ANNEMARIE HØJMARK
NIELS ROSENDAL JENSEN
SØREN LANGAGER

SELVFØLGELIGE FORVENTNINGER

FONTÆNEHUSENE SOM PSYKOSOCIAL REHABILITERINGSMODEL

Annemarie Højmark, Niels Rosendal Jensen og Søren Langager

Selvfølgelige forventninger
Fontænehusene som psykosocial rehabiliteringsmodel

Annemarie Højmark, Niels Rosendal Jensen og Søren Langager

Selvfølgelige forventninger

Fontænehusene som psykosocial rehabiliteringsmodel

Institut for Uddannelse og Pædagogik (DPU), Aarhus Universitet, 2011

Selvfølgelige forventninger
- Fontænehusene som psykosocial rehabiliteringsmodel

Titel:
Selvfølgelige forventninger
– Fontænehusene som psykosocial rehabiliteringsmodel

Forfattere:
Annemarie Højmark, Niels Rosendal Jensen og Søren Langager

Udgivet af:
Institut for Uddannelse og Pædagogik (DPU), Aarhus Universitet.
Forskningsprogrammet SSIP - Social- og Specialpædagogik i Inkluderende Perspektiv. 2011

© 2011, forfatterne

1. udgave

Kopiering tilladt med tydelig kildeangivelse

Omslag og grafisk tilrettelæggelse: Knud Holt Nielsen

ISBN:
978-87-7430-262-9 (elektronisk udgivelse)
978-87-7430-263-6 (trykt udgave)

Publikationen er udgivet i serien 'Socialpsykiatri og Socialpædagogik' (serieredaktør: Søren Langager) under forskningsprogrammet 'Social- og specialpædagogik, inklusion og ledelse af organisationer' (SILO) ved Institut for Uddannelse og Pædagogik (DPU), Aarhus Universitet. Denne og øvrige udgivelser i serien kan gratis downloades via adressen: www.edu.au.dk/silo/ebog. Serien består af rapporter fra fors ningsprojekter og bemærkelsesværdige lettere omarbejdede specialeafhandlinger

Indhold

FORORD **6**

INDLEDNING **8**

RESUMÉ **12**

KAPITEL 1: RAPPORTENS OPDRAG, METODE OG DISPOSITION **18**

KAPITEL 2: EN FREMMED KOM FORBI – PÅ BESØG I ET KLUBHUS **22**

KAPITEL 3: KLUBHUSENE I DANMARK – FÆLLESHED OG FORSKELLIGHED **30**

En kort beskrivelse af klubhusene 31
Medlemsprofiler 33
Forskelligheder – de 'nye' og de 'gamle' klubhuse 36
Arbejdsorientering som klubhusenes fælleshed 38
Frivillighedens princip – at være ventet, ønsket og nødvendig 42

KAPITEL 4: AT KOMME SIG – ARBEJDSFÆLLESSKABER OG RECOVERY-PROCESSER I PRAKSIS **46**

En antropolog på feltarbejde – Fountain House København 47
Medlemmets arbejdsmotiverethed 52
At være klar er at vise og udleve sin arbejdsmotivation 55
At være klar er at gøre stabilitet 57
Medarbejderne vedrørende medlems-klar-hed 58
Klubhusene oplevet af medlemmerne 59
Et klubhus er et mulighedernes hus 60
Stabilitet forandrer blikket og rykker medlemmerne 62
Frivillighed og ansvar 65
Mødet og samspillet med medarbejderne 68
Medarbejderne om den daglige praksis og udvikling i klubhusene 70
Et 'kærligt pres' 71
Værdierne efterleves i praksis 73
Fællesskab og ansvar 75
At skabe gode medlemsrelationer 75
Det blev en god dag alligevel 77
Medarbejdernes rolle 78
Et individuelt tilbud – med rammerne til rådighed 79
Klubhusudvikling og foranderlighed for nye medlemsgrupper 80
Afsluttende 83

KAPITEL 5: AT OVERKOMME MERE – KLUBHUSMODELLEN SOM PSYKOSOCIALT REHABILITERINGSTILBUD **86**

Recovery og psykosocial rehabilitering i klubhusregi 87

AT YDE SIT BEDSTE UD FRA DAGSFORMEN 93
AT VÆRE ØNSKET OG VENTET, MEN IKKE NØDVENDIG 96
KONTINUITET OG VEDHOLDENHED – STILLADSERING 98
UDFORDRINGER TIL KLUBHUSENE I DAG – KNOPSKYDNING OG NYE AKTIVITETSTYPER 101

KAPITEL 6: FOR FREMTIDEN – KLUBHUSENE I SOCIALPOLITISK OG EUROPÆISK PERSPEKTIV 108

DEN INTERNATIONALE BAGGRUND 108
FORSTÅS BEGREBERNE ENS? 110
DANSK SOCIALPOLITIK 111
AKTIVERING 113
EU'S SOCIALPOLITIK 114
AKTIVERING SOM UDDANNELSE OG OPKVALIFICERING 115
AKTIVERING SOM ARBEJDE 118
EN BREDERE TILGANG TIL SOCIAL INKLUSION 120
EPCD (EUROPEAN PARTNERSHIP FOR CLUBHOUSE DEVELOPMENT) 122
CAPABILITY APPROACH – ET PERSPEKTIVSKIFTE? 125
MARTHA NUSSBAUMS LISTE OVER BASALE KAPABILITETER 127

KONKLUSION MED PERSPEKTIVERING 130

REFERERET LITTERATUR 142

BILAG: DATAGRUNDLAG MV. IFM. PROJEKT FONTÆNEHUSENE DANMARK 146

SUMMARY 154

Forord

> *"Og det synes jeg, det er jo noget af det, man skal huske på, at en psykiater han kender én på en måde, min kontaktperson kender mig på en anden måde, hernede ser de et mere helt billede af mig, fordi det jo er meget mere tid, vi bruger sammen"*. Sagt af et medlem i Fontænehuset Vejle.

Citatet fra rapporten afspejler det holistiske menneskesyn, der gennemsyrer Fontænehusene, og den måde vi arbejder på. Vi ser mennesket i sin helhed i alle dets forskellige aspekter og fokuserer ikke på sygdommen eller de begrænsninger, den indeholder. Men vi tilbyder også et socialt fællesskab, hvor man kan udvikle og udfolde sig, bruge sine ressourcer og på den måde være ansvarlig for og mestre sit eget liv.

Fontænehusene i Danmark er 8, snart 10 huse for medlemmer, der har en psykisk sygdom, men som i huset er part i et fællesskab, der indeholder arbejde, socialt og ligeværdigt samvær og motivation til at skabe sig en værdig og virksom tilværelse på egne vilkår. Vi ynder at tro, at den metode eller model, vi arbejder efter, er den bedste måde at give psykisk syge mulighed for en bedre og tryggere tilværelse. Det gør vi, fordi vi ser, at det lykkes i de mange gode historier, vi oplever i husenes hverdag. Og fordi modellen har bredt sig og nu anvendes med succes i mere end 30 lande verden over.

Selv om vi er overbeviste, er vi ikke uvildige i spørgsmålet. Vi har derfor ønsket at få en uafhængig, forskningsmæssig og videnskabeligt funderet evaluering af det, vi foretager os. Der findes mange overbevisende undersøgelser af modellens gunstige virkninger i udenlandsk forskning, men ikke mere dybtgående evalueringer af virksomheden i de danske Fontænehuse.

En evaluering af denne karakter er forbundet med betydelige omkostninger, som det hidtil har ligget uden for Fontænehusene Danmarks formåen at bekoste. Med velvillig bistand fra Socialministeriet lykkedes det alligevel at få DPU, Aarhus Universitet til at påtage sig opgaven og stille med et kompetent forskerhold. Jeg vil derfor benytte lejligheden til at takke såvel Socialministeriet for at stille økonomien til rådighed og rapportens forfattere for at levere en uvildig, grundig og givende undersøgelse og analyse af Fontænehusenes virksomhed.

Jeg synes, rapporten bekræfter, at Fontænehusene er et godt og nødvendigt tilbud til psykisk syge. Om resultatet så overbeviser andre om, at der er

behov for mange flere Fontænehuse i Danmark, vil jeg overlade til læseren at afgøre.

God læselyst!

Finn Mortensen
Formand for bestyrelsen i Fontænehusene Danmark

Indledning

I starten af 2011 udsendte Dansk Sundhedsinstitut (DSI) en statistisk oversigt over udviklingen inden for voksenpsykiatrien fra 2000 til 2008. Det sammenfattes blandt andet, *"at antallet af borgere med psykiske problemstillinger er steget inden for de seneste ti år, mens kapaciteten målt ved antal normerede senge er faldet. Både i kommuner og regioner medvirker det i sig selv til flere opgaver, men målgruppen har også forandret sig, fx i relation til et større fokus på unge, nydiagnosticerede og borgere med ikke-psykotiske lidelser. Det genererer både flere opgaver og et behov for at udvikle nye typer af indsatser."* (Madsen et al. 2011: 29).

Den statistiske kortlægning afspejler en markant udvikling, hvor antallet af borgere i kontakt med den regionale psykiatri er steget med mere end 40 % på blot 8 år. Først og fremmest patienter med ikke-psykotiske lidelser, hvor stigningen er 53 % (side 32), mens den for patienter med psykotiske lidelser er 14 % (side 39). Hertil skal lægges, at det samlede antal sengedage i samme periode er faldet med hele 20 % (side 7), og flere og flere borgere med psykiske vanskeligheder af varierende belastningsgrad er således på få år blevet en opgave for socialpsykiatrien i kommunerne.

Trods de relativt gunstige jobmuligheder i periodens første år, og de stadig mere finmaskede arbejdsmarkedsrettede indsatser under blandt andet 'Aktivloven' (Lov om aktiv socialpolitik) med afledt arbejdsevnevurdering, jobtræning, fleks- og skånejobs mv., er også stigningen i antallet af psykiatribrugere mere eller mindre permanent uden for arbejdsmarkedet og uddannelsessystemet alarmerende stor. I perioden 2000-2008 steg antallet af borgere med tildelt førtidspension pga. psykiatriske lidelser med 79 % (side 62).

Som DSI-rapporten bemærker, initierer udviklingen inden for psykiatriområdet såvel flere opgaver inden for socialpsykiatrien som behov for nytænkning inden for indsatser målrettet psykiatribrugere, hvad enten det er borgere med en lang karriere inden for psykiatriområdet, som i kraft af mere præcis medicinering og recovery-orienterede tilbud er blevet bedre i stand til at klare en dagligdag uden hyppige indlæggelser. Hertil kommer mange unge, der befinder sig i en slags ingenmandsland. På den ene side har de så store psykiske vanskeligheder, at de aktuelt ikke kan magte de ordinære uddannelses- og arbejdsmarkedsrettede tilbud, og på den anden side er de så rimeligt fungerende i dagligdagen, at en massiv psykiatrisk behandlingsindsats og eventuelle indlæggelsesperioder vil være fejldisponeret.

Udvikling af nye typer af indsatser er ikke det samme som at opfinde den dybe tallerken på ny. Udvidelse af kapaciteten i eksisterende tilbud og ikke mindst vurdering af hvilke af disse, som bedst kan forny sig og matche nogle af de nye problemstillinger i forhold til mindre indgribende indsatser og smidigere og individuelt udviklings- og forandringsorienteret socialpædagogisk praksis i krydsfeltet mellem traditionelle socialpsykiatriske tilbud såsom 'værested-er', terapeutisk funderede behandlingsprojekter, og målrettede arbejdsmarkedsorienterede rehabiliteringsforløb under jobcentre o.l.

Et netværk af tilbud rettet mod unge og voksne sindslidende er Fontænehusene eller klubhuse, som de kaldes i miljøet. Otte huse, hvor det nyeste holdt opstartsreception i maj 2011 med åbningstale af fhv. statsminister og nuværende formand for Det Sociale Netværk, Poul Nyrup Rasmussen, og hvor to nye tilbud forventes etableret i slutningen af 2011.

Klubhusene er geografisk fordelt i Jylland og på Sjælland og udgør til daglig et aktivitetstilbud for omkring 300 voksne psykiatribrugere og unge med psykosociale vanskeligheder med et aldersspænd fra først i 20'erne til op i 60'erne, og med psykiske vanskeligheder varierende fra yngre med behov for et midlertidigt sted at finde sig selv på den fortsatte vej mod uddannelse eller ordinært lønarbejde til ældre med en lang psykiatrisk karriere bag sig og med deltagelse i klubhusets aktiviteter som en meningsfuld dagligdag, så langt øjet rækker frem.

Disse klubhuse sammensluttet under 'Fontænehusene Danmark' er denne rapports fokus.

Anledningen til forskningsprojektet var en henvendelse fra fondsbestyrelsen bag 'Fontænehusene Danmark' til DPU, Aarhus Universitet, om vi havde mulighed for at gennemføre en mindre undersøgelse af klubhusene med særlig opmærksomhed på, hvad der karakteriserer den daglige praksis i alle klubhusene. Gå lidt bagom klubhusenes egenbeskrivelser såsom *"Et Fontænehus er et rehabiliteringscenter. Det er ikke en traditionel behandlingsinstitution, men et arbejdssted, hvor ligeværdighed, åbenhed og omsorg er i højsædet. Modellen tager udgangspunkt i, at trivsel og vækst fremmes af, at den enkelte oplever at være ventet, at være ønsket og at være nødvendig."* (http://fhdk.dk).

En kortlægning af en psykosocial rehabiliteringsmodel hvor et af de centrale undersøgelsesspørgsmål rettes mod 'effekten'. Er det muligt at identificere, om deltagelse i klubhusene har positiv betydning for de diagnosticeret sindslidende og andre med massive psykosociale vanskeligheder, og i så fald pege på, hvordan deltagelsen i klubhusfællesskaberne i en kortere eller længere periode gør en forskel som 'god praksis', som andre tilbud eventuelt kan inspireres af.

Effektstudier er et vidt begreb – fra statistisk registrering i forandringer i deltagernes bevægemønstre til og fra arbejdsmarkedet, over ændringer i ind-

læggelsesfrekvenser, til oplevet psykisk bedring med øget mestring og livskvalitet i dagligdagen i recovery-perspektiv. At få det bedre, hvad enten det for ældre sindslidende med en længere psykiatrisk karriere i bagagen kommer til udtryk ved, at de oplever en mere varig meningsfuld dagligdag i kraft af de arbejdsaktiviteter og fællesskaber, de indgår i på stedet, eller som blandt yngre med knap så massive psykiatriske diagnoser kommer til syne ved, at de oplever at opbygge ressourcer og ikke mindst mod på at ville videre i livet og bruger den midlertidige deltagelse i klubhusets aktiviteter og samvær med andre medlemmer og medarbejderne som et springbræt til noget andet.

Blandt klubhusenes fælles værdigrundlag er, at deltagelse er frivillig, og at der hverken læses journaler eller systematisk registreres persondata, og effektstudiedimensionen i forskningsprojektet er derfor blevet indfanget via 'bløde' forskningsmetoder med studier af dagliglivets praksisser og meningstilskrivning heraf via kvalitative interview; altså antropologiske studier af dagligdagen, interview med medlemmerne om tilbuddets betydning for dem i dagligdagen og interview med medarbejdere og ledere om grundlæggende værdier og principper i tilrettelæggelsen af aktiviteterne. Herigennem er det muligt at tegne et praksisnært billede af denne type tilbud til psykiatribrugere og identificere og beskrive, hvad der først og fremmest ser ud til at være klubhusmodellens plusser og minusser i forhold til målgruppen.

I forlængelse heraf er forskningsdesignet rettet mod at give bud på, om og i så fald hvordan et miljø som Fontænehusene på samme tid kan fastholde deres fælles kerneværdier og principper og udvikle nye typer af indsatser, der konstruktivt kan matche de udfordringer, socialpsykiatrien står over for. Og om muligt være med til at pege på nye muligheder i forhold til det komplekse samspil mellem et stærkt stigende antal psykiatribrugere, en socialpsykiatri, hvor ressourcerne er knappe, og en 'aktiv' beskæftigelsespolitik, der på flere måder synes ude af trit med de problemstillinger, der typisk gør sig gældende, når målgrupperne er unge og voksne med omfattende psykiske problemstillinger.

Med regeringsskiftet efter valget den 15. september 2011 har nytten af beskrivelser af eksisterende rehabiliteringstilbud målrettet sindslidende fået ny aktualitet, idet der med den nye regering er bebudet omfattende ændringer inden for såvel psykiatrien som arbejdsmarkedstiltag i forhold til samfundets svage grupper. Blandt andet skal der arbejdes på at skabe mere kontinuitet og færre brud imellem flere forskellige behandlingstilbud, og her er en rehabiliteringsmodel som Fontænehusene grundlæggende bygget op om kontinuitet og vedholdende indsatser, indtil borgeren er parat til for eksempel tilbagevenden til arbejdsmarkedet eller – når det drejer sig om unge med psykosociale problemer – genstart på en uddannelse.

I regeringsgrundlaget formuleres planerne inden for psykiatriområdet i de kommende år blandt andet således: *"Regeringen vil … nedsætte et udvalg, som får*

til opgave at komme med anbefalinger til, hvordan behandlingen af mennesker med sindslidelse tilrettelægges og gennemføres bedst muligt. Regeringen vil med afsæt i udvalgets anbefalinger udarbejde en samlet langsigtet plan for den fremtidige udvikling og udbygning af indsatsen over for mennesker med psykiske sygdomme, herunder om samarbejdet mellem kommuner og regioner og forskellige forvaltninger i kommunerne kan gøres mere smidigt for at undgå brud i behandling og tilbud." (Regeringen 2011: 45).

Parallelt hermed skal der gennemføres forandringer i socialpolitikken; først og fremmest for at mindske udstødelse fra arbejdsmarkedet og antallet af borgere på passiv forsørgelse: *"Alt for mange borgere er i dag på passiv forsørgelse. Det ønsker regeringen at gøre op med. Der skal derfor gennemføres en reform af kontanthjælp, førtidspension, fleksjob samt af den særlige indsats over for borgere, der befinder sig langt fra arbejdsmarkedet."* (Regeringen 2011: 48).

I lyset af disse politiske udmeldinger kan Fontænehusene i Danmark ses som eksponent for et af de mere utraditionelle bud på en psykosocial rehabiliteringsmodel, der udmærker sig i kraft af fokus på at skabe stabile og strukturerede rammer og sociale fællesskaber, hvor sindslidende borgere har muligheder for 'at komme sig' ud fra empowerment inspirerede livsmestringsstrategier frem for målrettede individuelle terapeutiske behandlingsforløb. Et rehabiliteringsmiljø, hvor der samtidig også er plads og rum til, at unge uden en lang psykiatrisk karriere bag sig oplever at kunne overkomme mere og få mod på at starte på eller genoptage et uddannelsesforløb eller prøve kræfter med et almindeligt lønarbejde.

Resumé

Selvfølgelige forventninger – Fontænehusene som psykosocial rehabiliteringsmodel er den afsluttende rapport fra et forskningsprojekt gennemført i perioden fra februar 2010 og til oktober 2011 med Social- og Integrationsministeriet som bevillingsgiver og med en mindre medfinansiering fra DPU/Aarhus Universitet. Projektet er gennemført under universitetets forskningsprogram 'Social- og specialpædagogik i inkluderende perspektiv' (SSIP) af videnskabelig medarbejder, cand.pæd. i pædagogisk antropologi Annemarie Højmark, lektor Niels Rosendal Jensen og lektor Søren Langager (projektansvarlig).

Rapportens empiriske felt

I centrum for undersøgelsen er Fontænehusene – eller klubhusene som de oftest kaldes; et netværk af rehabiliteringstilbud målrettet voksne sindslidende. Ved projektets start var der syv klubhuse, hvoraf det ældste har 20 års jubilæum i slutningen af 2011, og i de forløbne små to år er yderligere to kommet til og et er under opstart.

Klubhusene er geografisk fordelt i Jylland, på Sjælland og Bornholm og udgør dagligt eller jævnligt et aktivitetstilbud for samlet op mod tre hundrede voksne psykiatribrugere og unge med psykosociale vanskeligheder. Medlemmer med et aldersspænd fra først i 20'erne til op i 60'erne og med psykiske vanskeligheder varierende fra yngre med behov for et midlertidigt sted at finde sig selv på den fortsatte vej mod uddannelse eller ordinært lønarbejde, til ældre med en lang psykiatrisk karriere bag sig og med deltagelse i klubhusets aktiviteter som en meningsfuld dagligdag, så langt øjet rækker frem.

Disse klubhuse er sammensluttet i 'Fontænehusene Danmark', som er del af den internationale sammenslutning ICCD (International Center for Clubhouse Development) omfattende mere end 300 klubhuse over hele verden med fælles overordnet værdigrundlag og måder at forstå rehabiliteringsopgaven.

Projektets metodiske tilgang og fokus

'Selvfølgelige forventninger' er et studie af en psykosocial rehabiliteringsmodel, hvor et af de centrale undersøgelsesspørgsmål rettes mod 'effekten'. Er det muligt at identificere, om deltagelse i klubhusene har positiv betydning for sindslidende og andre med massive psykosociale vanskeligheder, og i så fald pege

på, hvorfor og hvordan klubhusfællesskaberne i en kortere eller længere periode gør en forskel som 'god praksis', som andre tilbud eventuelt kan inspireres af. I opdraget til projektet formuleredes tre overordnede forskningsspørgsmål:

1. Hvad karakteriserer medlemmerne af klubhusene?
2. Hvad arbejder klubhusene praktisk med og hvordan?
3. Hvilke effekter/hvilken nyttevirkning kan måles af indsatsen for medlemmerne via klubhusenes praksis?

Blandt klubhusenes fælles værdigrundlag er, at deltagelse er frivillig, og at der hverken læses journaler eller systematisk registreres persondata. Effektdimensionen i forskningsprojektet er derfor blevet indfanget via 'bløde' forskningsmetoder med studier af dagliglivets praksisser og meningstilskrivning heraf via kvalitative interview; altså antropologiske studier af dagligdagen, interview med medlemmerne om tilbuddets betydning for dem i dagligdagen og interview med medarbejdere og ledere om grundlæggende værdier og principper i tilrettelæggelsen af aktiviteterne.

Herigennem er det muligt at tegne et praksisnært billede (en såkaldt 'thick description') af denne type tilbud til psykiatribrugere og identificere og beskrive, hvad der karakteriserer det særlige ved et klubhusmiljø, og hvad der først og fremmest ser ud til at være klubhus-modellens plusser og minusser i forhold til målgruppen.

Rapportens opbygning

Rapporten er disponeret i seks kapitler:

- Kapitel 1 er en kort præsentation af forskningsprojektets opdrag, metode og disposition.
- I Kapitel 2 præsenteres et første indtryk fra dagligdagen i et klubhus, som de beskrives af en udefrakommende antropolog.
- Kapitel 3 er en mere faktuelt orienteret præsentation af de klubhuse, der er i Danmark.
- I kapitel 4 – som er rapportens længste – følges introduktionen til klubhusenes organisering op med praksisnære studier af dagligdagen i klubhusene. Hvordan opleves og erfares klubhusene af medlemmer og medarbejdere – hvor er det, stedet gør en forskel i kraft af måder at være sammen og arbejde sammen på, og hvorledes kan klubhusenes dynamik og rutiner i de små daglige detaljer identificeres og beskrives?
- Kapitel 5 trækker på beskrivelserne fra de foregående kapitler, men tilgangen er her mere analytisk rettet. Hvad er klubhusenes særegenhed,

når medlemmernes muligheder for 'at komme sig' og komme videre i livet skal identificeres? Hvilke grundlæggende dynamikker og rehabiliteringsforståelser præger klubhusenes virksomhed?

- I kapitel 6 løftes det analytiske blik op med fokus på, hvordan klubhusenes tilgang til de socialpsykiatriske problemstillinger spiller sammen med national social- og beskæftigelsespolitik og med et bredere europæisk perspektiv.

Afslutningsvis en længere konklusion med perspektiveringer og nogle anbefalinger.

Hovedindtryk fra de empiriske studier

Fontænehusene i Danmark kan ses som eksponent for et af de mere utraditionelle bud på en psykosocial rehabiliteringsmodel, der udmærker sig i kraft af fokus på at skabe stabile og strukturerede rammer og sociale fællesskaber, hvor sindslidende borgere har muligheder for 'at komme sig' ud fra empowerment inspirerede livsmestringsstrategier frem for målrettede individuelle terapeutiske behandlingsforløb. Et rehabiliteringsmiljø, hvor der samtidig også er plads og rum til, at unge uden en lang psykiatrisk karriere bag sig oplever at kunne overkomme mere og få mod på at starte på eller genoptage et uddannelsesforløb eller prøve kræfter med et almindeligt lønarbejde.

Feltstudierne og de mange interview tegner samlet et billede af, at klubhusmodellens udgangspunkt er, at medlemmerne 'kan det, de gerne vil'. For fokus er via arbejdsorganiseringen på medlemmets stærke sider, ressourcer og færdigheder til at indgå og bidrage. I det levede klubhusliv finder medlemmer og medarbejdere i samspil ud af, hvordan det enkelte medlem kan komme til at udleve sin arbejdsmotiverethed, og dermed bruge de ressourcer han/hun bærer ind i huset.

I klubhuspraksis viser levet stabilitet sig som kontinuitet. Kontinuitet betyder en forandringsmulighed for medlemmerne, for ved at blive del af kontinuiteten kan medlemmerne for eksempel få en hensigtsmæssig døgnrytme, øve til arbejdsmarkedet og opbygge sociale relationer. Analyserne viser, at i klubhusene er kontinuitet et fælles projekt båret af rutinerede gentagelser og dermed opretholdelse af dagsprogrammer og strukturerede ydre rammer. Medlemmerne er, sammen med medarbejderne, bidragsydere til kontinuiteten.

Konklusionen på disse dele af de samlede beskrivelser og analyser er, at medlemmerne arbejder med deres individuelle rehabilitering. Klubhusene kan som sådan på den ene side forstås som en ramme, hvor det er muligt via modellens fokus på kontinuitet, kollegialitet, støtte og plads til, at hver enkelt kan

komme og bruge sin arbejdsevne og opleve sig ventet, ønsket og nødvendig, som det beskrives i klubhusmodellen.

På den anden side spiller fællesskabet en afgørende rolle. For det er med fællesskabet som fortegn, at medlemmerne bidrager med deres arbejdsmotivation. Den individuelle rehabilitering ser så at sige ud til at foregå, mens medlemmerne har travlt med at drive klubhuset i fællesskab med de andre medlemmer og medarbejderne.

Rehabiliteringsmodellens grundpiller

I hverdagslivet i klubhusene ser der således ikke ud til at være noget modsætningsforhold mellem det enkelte medlems individuelle rehabiliteringsmulighed og modellens fokus på fællesskab og samarbejde (husets drift) – snarere tværtimod. Klubhusene repræsenterer en model for rehabilitering, hvor man som medlem kan erfare:

(1) at føle sig nyttig og betyde noget for andre, fordi man kan gøre en synligt aktiv indsats – hvor lille den end måtte være 'på dagen' – i kraft af bidrag til løsning af de nødvendige arbejdsopgaver i klubhuset,

(2) at være i ligeværdighedsforhold med andre mennesker, hvor man arbejder side om side, hvor ting tager den tid, de tager, og hvor der med mulighed for aktiv støtte fra medarbejderne og andre medlemmer på en anderledes måde end som bruger af et værested eller som klient/patient i en behandlingssammenhæng,

(3) at opleve kontinuitet over tid i kraft af klubhusmiljøets strukturer og rutiner, som på samme tid understøtter den individuelle oplevelse af stabilitet (i dagligdagen og i videre forstand i livet) og understøtter erfaringer med at være med til at bidrage til stabiliteten ved at deltage i at reproducere klubhusets organisering og samværsformer,

(4) at indgå i et miljø, hvori er indlejret 'selvfølgelige forventninger' til, at deltagerne gør deres bedste. Bliver opsatte på at overkomme mere, yde lidt mere til fællesskabet, forandre fokus fra egne daglige vanskeligheder i retning af fremtidige perspektiver, hvad enten de går i retning af at ville blive mere kulturbærende og ansvarstagende inden for klubhusets rammer eller overveje at vende tilbage til et ordinært lønarbejde eller et uddannelsesforløb.

De 'selvfølgelige forventninger' er søgt indfanget via rapportens gennemgående ordspil med 'at komme sig' som recovery-perspektivet (den personlige individuelle proces), og 'at overkomme mere' som det psykosociale rehabiliterings-perspektiv (den støtte til individuel forandring, der virksomt er indlejret i tilbuddets sociale praksis).

En rehabiliteringsmodel, der må bygges op om en hårfin balance mellem for megen progressionsinerti (at ville nå for meget forandring på for kort tid

med nærliggende risiko for regression) og at ville satse for lidt over for lang tid (med risiko for stagnation og uforanderlighed). Det er denne balance, klubhusmiljøerne ser ud til at finde både i forhold til ældre med langvarig psykiatrikarriere bag sig og uden tilbagevenden til et ordinært arbejde som aktuelt fremtidsperspektiv og yngre med massive psykosociale vanskeligheder med aktivt medlemskab i klubhuset som et midlertidigt – om end muligvis lidt længerevarende – perspektiv for deres kommende år.

Under denne analytiske konklusion fra studierne føjer Fontænehusenes værdigrundlag og principper sig ind:

- *Frivillighed* som andet og mere end et 'principielt synspunkt' giver i rehabiliteringsøjemed god mening, idet det reelt at have oplevelsen af at kunne sige 'nej' er en forudsætning for selv at ville yde sit bedste (overkomme mere) til fællesskabet.
- Arbejdsfællesskaberne og de *fysisk synlige opgaveløsninger* (via de forskellige arbejdsenheder) er den krumtap, der muliggør, at meget små bidrag til opgaveløsning ('kunsten at lægge tre servietter sammen på en formiddag') kan opleves som værdsatte af andre og dermed med til at understøtte oplevelsen af, at selv små indsatser er mere end 'ingen ting'.
- *Tid til forandring* i form af at aktivt medlemskab ideelt set er ubestemt, er forudsætning for, at det er muligt at komme sig ved at kunne overkomme mere i et ikke forceret tempo.
- *Kontinuitet i dagligdagen* er det grundlag, hvorpå længerevarende recovery-processer i et rehabiliteringsperspektiv kan udfoldes med oplevelse af 'gode perioder' og 'dårligere perioder'.
- *Organisatorisk autonomi* forstået således, at Fontænehusenes rehabiliteringsmodel ikke i den daglige praksis eroderes af påtvungne ydre behandlingsprincipper og målsætninger.
- *Journalfravær*, idet organiseringen omkring arbejds- og aktivitetsfællesskaber i klubhusenes dagligdag ikke kan forenes med journalisering og diagnostik.
- *Det aktive menneske* som ontologisk forståelsesramme, hvor det ses som ethvert menneske iboende at ville være aktiv og handlende sammen med andre mennesker, om end det kan være svært at 'overkomme' og realisere dette, hvis sindslidelser eller andre personlige barrierer indtræder.
- *Arbejde* er en grundlæggende værdi i ethvert menneskes liv, hvorfor psykosociale rehabiliteringsindsatser må understøtte opbygning eller restituering af arbejdsidentitet, hvad enten det optimalt er i form af ordinært arbejde eller alternativt i arbejdsfællesskaber i særlige miljøer som klubhusene.

Konklusion

Hovedkonklusionen omkring klubhusenes psykosociale rehabiliteringsmodel er, at den er bemærkelsesværdig og med rehabiliteringseffekt i kraft af den utraditionelle tilgang til den socialpsykiatriske opgave. Undervejs i feltstudierne var dette et fremtrædende indtryk, og det udtryktes meget ofte direkte af de interviewede medlemmer på spørgsmål omkring, hvordan de oplever aktivt medlemskab af klubhusene i forhold til deres dagligliv og fremtidsperspektiver.

Selvom klubhusmodellen refererer til den internationale forankring i ICCD og de fælles 'standarder', er der tale om en rehabiliteringsmodel, der i høj grad implicit trækker på nogle kendte pædagogiske grundfigurer for god praksis med omdrejningsaksen, at den mest virksomme måde at bidrage til andres personlige udvikling og læring ikke ligger i det direkte relationelle møde og den personlige ansvarstagning for 'den andens' udviklingsmodus, men på at opgaven er at tilrettelægge de omstændigheder (rammer/strukturer), inden for hvilke længerevarende forandringsprocesser og udvikling og læring gøres mulige for personen selv. Det, der i rapporten er sammenfattet begrebet stilladsering som en virkningsfuld rammesætning, der har effekt i forhold til medlemmernes længerevarende arbejde med deres individuelle recovery-processer.

En for os uventet korrespondance mellem et psykosocialt rehabiliteringsmiljø og klassisk pædagogisk indsigt om grundvilkår for gode individuelle lærings- og forandringsorienterede miljøer og hermed en eksponent for en rehabiliteringsmodel, der principielt er 'kopierbar' til tilbud uden for klubhusnetværket.

Det er en fremanalyseret pædagogisk faglig platform, det dog umiddelbart kan forekomme vanskeligt at få til konstruktivt at korrespondere med aktuelle tendenser inden for socialpsykiatrien og de faglige forståelser af 'god praksis' inden for rehabilitering. Her trækkes ofte på det direkte relationelle samspil mellem terapeut/samtalepartner og bruger/borger med fokus på brugerens individuelt formulerede selvbeskrivelser og ideale mål, der så kan nedfældes i en handlingsplan for individuel recovery understøttet af psykoedukation og personlig support på vejen til forandring. Baggrundsfaktorer såsom den måde, rehabiliteringsmiljøet er organiseret, og ikke mindst betydningen af fællesskaber med andre fører ofte en tilbagetrukket tilværelse eller inddrages som gruppeterapeutiske behandlingsformer. En generalisering, men med pointen at der – i sammenhængen her eksemplificeret via Fontænehusene – kan peges på andre veje til psykosociale rehabiliteringstilbud, der i lyset af det markant stigende antal borgere i direkte kontakt med behandlingspsykiatrien, kan anbefales overvejet i de forventede socialpolitiske forandringer eller justeringer af socialpsykiatriske indsatser i Danmark. I rapportens afsluttende konklusion kan læses om yderligere perspektiveringer og anbefalinger, herunder hvilke muligheder og udfordringer klubhusene ser ud til at stå over for i de kommende år.

Kapitel 1:
Rapportens opdrag, metode og disposition

Opdraget til undersøgelsen af Fontænehusene/klubhusene i Danmark er at foretage en systematisk beskrivelse og dokumentation af 'effekten' af indsatsen med særligt fokus på styrkelse af medlemmernes livskvalitet, og at identificere 'god praksis' i klubhusenes psykosociale rehabiliteringsmodel ud fra tre hovedspørgsmål:

1. Hvad karakteriserer medlemmerne af klubhusene?
2. Hvad arbejder klubhusene praktisk med og hvordan?
3. Hvilke effekter/hvilken nyttevirkning kan måles af indsatsen for medlemmerne via klubhusenes praksis?

Forskningsprojektet påbegyndtes i februar 2010 og afsluttedes i oktober 2011 med 'Fontænehusene Danmark' som opdragsgiver og Social- og Integrationsministeriet som bevillingsgiver med en mindre medfinansiering fra DPU/Aarhus Universitet. Projektet er gennemført under DPU's forskningsprogram 'Social- og specialpædagogik i inkluderende perspektiv' (SSIP) af videnskabelig medarbejder, cand.pæd. i pædagogisk antropologi Annemarie Højmark, lektor Niels Rosendal Jensen og lektor Søren Langager (projektansvarlig).

Undervejs har der været en række møder mellem forskergruppen og den nedsatte følgegruppe bestående af Per Kristian Jansen, med i bestyrelsen for Fontænehusene Danmark, Ole Kjærgaard, specialkonsulent, Kontoret for Socialt Udsatte, Civilsamfund og Familie, Social- og Integrationsministeriet, Henning Smed, medlem af Regnbuehuset i Tåstrup, og Asger Søndergaard, leder af Fountain House i København.

I projektperioden har der desuden været løbende fremlæggelse af delresultater, blandt andet på de årlige Landsmøder i Svendborg for alle medlemmer og medarbejdere i klubhusene og på Fontænehusene Danmarks repræsentantskabsmøde.

Som empirisk studie er projektet i vid udstrækning bygget op omkring kvalitative data; dog startende med en mindre spørgeskemaundersøgelse i foråret 2010 for at skabe et overblik over antal medlemmer, alder, forsørgelses-

grundlag mv. som en slags 'baseline'. Dernæst gennemførtes – også i 2010 – samlet 5 ugers antropologiske feltstudier i Fountain House (København) og Fontæne Huset (Århus) og et minifeltstudie i Kildehuset (Aalborg). I starten af 2011 besøgtes alle otte klubhuse (dagsbesøg) og samlet gennemførtes her 41 interview med medlemmer, medarbejdere og ledere. Alle interview er transskriberet i fuld længde.[1] Endelig er diverse rapporter, hjemmesider og dokumenter fra Fontænehusene Danmark, den internationale paraplyorganisation (ICCD) og den europæiske fraktion (EPCD) inddraget i beskrivelser og analyser undervejs i studiet.

På baggrund af disse hoveddatakilder er rapporten disponeret i seks kapitler.

- *Kapitel 1* er denne korte præsentation af forskningsprojektets opdrag, metode og disposition.
- I *Kapitel 2* præsenteres et første indtryk fra dagligdagen i et klubhus, som de beskrives af en udefrakommende antropolog. Herigennem er ideen at give en fornemmelse af, hvordan et klubhus ser ud 'indefra'.
- *Kapitel 3* er en mere faktuelt orienteret præsentation af de klubhuse, der er i Danmark. Hvordan de på samme tid er meget forskellige mht. økonomisk forankring, medlemssammensætning, fysiske rammer mv. og har en samlet fremtoning i kraft af fælles værdigrundlag og organisering af dagen som en struktureret arbejdsdag med bestemte rutiner.
- I *kapitel 4* følges introduktionen til klubhusenes organisering op med praksisnære studier af dagligdagen i klubhusene. Hvordan opleves og erfares klubhusene af medlemmer og medarbejdere – hvor er det, stedet gør en forskel i kraft af måder at være sammen og arbejde sammen på, og hvorledes oplever en udefrakommende antropolog klubhusenes dynamik og rutiner i de små daglige detaljer?
- *Kapitel 5* trækker på beskrivelserne fra de foregående kapitler, men tilgangen er her mere analytisk rettet. Hvad er klubhusenes særegenhed, når medlemmernes muligheder for 'at komme sig' og komme videre i livet skal identificeres, og hvilke grundlæggende pædagogiske dynamikker og rehabiliteringsforståelser præger klubhusenes virksomhed?
- I *kapitel 6* løftes det analytiske blik op på mere overordnede niveauer. Her er målet at beskrive og analysere klubhusenes fremtid og muligheder for at udvikle nye typer af indsatser uden at miste det grundlæggende værdigrundlag. Her ses også på, hvordan klubhusenes tilgang til de socialpsykiatriske problemstillinger spiller sammen med bredere internationale tendenser inden for Fountain House netværket med særligt fokus på det europæiske perspektiv.

[1] I 'Bilag' sidst i rapporten er en oversigt over indhentet datamateriale, spørgeskemaguides mv.

Endelig afrundes med en konklusion med perspektivering og nogle anbefalinger på baggrund af analyserne.

En vanskelighed undervejs i rapportskrivningen har været at kombinere de kvalitative antropologiske studier og interview med ønsket om en kortere rapport på omkring 100 sider. Til forskel fra mere kvantitativt anlagte undersøgelser med mange 'hårde data' (først og fremmest tal og procentfordelinger), kræver empiriske feltstudier plads til den detaljerede fortælling, hvor flere sider kan anvendes på et emne som 'kunsten at lægge tre servietter sammen på en formiddag'.

Mange relevante beskrivelser og analyser har der således ikke været plads til, og vi har derfor gjort den 77 sider lange antropologiske feltrapport tilgængelig på universitetets 'Forskningsprogram i social og specialpædagogiks' hjemmeside, så interesserede ad den vej har mulighed for at dykke længere ned i nogle af de uddybende beskrivelser af klubhusenes praksis i praksis. [2]

[2] Annemarie Højmark (2011). *'The Fountain House Way – To beretninger fra hverdagslivet i tre Klubhus settings i Danmark'* (77 sider). Fra feltrapporten er kun omkring 25 sider indkopieret i rapporten her. Blandt andet er feltstudierne i 'Klub Fontana' (København) kun nævnt kort (www.dpu.dk/ssip/ebog).

Kapitel 2:
En fremmed kom forbi – på besøg i et klubhus

Det er tirsdag morgen den 8. juni 2010 i Kildehuset i Nørresundby lidt uden for Aalborg. Efter den korte tur fra Lindholm Station mødes jeg med medarbejderne omkring det store bord i midten af kontorenheden. Klokken 8 tirsdag morgen har de nemlig møde om praktiske ting, der skal på plads, økonomi med mere. Bagefter præsenterer de sig selv og klubhuset via en runde og den samtale mellem os, det bliver.

De er otte medarbejdere med forskellig faglig baggrund i Kildehuset, sådan som det er vanligt i klubhusene. De er for eksempel lærer, socialpædagog, socialrådgiver og ergoterapeut. To af medarbejderne er projektansat i Sundhedsprojektet, som kører godt et år endnu.

Der er 65 aktive medlemmer i Kildehuset på månedsbasis. De ved det præcist, for kontorenheden laver ugentlig og månedlig statistik over fremmødet. Medlemmerne bestemmer selv, hvor ofte de kommer i huset. Jeg møder både medlemmer, der er i huset dagligt og nogle, der er der en enkelt gang om ugen. Det er helt frivilligt. "*Jeg har så mange ting, jeg skal, så for tiden passer det mig bedst at komme her hver torsdag formiddag*", fortæller et medlem fra Indretningsenheden, mens hun tørrer borde af i cafekøkkenet. Nye medlemmer tilrådes at komme oftere end en enkelt ugedag for at blive en del af fællesskabet. "*Men det er selvfølgelig deres eget valg*", siger Iris[3], leder i Kildehuset.

Medlemmer og medarbejdere arbejder sammen i tre enheder, der ud over kontoret, hvor vi sidder nu, er køkkenenheden på første sal og indretningsenheden, som holder til over for kontoret på den anden side af gangen.

Medarbejdernes nøgleord i præsentationen af Kildehusets praksis er, at det er en arbejdsplads, men med høj grad af omsorg. Omsorg, der udvises med flydende grænser for, hvordan der kan ydes støtte til det enkelte medlem, det vil sige i medlemmets liv såvel i som uden for Klubhuset. Det er helhedssynet, der sætter dagsorden for omsorgen i Kildehuset: De hjælper med at flytte, gå til møder ude i byen og med kontakt med myndigheder. Medarbejderne er parate

[3] Alle navne i de antropologiske feltstudier her og efterfølgende er – sammen med interviewuddrag – anonymiserede.

døgnet rundt, når problemer dukker op, men det skal være problemer; de gode historier kan jo sagtens vente, til de ses i Kildehuset.

Flere gange i løber af dagen hører jeg medarbejdere ringe til medlemmer eller svare på opkald om, hvordan det går hos et ikke-fremmødt medlem. Og Stine fra kontoret fortæller, at hun er fuldstændig sikker på, at hvis der er en dag, hun ikke møder op, så vil medarbejderne reagere. "*Ville I ikke? – Altså ringe til mig, hvis jeg pludselig ikke kom en dag?*" spørger hun Iris, som arbejder ved et skrivebord. Det bekræftes med understregning af sikkerheden herom, men det pointeres også, at eftersom medarbejderne kender hvert enkelt medlem, vil det være forskelligt fra medlem til medlem, hvordan og hvor hurtigt man reagerer. "*En gang jeg var faldet i min lejlighed, blev jeg fundet af en fra Kildehuset*", fortælles det.

Medarbejderne betyder noget for fremmødet – Er et par medarbejdere væk nogle dage på grund af kursus eller ferie, mærkes det straks på medlemsfremmødet, fortælles det. For nogle medlemmer foretrækker daglig kontakt med bestemte medarbejdere og indretter deres gang i huset efter, om medarbejderen er der.

Loyalitet mod standarderne er et andet nøgleord i medarbejdernes præsentation af klubhuset. "*Vi er meget tro mod standarderne*", pointerer husets leder for mig, og medarbejderne rundt om bordet nikker bekræftende. De har fem certificeringer, fokus på overgangsarbejde (OA) og er involveret i både nationalt og internationalt samarbejde og udviklingsarbejde. I husets egen drift kæmper de for at holde standarderne i hævd, for at have frivillighed i højsæde i medlemmernes indgang til og tilhør i klubhuset og for at have nok OA til at opfylde kravene i certificeringen. På det fælles morgenmøde læses det op, hvem der, netop i dag, er ude på OA eller vikarierer i OA.

I de seneste tre år har Kildehuset, der er en selvejende institution, haft driftoverenskomst med Aalborg Kommune, og de søger hele tiden at finde veje, hvorpå de kan bevare Klubhusånden inde i sådan et samarbejde. Vi snakker og snakker og tiden flyver. Lige om lidt kommer der medlemmer, for klokken nærmer sig 9.00, og så er der en halv times morgenmøde med morgenkaffe i dagligstuen.

I dag er der dog kun et enkelt medlem til morgenmødet. Normalt er de 20-30 medlemmer og medarbejdere dagligt. Så alle er overraskede i dag, men en del af forklaringen kan være, at der var stor fælles hovedrengøring i går; det trætter. En anden del, at flere medlemmer måske hviler ud efter årets rejse til Budapest. En tredje forklaring er, at en del medlemmer og et par medarbejdere er på den årligt tilbagevendende begivenhed: cykelturen 'Limfjorden rundt'. Cyklisterne er i vores tanker hele dagen. Det er perfekt cykelvejr, lidt overskyet, tørt og ikke for varmt. Vi snakker om cykler og om, hvordan det mon går på turen.

Til morgenmødet læses "Morgenposten" højt. Det er en flyer, som kontorenheden står for, om menuen til frokost, aktiviteter og meddelelser, hvem der er på OA og et citat til eftertanke. Den står i en holder på hvert bord i dagligstuen. Kalenderen læses også højt, og dagens fælles arbejdsseddel om opgaver på tværs af enhederne gennemgås og udfyldes af det fremmødte medlem. Der suppleres med yderligere oplysninger fra medarbejderne.

I løbet af dagen dukker flere medlemmer op. Til frokost kl. 12.30, som markeres både med et "*Nu er der mad, I må godt begynde at bevæge jer op*" og et ring med en klokke, fylder vi to borde i spisesalen på husets første sal, hvor også køkkenenheden holder til i køkkenet med store vinduer og arbejdsborde, blanke køleskabe og redskaber på hylder, kroge, rad og række.

Nogle medlemmer går hjem, andre kommer til. Sidst på eftermiddagen dukker der endnu to medlemmer op og sætter sig sammen med os ved kontorets store bord. De bliver spurgt, om de vil lave noget arbejde i dag. "*Jeg skulle bare lidt ud,*" siger den ene, og svaret lyder: "*Det var godt du kom*". Han har kun fået morgenmad i dag, og medarbejderen foreslår, at han kigger et bestemt sted efter noget frugt. Det andet medlem er lige ude at gå tur med sin hund. Hun snakker med medlemmer og medarbejdere, joker med en medarbejder og laver en aftale, inden hun går hjem lige før lukketid klokken 15.30.

Huset kan altså bruges på det enkelte medlems præmisser. Til at 'komme lidt ud' tirsdag eftermiddag, til at løse faste daglige opgaver med for eksempel statistik: "*Jeg kunne godt have det arbejde derhenne, men her har jeg for eksempel statistikken, og det passer mig bedre at gøre en indsats, som faktisk belønnes*" – og det er ikke i kroner og øre, Stine mener, men i form af tryghed: "*Der er jo altid nogen, der holder øje, hvis man pludselig er anderledes, end man plejer*". Huset kan bruges til at opbygge netværk: "*Jeg har da fået flere gode venner her, som jeg mødes med – også uden for Kildehuset*", og til meningsfulde arbejdsopgaver, der skal gøres, for at det hele fungerer. "*Det betyder ALT at have Kildehuset,*" forklarer Stine. Eller som Inge-Lise, medarbejder i køkkenet udtrykker det: "*Hvis der er en, der har fundet en opskrift og vil prøve en ret, så er det fint. Eller hvis der er en, der vil bage en kage, jamen så gør vi også det*".

Lauritz, medlem i indretningsenheden, synes derimod ikke, der var opgaver nok til at imødekomme hans arbejdsmotivation, for den er vidt forskellig, lige så forskellig som medlemmerne, snakker vi os frem til. Så han viser mig sit projekt, som han selv har sat i værk. Han har sin egen 'underafdeling' af indretningsenheden med ombetrækning af dagligstuens møbler – hver enkelt stol bliver en efter en betrukket nøje efter mål med møbelstof, han selv har fundet i Salling.

Min opgave lød på at gøre to dages observationer med henblik på en praksisbeskrivelse af hverdagsliv i Kildehuset. Men snart er det et helt lille feltstudie: Jeg er opslugt af måderne, det er muligt at producere viden om klubhu-

set i samspil med medlemmerne, i deres måder at virke og være i huset og i deres samspil med medarbejderne. De viser mig med 'lethed' (jeg tror, det er fordi, de er vant til modtagelse og sidemandsoplæring af nye), hvordan de bruger huset.

Det er medlemmet Åge, der leder an. For han har sagt ja til at vise mig rundt, og derfor går jeg med ham og enhedsmedarbejderen Ingolf ind til deres enhedsmøde, lige efter morgenmødet er slut. Klokken er 9.30.

Åge går direkte hen til whiteboardtavlen på den store væg i indretningsenhedens ene lokale. Han begynder at bytte om på navne og skrive opgaver under de forskellige overskrifter. Qua mit kendskab til klubhusenes praksis, går det op for mig, at Åge simpelthen er gået i gang med at stå for at afholde enhedsmødet. Ingolf har sat sig ved bordet. Åge fordeler sig på de opgaver, han vil løse i løbet af formiddagen indtil pausen kl. 10.45. Ingolf byder ind på haven, og han sørger for at sætte tempoet lidt ned og fastholde fokus på punktet, for eksempel ved at spørge, hvilke andre medlemmer der kunne tænkes at dukke op. Det har Åge helt styr på. Navnene kommer op, og de aftaler, hvem der skal ringes til.

Så fortsætter de med at revidere tavlen sammen – Åge visker ud og skriver, Ingolf giver sit besyv med. Han siger også til Åge, om han kunne tænke sig at lave en prioriteringsliste over de forskellige opgaver. Det gør Åge – over begge deres opgaver. Ingolf spørger, om Åge har styr på sine egne prioriteter. Det har han og nævner, hvad han skal: vise rundt, ordne tekøkken og hjælpe i køkkenet – derefter kaffepause. Men som Stine fortæller: "*Hvis man lige har brug for at gå ud lidt, så gør man bare det; det er helt i orden at tage lidt luft*". Hun sørger for, at jeg også får min kaffepause.

Det første på Åges liste er min rundvisning. Han fortæller, at han godt kan blive meget engageret, fordi han har fået det så godt, og så siger Ingolf nogle gange til ham, om han nu er sikker på, at det er det, han vil – men det vil han netop, fordi han har det så godt nu.

Vi går rundt og snakker om huset; og særligt om Åges hverdag her. Han viser mig sine planteeksperimenter inde i indretningsenhedens værksted, hvor de både har plantebord og alskens håndværksredskaber sat op og sorteret efter størrelse, slags og brug. Og vi går udenfor, hvor han har særlig forkærlighed for drivhuset og krydderurtebedene. Pludselig har jeg hørt hans personlige historie. "*Kildehuset har reddet mit liv,*" konkluderer han.

Sådan går det flere gange i løbet af dagene i Kildehuset. Efterhånden som jeg møder medlemmer, der gerne vil snakke, får jeg personlige beretninger om, hvordan Kildehuset har gjort eller dagligt gør en forskel i deres liv. "*Når man er sammen med andre, som gør noget, får man jo selv lyst til at gøre noget, som man måske ikke troede man kunne*". "*Ja, jeg byggede pludselig drivhus, det troede jeg da ikke, jeg kunne længere, sådan noget,*" fortæller medlemmerne Frederik og Johan, da vi

under en snak i dagligstuen får trukket en samtale noget ud over pausetid. "*Er alt i orden, har I det godt?*" kommer husets leder forbi og spørger. Alt er i orden. "*Det er sådan noget, Iris kan, sørge for at alle har det godt,*" siger Johan om lederen, som snart pensionerer sig fra husets daglige drift for at fortsætte i national og international Klubhus udvikling. Frederik, Ingolf og jeg skal op og vaske op om lidt, har vi aftalt. Når vi lige har drukket vores te. Mens vi står og vasker op, kommer Johan også og hjælper, selv om han har sagt, at han synes, han har lavet køkkenarbejde nok for i dag, og fået at vide af Ingolf, at det er godt, han siger fra, at det bliver hørt. Sammen får vi opvasken klaret og køkkenet ordnet og snakket.

Åge og jeg fortsætter rundvisningen. Han viser rummet, hvor de kan trække sig tilbage og hvile, receptionen, hvor de skriver alle opkald ind og tager imod folk og tavlen på bagvæggen, der giver overblik over hele ugen – og husets vigtigste sted: tavlen ved siden af et af Kildehusets tre akvarier. Her er der opslag om aktiviteter og mulighed for tilmelding til deltagelse. "*Jeg skal melde mig til at holde jul i Kildehuset i år,*" siger Åge og viser sit medlemskort. Han har været her nogle måneder. Stine, som har været medlem, med pauser, siden 1996 prøvede at holde jul i Kildehuset sidste år. De fortæller begge, at Kildehuset er åbent året rundt. "*Der skal inviteres åbent for eksempel til jul, så man som medlem kan se, at det bliver hyggeligt for dem, der melder sig til – uanset om det er to eller mange,*" forklarer Ingolf og Iris.

Da vi når til cafekøkkenet i dagligstuen, hvor Åge har en opgave med at lave kaffe, som han har sagt, jeg kan være med til, siger han, at nu er rundvisningen forbi – om jeg vil ind og snakke med husets leder, for nu skal han op og skrælle kartofler (det er en opgave, han har meldt sig til, for indretningsenheden har dagligt samarbejde med køkkenenheden). Jeg svarer, at jeg da hellere vil med ham op og skrælle kartofler, hvis jeg må. Det må jeg.

Så går vi op i køkkenet. "*Her er vi ellers klar til kartoflerne,*" siger Åge, da han ser, at Anita, medlem i køkkenenheden, er dukket op og allerede er gået i gang med kartoflerne. Inge-Lise, medarbejder i køkkenet, siger: "*Begge to? Det var da dejligt – Jamen, der skal også skrælles gulerødder*". Så det gør vi side om side. Bagefter hjælper Åge med at blive færdig med kartoflerne, og jeg bliver 'sat til' at skive gulerødderne: "*Du kan stå herovre med gulerødderne,*" siger Inge-Lise og peger på et arbejdsbord, straks hun ser, jeg kigger mig omkring. Hun har gjort opgaven klar, helt på 'klubhus-måden', så det er nemt at se, hvad opgaven går ud på og falde ind i den og være nyttig: Hun har lagt redskaber klar og skåret den første gulerod i den rette størrelse og lagt skiverne i en skål med vand – Det er bare at fortsætte, mens vi snakker om livet i Kildehuset og Landsmødet for nyligt.

Sådan går det hele dagen. Og igen torsdag den 10. juni. Dagene flyver af sted. Torsdag har medarbejderne igen morgenmøde kl. 8.00 til 9.00. Mødet er,

lige som om tirsdagen, åbent for medlemmer, og medarbejderne fortæller, at der ofte er medlemmer i huset og ved computerne, mens de holder morgenmøderne. Så det, de taler om, er ikke fortroligt – det hører ikke hjemme i et klubhus. Alligevel kan de sagtens tale om status på forskellige fronter, der angår de enkelte medlemmer. "*Det handler jo bare om, hvordan man lægger sine ord, så kan man sagtens snakke om det nødvendige,*" forklarer Iris.

De drøfter, hvad der rører sig, bekymringer de har i forbindelse med forskellige medlemmer, hvordan de arbejder med opfølgning af bestemte ting og om besøg af et nyt medlem, som snart skal starte. Der er også en runde med, hvad den enkelte medarbejder har været optaget af siden sidste torsdag. Da klokken er 9.00, går vi til morgenmødet i dagligstuen og videre ud i enhederne til enhedsmøde og arbejde, derfra videre i fælles arbejdsopgaver, pauser, opgaver, frokost kl. 12.30 og nye arbejdsopgaver, nu på basis af fællesmøde på tværs af enhederne. Til slut kaffe før lukketid kl. 15.30.

Vi mødes altså i og om arbejdsopgaver, som byder sig. "Nu er der noget til dig," siger Kaya. *"Det er jeg glad for, for jeg har nemlig ikke noget lige nu,"* lyder svaret fra Stine. *"Skrælle kartofler til festen, det kan vi gøre, du kan komme med mig Annemarie, vi har jo øvelsen fra i går,"* siger Åge. Det vil jeg gerne. Medlemmerne tilbydes hele tiden opgaver, der dukker op. *"Jamen, med dine evner med hensyn til at lave skemaer, har jeg da tænkt helt at overlade designet til dig,"* siger Kaja til Kristoffer, da de har siddet i en arbejdsgruppe og planlagt rengøringsintervaller og opgaver, og han kommer med forslag til, hvordan opsætningen af skemaet, der viser hvem, der skal gøre hvad hvornår, kunne se ud. Alice foreslår laminering, det, synes de alle, er en god ide. Det er vedtaget.

Arbejdsopgaverne gøres synlige og afgrænsede, og nødvendigheden er tydelig: *"Det er til os selv, til huset, at vi laver alt det, vi gør, det er noget af det særlige ved klubhusene. Vi producerer ikke noget for andre,"* forklarer Ingolf mig, da han afløser Åge, som vil til it-undervisningstilbud nede i kontoret. Ingolf og it-underviseren har været oppe og tilbyde ham det. *"Jeg kommer, når vi er færdige med kartoflerne,"* lyder det. For ting tager den tid, de tager.

Arbejdsopgaver uddelegeres ad hoc. "*Jeg kunne tage ud og besøge ham på hospitalet,*" siger Åge om et indlagt medlem. "*Vi skal ringe først og aftale det. Men jeg tænkte på, om du selv ringer?*" siger Ingolf. Det vil Åge. For medlemmerne tilbyder selv at løse opgaver, de får øje på. "*Jeg kan lige sætte dem i vand, jeg henter en stor vase,*" siger Stine til Kaja, som har lupiner og syrener med til sommerfesten i morgen. "*Det vil være fint, hvis du gør det*", lyder svaret. Og medarbejderne er hele tiden parate – enten med tilbud om, at de kan gøre opgaven sammen med medlemmerne: "*Jamen, lad os hver især lige ordne de ting, så passer det med, at vi kan mødes i køkkenet på samme tid bagefter,*" siger Ingolf om fordeling af både enhedens egne opgaver og fællesskabets opgaver.

Eller det er med medarbejdernes støtte til medlemmernes samarbejde, at arbejdsopgaver løses: "*Prøv at se den her invitation, hvordan ser den ud, synes I?*" inddrager Iris os. Vi forholder os til den, og Lauritz har et forbedringsforslag. Vi andre lytter til hans viden om det gyldne snit og størrelsesforhold. Lauritz og Kristoffer går sammen hen til computeren, hvor flere efterhånden kigger med 'over skulderen' og arbejder med en ny forbedret version på baggrund af de forskellige kommentarer. De printer den nye version, som drøftes ved kontorbordet. Der roses og tages beslutning. Nu er invitationen ved fælles hjælp blevet tilfredsstillende flot.

Arbejdet er direkte støttet af medarbejderen: "*Vil du tænke over, om du vil være med til at bage muffins oppe i køkkenet, hvis vi står og gør det sammen henne ved bagebordet?*". Medlemmet foretrækker opgaver i stueetagen. Det er helt i orden. Hun bliver endda længere end tiltænkt for at gøre klar og lægge duge på til festen i morgen sammen med Iris. "*Ved du hvad, du skal nu,*" bliver et medlem spurgt, og hun bekræfter, at hun har styr på, hvilke opgaver hun har før deadline til næste 'Kilden' – Kildehusets månedsblad.

Et par spændende dages besøg er slut. Medlemmerne går hjem. Medarbejderne ordner nogle flere ting til festen i morgen – bager, laver is, ordner kød og dækker borde. Det bliver regnvejr, så de skal hygge sig inden døre. Om lidt skal to medarbejdere af sted og speake Kildehusets nye film, og en skal forberede tv'et til fodboldkampen Danmark-Holland på mandag. Kildehusets dagsprogram suspenderes undtagelsesvis for en eftermiddag – de er i fællesskab nået frem til, at det er i orden. "*Men det skal vi jo næsten ikke sige, når du er her Annemarie, for vi er jo arbejdsorganiserede,*" lyder det med et smil. Det er jeg da slet ikke i tvivl om.

Kapitel 3:
Klubhusene i Danmark – fælleshed og forskellighed

> *"Altså, det er jo et koncept på en måde – Det er det der McDonalds-agtige med, at det er ens, lige meget hvor du kommer hen. Man kan godt se, for eksempel hvis du kommer til Fontæne Huset i Århus, så er der en reception, og der er et køkken, og der er nogle kontorer, og der er en pedelenhed, og det er der også i Kildehuset i Aalborg. Men det er faktisk meget rart, fordi det giver noget tryghed, når jeg kommer ind. Jeg føler mig rimeligt hurtigt hjemme … Ja, jeg kunne næsten også komme fra gaden og så være med i hverdagen i et hus i Malmø. Fordi jeg ved, de holder nogle møder, og der er de her punkter og sådan noget … Jeg tror faktisk, det betyder, at … man kan være med, og man behøver ikke tænke så meget på sin dårligdom og sådan noget."* (medlem, Fortuna-huset i Næstved)

I foregående kapitel introduceredes en række ord og begreber: Medlemmer, arbejdsorganisering, ugeplaner, dagsprogram, kontorenhed og andre arbejdsenheder, reception, fælles morgenmøde, enhedsmøde, og sidst men ikke mindst 'standarderne'.

Det er ord, der går igen i alle klubhuse, og som signalerer bestemte måder at indrette klubhusets aktiviteter og dagligdagens rytmer/rutiner. Ikke kun i Danmark, men blandt de mere end tre hundrede 'Clubhouses', der i dag findes spredt over stort set hele verden, og som betyder, at det – som uddraget af interviewet med et medlem oven for markerer – kan virke genkendeligt at træde ind i et klubhus selv i dele af verden, hvor kultur og sprog i øvrigt er meget forskellige fra det danske. Dog kun et stykke hen ad vejen som 'McDonaldsagtigt', da der ikke er tale om minutiøst designede identiske koncepter eller franchising-modeller o.l. I stedet er der tale om en international non-profit organisation, ICCD (International Center for Clubhouse Development), med aktivitetstilbud målrettet mennesker med sindslidelser, og hvor *"Our vision is that there will one day be ICCD Clubhouses in the cities and towns of every country in the world"* (www.iccd.org).

De verdensomspændende ambitioner og klart formulerede retningslinjer til socialpsykiatriske tilbud for at kunne blive en del af Fountain House fællesskabet, kan i nogle situationer give visse lokale 'image-problemer', da det kun-

ne antyde et vist slægtskab med eksempelvis Scientology, men man skal ikke opholde sig længe i klubhusmiljøet, før en sådan tanke afkræftes.

Klubhusenes fælleshed er bundet op om tilslutning til en række 'International Standards for Clubhouse Programs', der i den danske oversættelse er blødt lidt op, da 'standarder' her oversættes med 'retningslinier', der overordnet karakteriseres således: *"De Internationale Retningslinier for Klubhuse, som hele det verdensomspændende klubhusfællesskab er enige i, definerer klubhusenes rehabiliteringsmodel. Principperne, som er udtrykt i disse retningslinier, er grundlaget for klubhusorganisationens succes med at hjælpe mennesker med sindslidelser til at undgå hospitalsindlæggelser og klare sig selv socialt, økonomisk og beskæftigelsesmæssigt."* (fhdk.dk).

36 retningslinjer, der danner grundlaget for den såkaldte 'Klubhus-model', og som detaljeret gennemgår en række principper og etiske regelsæt for, hvordan relationerne skal være mellem medlemmer og medarbejdere, de fysiske rammer (f.eks. ingen særskilte personalerum), måden dagligdagen struktureres (faste tidspunkter og aktivitetstyper) o.l.

Men der er også nogle af de 36 retningslinjer, det volder vanskeligheder at efterleve i Danmark og størstedelen af Europa (et tema, der tages op i kapitel 6). For eksempel beskrivelsen af 'overgangsarbejde' fra deltagelse i klubhusfællesskabet til fuldt lønnet deltagelse i arbejdslivet uden for matriklen, princippet om frivillighed i valget af at blive medlem i et klubhus, eller den måde, hvorpå klubhuset skal være organisatorisk uafhængig af for eksempel en forpligtende kommunal socialpsykiatrisk 'masterplan'. På sådanne områder kan der være kollision mellem nationale social- og arbejdsmarkedspolitikker og de først og fremmest amerikansk initierede 'Standards'.

Det er temaer, som tages op senere i rapporten, og som der ikke dykkes nærmere ned i kapitlet her, lige som vi har udeladt længere faktuelle beskrivelser af ICCD, klubhusenes historie og de 36 retningslinjer. De er velbeskrevne eksempelvis i den ni siders præsentation af 'Klubhus-modellen' med de danske variationer, og den fire siders oversættelse af retningslinjerne, der begge kan læses på 'Fontænehusene Danmarks' hjemmeside (www.fhdk.dk), mens den internationale organisation og den historiske udvikling bl.a. præsenteres i 'Fountain Houses i Danmark' fra 2006 (Thomsen 2007 – kan downloades).

En kort beskrivelse af klubhusene

En kort rundtur i de otte klubhuse tegner billedet af fysisk meget forskellige rammer og størrelse, som dels afspejler, om de ligger i større eller mindre byer, dels hvor mange år, de har eksisteret.[4]

[4] I Thomsen 2007 er også mere indgående beskrivelser af fem af de nuværende otte klubhuse (de nyeste i Vejle, Næstved og Frederikshavn er oprettet senere end 2006).

Ældst er Fountain House i København, der oprettedes i 1986 og har 25 års jubilæum i december 2011. Det er beliggende på Østerbro og er klart det største klubhus med over 50 dagligt aktive medlemmer; dvs. medlemmer der har skrevet sig på arbejdsopgaver, sociale aktiviteter mv. De er fordelt på det såkaldte 'kernehus' – der fungerer efter de 'klassiske' klubhusretningslinjer, og de senere års 'knopskydninger', først og fremmest 'Klub Fontana' målrettet unge med psykiske vanskeligheder, og 'Bogstøtten', som er et tilbud om studiestøtte og til lidt ældre studerende og uddannelsessøgende.

I kronologisk rækkefølge er næstældste klubhus Fontæne Huset, som ligger i Viby J. i udkanten af Århus. Det oprettedes i 1990, og her har omkring 15 daglige aktive medlemmer deres gang. Kort efter – i 1992 – etableredes Kildehuset (Aalborg) i et blandet bebyggelses- og industrikvarter i Nørresundby lidt uden for Aalborg. Her kommer omkring 25 aktive medlemmer dagligt.

Samme år startede også Regnbuehuset, der ligger midt i Tåstrup uden for København. Med knapt 20 dagligt aktive medlemmer hører det til blandt de mindre klubhuse.

I 1993 startede Enggården i Thy, omkring 10 km fra Thisted. Enggården adskiller sig fra de øvrige danske klubhuse ved at være en gård med mindre landbrug som en integreret del af de daglige arbejdsopgaver og med mulighed for, at nogle medlemmer kan bo i perioder på stedet i små lejligheder, mens andre dagligt hentes fra Thisted og omegn i Enggårdens minibus. Her er til daglig op mod 20 medlemmer.

Disse fem klubhuse hører til 'gamle' klubhuse og er som nævnt oprettet i slutningen af 1980'erne og starten af 1990'erne. Tidsmæssigt er et spring på 15 år op til oprettelse af de tre 'nye' huse.[5]

I 2007 kom Fontænehuset i Jelling 15 km uden for Vejle til, men kort efter oprettelsen blev det besluttet at arbejde for at flytte det fysisk tættere på de daglige medlemmer og de mulige nye. I 2009 lykkedes det at finde et egnet byhus i Vejle midtby, og i midten af 2010 var der flyttedage. I dag er her knap 15 aktive daglige medlemmer i klubhuset.

I 2007 oprettedes også Fortuna-huset i Næstved centrum. Lige som Fontænehuset Vejle har Fortuna-huset for nylig skiftet adresse, idet det som led i ændringer af organisering af socialpsykiatrien i Næstved Kommune nu deler faciliteter med 'Værestedet Oasen' et par kilometer fra centrum. Antal medlemmer er derfor lidt vanskeligt at opgøre, men før sammenlægningen var der omkring 10 daglige medlemmer i klubhuset.

Endelig er der så det seneste skud på stammen: Fontænehuset Frederikshavn, der indviedes i maj 2011. Det er stadig under opbygning og har på nuværende tidspunkt (august 2011) omkring 5 daglige medlemmer i klubhuset.[6]

[5] I den mellemliggende periode har der kortvarigt været klubhusinitiativer i Odense og Odsherred.

Mere indgående beskrivelser kan læses på de enkelte klubhuses hjemmesider, bortset fra Fontænehuset Frederikshavn, der endnu ikke er færdig med deres:

- Fountain House København: http://www.fountain-house.dk/
- Fontæne Huset Århus: http://www.fontaenehuset.dk/
- Kildehuset Aalborg: http://www.kildehuset-fountainhouse.dk/
- Regnbuehuset Tåstrup: http://www.regnbuehuset.dk/
- Enggården Thisted: http://www.enggarden.dk/
- Fontænehuset Vejle: http://www.fhvejle.dk/
- Fortuna-huset Næstved: http://www.fortuna-huset.dk/
- Fontænehuset Frederikshavn: http://ff9900.dk

Medlemsprofiler

Summeres antallet af i gennemsnit fremmødte daglige aktive medlemmer i de otte klubhuse, bliver antallet omkring 160. Det er en slags 'øjebliksbillede', idet det ikke betyder, at det er de samme 160 medlemmer, der møder frem hver dag og er i klubhuset fra 'kl. 9 til 16'. Der er medlemmer, der har aftalt kun at komme nogle dage i en periode, andre der kun kan overkomme at være i huset en halv dag, og der er medlemmer, hvis dagsform gør, at de er nødt til at holde pause fra deltagelse i arbejdsfællesskaberne og øvrige sociale aktiviteter.

I det hele taget ser der ud til at være et ganske stort 'flow' af medlemmer, der er aktive (dvs. skrevet på arbejdsopgaver eller organiserede sociale aktiviteter), men kun fysisk er til stede i mindre omfang i løbet af en måned. Når klubhusene i spørgeskemaundersøgelse fra sommeren 2010 opgør, hvor mange medlemmer de har været i kontakt med i den seneste måned (altså også passive medlemmer, der 'har kigget forbi'), er det samlede antal for de syv deltagende klubhuse knapt 400 medlemmer, og hvis opgørelsesperioden er de seneste 3 måneder, er antallet af medlemmer, der er eller har været i kontakt med klubhusmiljøet, samlet for alle syv klubhuse opgjort til knapt 600.[7]

Andre nøgletal for den samlede medlemsgruppe (over 3 mdr. perioden) er køn og alder. Her er der samlet set ikke markant forskel med hensyn til køn,

[6] I skrivende stund (oktober 2011) er et nyt klubhus på Bornholm ved at være etableret, mens et andet i Furesø Kommune er på vej.

[7] Medlemsoversigterne bygger på svarmønstrene fra en spørgeskemaundersøgelse i alle klubhuse, som gennemførtes i 2010. Opgørelser på de følgende sider er de forskellige spørgsmål i spørgeskemaundersøgelsen 'Medlemsprofiler i klubhusene – statistisk oversigt sommeren 2010' (se eventuelt de stillede spørgsmål i bilaget sidst i rapporten). Spørgeskemaundersøgelsen er gennemført før Fontænehuset Frederikshavn var oprettet, og medlemmer herfra er derfor ikke med i den samlede oversigt.

idet 47 % er kvinder og 53 % mænd. Aldersmæssigt spænder medlemmerne fra under 20 til op mod 70 år:

- Under 30 år[8]: 31 %
- 31-40 år: 30 %
- 41-50 år: 24 %
- 51-60 år: 12 %
- Over 60 år: 3 %

Den samlede aldersfordeling må betegnes som jævnt spredt ud over aldersperioden 20 til 60 år, og det vidner om, at klubhusmodellen appellerer til et bredt udsnit af ældre unge og voksne med psykiske lidelser og alvorlige psykosociale problemer.

En gruppe sindslidende er dog stærkt underrepræsenteret, borgere med anden etnisk baggrund end dansk. Ud af de knap 600 i undersøgelsen, er kun 10 personer (2 %) af anden herkomst end dansk.

En anden vigtig dimension i den samlede medlemsprofil er hvilke psykiske problematikker og diagnoser der dominerer billedet. Er klubhusene med deres fokus på arbejdsfællesskaber først og fremmest et socialpsykiatrisk tilbud, der henvender sig til personer med knapt så massive sindslidelser, eller er billedet også her varieret?

Dette spørgsmål kan kun besvares indirekte, idet klubhusene principielt ikke registrerer persondata såsom diagnoser o.l. I spørgeskemaundersøgelsen er derfor spurgt ind til klubhusenes vurdering af den "anslåede fordeling" på forskellige diagnosekategorier. Her undlod to af klubhusene at besvare de to spørgsmål, der angår graden af psykiske belastninger. Men for de fem, der gjorde (fordelt på tre 'gamle' og to 'nye' klubhuse), er fordelingen på forskellige diagnosekategorier:

- Skizofreni: 32 %
- Maniodepressivitet (bipolar): 14 %
- Massiv depression (unipolar): 20 %
- Borderline/grænsepsykotisk o.l.: 11 %
- ADHD: 7 %
- Andet/ved ikke: 18 %

[8] Heraf halvdelen under 25 år. Til sammenligning er den tilsvarende aldersfordeling blandt befolkningen som helhed: 20-29 år 18 %, 30-39 år 20 %, 40-49 år 23 %, 50-59 år 20 %, 60-69 år 19 % (www.statistikbanken.dk)

Opfølgende blev spurgt til, hvor høj den "psykiske/psykosociale belastningsgrad" skønnes at være for de berørte medlemmer (på ny kun oplysninger fra fem klubhuse). Det samlede skøn er:

- Meget belastet[9] 37 %
- Noget belastet[10] 44 %
- Mindre belastet[11] 18 %

Indtrykket på baggrund af disse data er, at medlemsprofilen mht. 'psykisk belastningsgrad' lige som aldersfordelingen tegner et billede af en varieret medlemsgruppe, dog med tyngden i den mere belastede del af det socialpsykiatriske spektrum med anslået knapt halvdelen med diagnoserne skizofreni og maniodepressivitet, og med skønsmæssigt en tredjedel af alle medlemmer beskrevet som meget belastede af sindslidelsen. Omkring en femtedel beskrives som mindre belastet af de psykosociale vanskeligheder. Det er således ikke indtrykket, at klubhusene i Danmark i sit tilbud appellerer til en smal målgruppe inden for socialpsykiatrien.

Næste karakteristik af den samlede medlemsprofil er medlemmernes forsørgelsesgrundlag. Her er billedet meget entydigt. Ud af ti kategorimuligheder, er de 91 % placeret i to af disse (her er data fra seks af de syv klubhuse):

- Pension: 69 %
- Kontanthjælp: 22 %
- Andet:[12] 9 %

Her er der tale om en høj andel på pension, knapt 70 %. Det vil sige, at lidt over to tredjedel af medlemsskaren er på potentielt livsvarigt forsørgelsesgrundlag og kan – hvis de har grunde hertil – se sig selv som langvarigt, evt. livslangt aktivt medlem af klubhuset. I modsætning hertil er lidt over en femtedel på midlertidig kontanthjælp og derfor typisk kun vil kunne være aktiv medlem i et klubhus i en periode af deres liv.

Knyttes disse statistiske opgørelser sammen med de indtryk, der har dannet sig via observationer og interview, giver det et groft billede af to medlemsgrupperinger: En mindre yngre gruppe under 30 år ofte på kontanthjælp og formentlig for manges vedkommende med knapt så belastende psykiske problemstillinger, og en større gruppe over 30 år typisk på pension.

---

[9] "Stort set permanent invaliderende psykiske vanskeligheder".

[10] "Gode og dårlige perioder, men magter oftest dagligdagens gøremål".

[11] "Psykosociale problemer uden en lang psykiatrisk karriere".

[12] Almindelige dagpenge 0 %, sygedagpenge 1 %, revalidering 1 %, selvforsørgende 1 %, fleksjob 2 %, kombination pension og skånejob 3 %, andet 1 %.

En generalisering med undtagelser, naturligvis, men det er en karakteristik af medlemssammensætningen, der som nævnt stemmer godt overens med de indtryk, der tegnede sig under besøgene og de mange interview i de otte klubhuse. Her så en del lidt ældre sig selv som blivende eller i hvert fald langvarigt aktivt deltagende i dagligdagen i klubhuset uden formulerede planer for fremtiden, mens andre og yngre i højere grad så sig selv som aktive klubhusmedlemmer i en periode, idet de *"jo skulle videre"*, dels fordi de måtte videre (kontanthjælp), dels fordi de havde planer for fremtiden, for så vidt de i kraft af tid til eget tempo over en periode i klubhusregi ville kunne overkomme det.

Endelig skal en sidste medlemskarakteristik medtages: Uddannelsesbaggrund. Også her er billedet klart (fem klubhuse deltager):

- Lang videregående uddannelse 5 %
- Mellemlang videregående uddannelse 9 %
- Kort mellemlang uddannelse 8 %
- Erhvervsfaglig ungdomsuddannelse 0 %
- Gymnasial ungdomsuddannelse 6 %
- Folkeskolen alene (9. klasse prøve) 50 %
- Ingen formelt afsluttet uddannelse 21 %

Det er bemærkelsesværdigt, at over 70 % af medlemmerne oplyses at være uden kompetencegivende uddannelse efter afsluttet folkeskole, og det er markant højere end for befolkningen som helhed.

Forskelligheder – de 'nye' og de 'gamle' klubhuse

Hvor præcis ovennævnte typologisering af medlemsgrupperingerne er, kan ikke afgøres på baggrund af tilgængelige 'hårde data', da det ville kræve adgang til en række personfølsomme oplysninger, hvilket klubhusene som tidligere nævnt ikke registrerer.[13]

Men en anden tendens kan direkte udledes af spørgeskemaundersøgelsen: Forskellen i medlemsprofilen alt efter om det drejer sig om nogle af de 'nye' eller de 'gamle' klubhuse. Deles klubhusene op i tre grupper 'København', de

[13] Her skal tilføjes, at indtrykket er, at dette principielle synspunkt i Fontænehusene Danmark og i nogle af klubhusene er ved at blive blødt op. Dels har flere af klubhusene indgået aftaler med den kommunale socialpsykiatri eller jobcentrene, som nødvendiggør 'mere papirarbejde', dels er tidernes politiske krav til dokumentation af effektivitet og 'value for money' vanskelige at komme uden om, hvis det fortsat skal være muligt at samarbejde om økonomiske tilskud i forbindelse med tilgang af nye medlemmer i konkurrence med andre selvstændige socialpsykiatriske tilbud.

øvrige fire 'gamle' og de to 'nye'[14] med hensyn til køn, alder (o/u 40 år) og forsørgelsesgrundlag, ser tabellen således ud:

	København		De øvrige fire 'gamle' klubhuse					De 'nye' klubhuse	
	Fountain House		Fontæne Huset Århus	Kildehuset	Regnbue-huset	Enggården		Fontæne-huset Vejle	Fortuna-huset
Køn									
Kvinder	63 %		51 %	38 %	30 %	21 %		45 %	47 %
Mænd	37 %		49 %	62 %	70 %	79 %		55 %	53 %
Alder									
Under 40 år	77 %		15 %	40 %	44 %	39 %		83 %	83 %
Over 40 år	23 %		85 %	60 %	56 %	61 %		17 %	17 %
Forsørgelsesgrundlag									
Pension	Ubesvaret		77 %	87 %	87 %	100 %		8 %	49 %
Kontanthjælp			5 %	8 %	9 %	0 %		88 %	31 %
Andet			18 %	5 %	4 %	0 %		4 %	20 %

Når Fountain House København i tabellen er udskilt fra de øvrige fire 'gamle' huse, skyldes det, at det gennem årene har ekspanderet med særlige tilbud til unge (først og fremmest Klub Fontana og Bogstøtten) ved siden af det oprindelige såkaldte 'kernehus'. Derfor er der i den samlede oversigt mange unge og især mange unge kvinder i klubhuset. Det er en mulighed, klubhuset har haft på grund af husets størrelse og beliggenhed (København), men det gør også huset atypisk med hensyn til medlemssammensætning sammenlignet med de andre meget mindre 'gamle' klubhuse, hvor der ikke uden videre kan 'knopskydes'.

Ses der på de øvrige seks klubhuse, er der statistisk signifikante forskelle på de 'gamle' og de 'nye' klubhuses medlemsprofil. Først og fremmest i aldersammensætning, hvor medlemmerne i de 'gamle' huse i gennemsnit en del over de fyrre år (mellem 85 % og 61 %), mens de 'nye' huse kun har 17 % i denne aldersgruppe. Fontænehuset Frederikshavn deltog som nævnt ikke i undersøgelsen.

Også med hensyn til forsørgelsesgrundlag er der forskelle, om end ikke helt så markante. Tendensen er flest medlemmer på pension i de 'gamle' huse (mellem 77 % og 100 %), og flest medlemmer på midlertidige forsørgelsesydelser i de 'nye' huse. I Fontænehuset Vejle helt oppe på 88 %, mens det næsten er fifty-fifty i Fortuna-huset i Næstved (de 20 % 'andet' dækker over sygedagpenge, ledighedsydelse, fleksjob og en enkelt selvforsørgende og skal således medregnes i de tidsbegrænsede ydelser).

[14] Frederikshavn er som nævnt ikke med i spørgeskemaundersøgelsen.

Med hensyn til kønsfordeling er der nok variationer, men ingen klar tendens, bortset fra det tidligere nævnte omkring den store overvægt af kvinder i København sammenlignet med de andre huse.

Der tegner sig således et billede af, at de nye huse, der etableres (og flere er på tegnebordet i de kommende år), enten ønsket eller nødtvungent må orientere sig mod nye medlemsgrupper af yngre på midlertidige forsørgelsesgrundlag. Et centralt spørgsmål i forhold til udvikling af klubhusene i de kommende år og en problemstilling, der er klar opmærksomhed omkring i klubhusmiljøet. Som det formuleres af en medarbejder i Fountain House København: *"Verden har forandret sig meget de sidste mange år, og derfor tror jeg også at vores tilbud, eller de folk vores tilbud appellerer til, er nogle andre nu."*

Denne problemstilling vendes der tilbage til i kapitel 5, men et fingerpeg om, hvorvidt denne udvikling også afspejles i de måder, hvorpå klubhusene præsenterer sig for omverdenen og potentielt interesserede unge og voksne med psykiske vanskeligheder, kan gives ved at se hjemmesiderne.

Arbejdsorientering som klubhusenes fælleshed

'Hvis arbejde er så sundt, så giv det til de syge' var et slogan for 'De bevidst arbejdssky elementer' i 1980'erne. Det er – ikke uden en vis ironisk distance – citeret i Fontænehusene Danmarks beskrivelse af 'Klubhusmodellen' som indledning på afsnittet om 'Arbejde'. Men kun med en vis distance, for citatet følges op med *"der kan faktisk være et helende element i at arbejde"*.

Arbejde som kategori er det mest centrale i klubhusenes virksomhed, og det fremhæves meget tydeligt af klubhusene selv, hvis man leder efter informationer om dem. Hvis man for eksempel går ind på deres respektive hjemmesider, er den allerførste sætning, som ofte af stor betydning for den fortsatte interesse, formuleret på følgende vis for de enkelte klubhuse:

- "Fountain House er for mennesker, som på grund af længerevarende psykisk sygdom eller alvorlige psykiske vanskeligheder har mistet kontakten til arbejdsmarkedet eller uddannelsessted" (København)
- "Fontæne Huset er et arbejdsorienteret dagtilbud for sindslidende under Socialpsykiatri & Udsatte Voksne – Aarhus kommune" (Århus).
- "Kildehuset er et arbejdssted for mennesker, der har en langvarig psykisk lidelse" (Aalborg)
- "Regnbuehuset er et arbejdstræningssted for mennesker med psykiske vanskeligheder" (Tåstrup)
- "Enggården er et socialt arbejds- og bofællesskab for psykisk sårbare mennesker, der har brug for en meningsfuld hverdag" (Thisted)

- "Fontænehuset Vejle er et arbejdsrelateret dagstilbud for mennesker med en psykisk problemstilling" (Vejle)
- "Fortuna-huset er et beskæftigelsestilbud for mennesker med psykiske problemer" (Næstved)
- (Fontænehuset Frederikshavn har som nævnt endnu ingen hjemmeside).

Trods ovennævnte variationer i medlemsgrundlag klubhusene imellem er der meget stor fælleshed mellem deres måde at formulere en allerførste præsentation på deres hjemmesider. Fortuna-huset anvender ordet 'beskæftigelsestilbud', og København nævner ikke ordet 'arbejde' (dog arbejdsmarkedet), men ellers er det variationer over 'arbejds-' '-orienteret', '-sted', '-træningssted', '-fællesskab', '-relateret'.

For en udenforstående kan det umiddelbart virke paradoksalt, da det at passe et arbejde ofte associeres med at møde stabilt frem *hver* dag til tiden og producere så meget som muligt på så kort tid som muligt, uanset om der er tale om fysiske produkter eller serviceydelser. Netop disse forventninger og fordringer fremhæves ofte som en væsentlig barriere for sindslidendes arbejdsmarkedsdeltagelse. Hertil kommer, at fysisk arbejde som 'rehabiliteringsstrategi' umiddelbart kan have ældre tiders tvangsarbejde og arbejdsanstalter som association, og endeligt at det i en nutid præget af terapeutiske samtaleformer og i det hele taget snakkende relationer i rehabiliteringsindsatser kan fremstå en anelse umoderne at have det at kunne 'passe et arbejde' som centrum i et socialpsykiatrisk tilbud om rehabilitering.

Man skal dog ikke opholde sig ret længe i klubhusmiljøerne, før sådanne mulige fordomme taber en del luft. Essensen i den måde, klubhusene tænker arbejdsbegrebet ind i deres praksis, ligger først og fremmest i strukturerings-princippet – *den arbejdsstrukturerede dag*. En struktur bygget op om punktlighed som ideal, faste rutiner hver dag og indtjekning til arbejdsenheden ved ankomst; altså en tidsstrukturering, der minder mere om tidligere tiders industrielle arbejdskultur end nutidens fokus på opgavestyret tidsplanlægning, flydende grænser mellem arbejde og fritid og vide rammer for at disponere egen arbejdsrytme (en individualiseret arbejdskultur, der i dag viser sig som omkostningsfuld i form af et samfundsmæssigt stærkt voksende antal personer med arbejdsrelateret stress og dermed forbundne psykiske vanskeligheder til følge).

Men i modsætning til den industrielle tidsstrukturering af arbejdsdagen med henblik på effektivisering og produktionsoptimering, symboliseret ved samlebåndet, hvor arbejdskraftens tidsrytme styres af samlebåndets hastighed, er det entydige indtryk fra feltstudier og interview, at klubhusmodellens arbejdsbegreb er karakteriseret ved fraværet af arbejdsintensitet forstået på den måde, at der ikke er et individuelt produktivitetspres i forhold til at skulle præ-

stere resultater. Der er naturligvis spidstidspunkter – eksempelvis når køkkenenheden skal servere frokost eller når kontorenheden skal færdiggøre dagens nyhedsbrev – men i al almindelighed bidrage de enkelte medlemmer til produktionsfællesskabet med det, de *kan overkomme* dén dag.

'Den arbejdsstrukturerede overkommelige dag' bygger værdimæssigt på overbevisningen om, at alle mennesker er virkelystne; ønsker at udføre noget produktivt for andre og en selv, og det knyttes i vores kultur sammen med arbejde som identitetssikrende. Som en medarbejder formulerer det i et interview: "*Man skal have en arbejdsidentitet. Det kan godt ske, der ikke er ret meget arbejde i en; men hvis man har en arbejdsidentitet, så synes jeg de fleste falder til her.*" (Medarbejder, Fontæne Huset i Århus).

For at sikre, at der ikke risikerer at udvikle sig enten 'profitkultur' (med produktionsoptimering og effektivitet som nødvendighed) eller 'værestedskultur' (hvor så lidt som muligt kan risikere at blive de facto standard[15]), er klubhusmodellens arbejdsforståelse bygget op om fire grundpiller, der er indskrevet i 'standarderne':

- Der må ikke igangsættes produktioner eller serviceydelser til virksomheder eller personer uden for klubhuset, uanset om der er penge indblandet eller ej.
- De opgaver, der udføres i løbet af arbejdsdagen skal *"være til gavn og glæde for andre"*, således at de er synligt produktive for klubhusets sociale fællesskab.
- Medarbejdernormeringen skal være så lav, at det ikke er muligt for medarbejderne alene at udføre alle de nødvendige arbejdsopgaver (bl.a. madlavning, nyhedsaviser, rengøring mv.) alene, for medlemmernes indsatser – større eller mindre – skal være reelt nødvendige.
- En undtagelse fra reglen om 'til gavn for andre' er interne undervisningsaktiviteter i f.eks. dansk, matematik og sprog som en integreret del af dagligdagen for dem, der ønsker det. Men for eksempel betragtes kreative aktiviteter som en del af klublivet, der først kan udfoldes 'efter arbejdstid', sammen med den række af andre sociale aktiviteter, der hører til den samlede dagligdag i klubhusene.

Denne i socialpsykiatriske sammenhænge usædvanlige konstruktion af 'den arbejdsstrukturerede overkommelige dag' som rehabiliteringstilbud begrundes overordnet således: *"Som medlem deltager man i de daglige arbejdsopgaver i huset.*

[15] Selvom 'Væresteder' inden for socialpsykiatrien rummer store variationer i deres praksis, har begrebet 'værestedskultur' bidt sig fast som udtryk for et sted, man typisk 'sidder og drikker kaffe', som det også nævnes flere gange i interview med medlemmer. Det er denne konnotation, der her tænkes på.

Grundsynspunktet er, at alle er i besiddelse af ressourcer, som bringes til anvendelse både af hensyn til huset og til den enkelte. Opmærksomheden rettes mod det, man kan frem for det, man ikke kan. Det er ligegyldigt, om man har en psykiatrisk diagnose, man kan noget alligevel. Med det udgangspunkt er der optimale betingelser for, at den enkelte kan udvikle sig, både arbejdsmæssigt og socialt…

Når man arbejder, gør man ikke kun tingene for sin egen skyld. Man gør også noget, der kan være til gavn og glæde for andre. Herved får man betydning og identitet, fordi det, man foretager sig, rækker ud over en selv. Man bliver en del af et større socialt fællesskab, og det har stor betydning for ens selvværd, selvtillid og selvopfattelse." (Uddrag af 'Klubhusmodellen')

Klubhusenes arbejdsfællesskabsorganisering rummer i sig selv et godt bud på, hvorfor klubhusene kan rumme så forskellige medlemsgrupper som beskrevet tidligere. Her er der plads til den ældre psykiatribruger på pension og uden forventninger om tilbagevenden til det almindelige arbejdsmarked, idet man livslangt kan opleve sig som nødvendig i klubhuset i kraft af de opgaver, man dagligt udfører. Her er også plads til den yngre uden en lang psykiatrisk karriere bag sig, som har behov for en kortere eller længere periode uden for det pulserende arbejds- og uddannelsesliv. Men ikke kun plads til at komme sig, idet der i kraft af klubhusets organisering ideelt indarbejdes dagligdags rutiner, der kan komme medlemmet til gode i arbejds- og uddannelsessammenhænge uden for klubhuset, samtidigt med at en positiv oplevelse af konkret betydning i det sociale fællesskab søges opbygget.

Som helhed er det da også klubhusenes overordnede mål at muliggøre tilbagevenden eller indtræden på det ordinære arbejdsmarked eller deltagelse i et almindeligt uddannelsesforløb. Ikke via individuelt tilrettelagt systematisk arbejdstræning eller terapeutiske samtaler, men i kraft af det overskud og de ressourcer, den enkelte kan opleve at opbygge og konsolidere i kraft af deltagelsen i klubhusfællesskabet.

På denne led skriver klubhusmodellen sig ind i tidens aktuelle socialpsykiatriske recovery-forståelse, om end på lidt andre måder i praksis end de fleste andre tilbud til brugerne. Billedligt talt udtrykt ved, at nok er mange især yngre medlemmer på 'gennemtræk', men principielt er der ikke forud for indtræden i klubhusfællesskabet en tidsplan for deltagelsen her, idet 'ting tager den tid, det tager', samtidigt med at medlemskabet ikke kun gælder den periode, medlemmet er aktiv i huset. Det er som udgangspunkt livslangt, og derfor er dørene altid åbne for genindtræden som aktivt medlem eller som en slags livline, hvor man kan deltage i de mange sociale aktiviteter rundt om den strukturerede arbejdsdag.

Spørgeskemaundersøgelsen i 2010 havde et spørgsmål, der skulle give et indtryk af interaktionen mellem klubhusdeltagelse og arbejdsmarkedsallokering – hvor hyppige er overgange fra det ene til det andet?

Spørgsmål*: "Antal aktive medlemmer, der i den seneste måned har været i arbejdsmæssigt rettede aktiviteter uden for huset"* (samlet for seks klubhuse):

	%-fordeling	Antal
Fleksjob	11 %	6
Skånejob	16 %	9
Overgangsarbejde (OA)[16]	18 %	10
Praktik	14 %	8
Varigt arbejde	21 %	12
Selvstændig	7 %	4
Studerende	9 %	5
Andet	5 %	3
I alt	100 %	57 (n=57)

Om 57 personer, der inden for den seneste måned har været i arbejdsmæssigt rettede aktiviteter uden for klubhusets matrikel, er mange eller få, kan ikke udledes af svarmønstrene i sig selv, men det skal ses i forhold til, at de seks klubhuse, der har besvaret spørgsmålet i andre spørgsmål oplyser, at der til daglig er omkring 100 aktive medlemmer (den seneste måned) og inden for en tremåneders periode omkring 300 aktive medlemmer.

Frivillighedens princip – at være ventet, ønsket og nødvendig

> *"Man kan sige, at det der er forskellen på andre tilbud og os, det er, at der også er en nødvendighed. Altså, vi plejer at sige det der med, at man er ventet, ønsket og nødvendig."* (Medarbejder, Kildehuset i Aalborg).

At være 'ventet, ønsket og nødvendig' er en af klubhusenes meget anvendte formuleringer, og den dækker over *nødvendigheden* som knyttet til arbejdsopgaver i klubhuset, *ønskeligheden* som at der altid er brug for flere i fællesskabet, og *ventetheden* idet klubhuset er åbent for alle, der selv ønsker det, og at man tages godt imod – symboliseret ved receptions-funktionen, der signalerer åbenhed for

[16] OA – 'overgangsarbejde' er et originalt begreb inden for Fountain House netværket og en af de mest omdiskuterede 'standarder' i de danske klubhusmiljøer, da det rummer en fordring om, at deltage i overgangsarbejde skal være på virksomheder uden nogen form for løntilskud – ellers er det en slags pseudoarbejdssituation. Ideen afspejler 'amerikanske tilstande' og er vanskeligt at realisere i Danmark og de fleste andre europæiske lande, hvor der er tradition for at knytte forskellige særlige ansættelsestyper, arbejdsprøvninger o.l. sammen med diverse former for tilskud fra stat og kommuner. Den relativt høje andel, der i tabellen angives som i OA (8 personer) kan dække over, at der er en eller anden form for indirekte løntilskud, eller at en del medlemmer 'deles' om et job i en virksomhed.

fremmede og procedurer for at byde velkommen til. Samtidig udtrykker det at være 'ventet' også de daglige rutiner, hvor det bemærkes, hvis man ikke kommer frem på dagen.

At være ventet, ønsket og nødvendig indebærer grundlæggende et frivillighedens princip, og det er – sammen med den arbejdsstrukturerede dag – et nøglebegreb i Fountain House netværkets værdigrundlag. Men frivillig tilslutning som et afgørende moment i forhold til medlemmernes motivation (for arbejdsopgaver) og deltagelse (i de sociale fællesskaber) forudsætter institutionel autonomi; dvs. at klubhuset er uafhængigt af visiterende instanser (som jobcentrene) eller indrullering under overordnede kommunale socialpsykiatriplaner.

I praksis er en sådan formaliseret autonomi ikke kun vanskelig, men snarere umulig at opretholde i et land som Danmark (og andre europæiske lande). Derfor er der i praksis i dag kun ét klubhus, der fuldstændigt fastholder frivillighedens princip, og det endda på en lidt bagvendt måde, idet Kildehuset i Aalborg i 2009 valgte at arbejde for at skifte lovgrundlag fra Servicelovens § 104 (aktivitets- og samværstilbud med visitationsmulighed fra kommunens side) til § 79 (tilskud til tilbud med aktiverende og forebyggende sigte med frivillig deltagelse).[17]

Andre eksempler er Fontæne Huset Århus, der i dag er skrevet ind i den kommunale socialpsykiatriplan som § 104 tilbud, og derfor indgår i en samlet kommunal tilbudsvifte med kommunale muligheder for brugerallokering til de forskellige kommunale tilbud, mens Fontænehuset Vejle er modsat organiseret, idet der her ikke er formaliseret samarbejde med den kommunale socialpsykiatri. Til gengæld er der tæt samarbejde med jobcentrene (Lov om aktiv arbejdsmarkedspolitik § 32), og det indebærer visitationsprocedure og tidsbegrænsninger i mulighederne for aktivt medlemskab.

Sådanne socialpolitiske og arbejdsmarkedspolitiske påtvungne begrænsninger i frivillighedens princip diskuteres ofte og indgående i klubhusmiljøet, men fokus i rapporten her er ikke et overordnet organisationsspor (dog vendes der lidt tilbage hertil i kapitel 6). En grund hertil er, at når klubhusenes daglige

[17] I Kildehusets Årsopgørelse 2010 (udsendt september 2011) beskrives problematikken: *"For at opfylde kravene om at være en målrettet, visiteret § 104 institution indebærer det en visitation, som er en myndighedsopgave, som ikke kan uddelegeres i henhold til SEL § 3 stk. 1. Dette modstrider en af de vigtigste retningslinjer om frivillighed. Kildehusets målgruppe er mennesker med langvarige sindslidelser. De er psykisk skrøbelige og har svært ved at opfylde 'kravet' om stabilt fremmøde og dermed en konstant belægning. Som et § 104 tilbud er der krav om 100 % belægning for at bevare det udmeldte budget. Dette krav øger presset på det enkelte medlem om fremmøde. "Bliver jeg udmeldt, fordi jeg ikke møder i en periode?" eller "Hvis Kildehuset ikke opfylder 100 % belægning, vil det så medføre, at der skal fyres en medarbejder?" … En alternativ løsning blev i 2009, at vi besluttede i samarbejde med bestyrelsen at blive et klubhus efter § 79 i Serviceloven. Det indebærer, at vi kan imødekomme de internationale retningslinjer …"* I september 2011 var endnu ikke indgået en driftsoverenskomst, da det 'juridiske papirarbejde' ikke er afsluttet.

virksomhed iagttages og analyseres, og medlemmerne interviewes, er frivillighedsproblematikken i forhold til visitation mv. ikke fremtrædende. Blandt medlemmerne var der flere af de yngre, der kom med udtalelser á la *"I starten kom jeg her i klubhuset, fordi jeg skulle for at få penge, men i dag er jeg glad for at være her og ville have valgt det af mig selv, hvis jeg havde kendt til det"*, men kun meget få medlemmer snakkede om aktiveringstvang eller oplevelsen af at være påtvunget et ikke-ønsket sted.[18]

Der er dog en tilføjelse, når det drejer sig om det organisatoriske. Frivillighedens princip ser ud til at kunne udfoldes uproblematisk internt i dagligdagen i klubhusene, idet det knyttes sammen med den arbejdsstrukturerede dag og 'nødvendighedens princip' – at man ikke kun er ønsket, men også nødvendig. Det betyder, at dynamikken og fastholdelse af gode rutiner og sociale fællesskaber bæres af bestemte *forventninger* til de enkelte medlemmer. Forventninger, der beskrives meget mere indgående i kapitel 4 og tages op på ny i kapitel 5 omkring den efter alt at dømme helt vitale uudtalte forventning til medlemmerne, der gør det indlysende at ville kunne overkomme mere – en slags 'tvangløs tvang' i positiv betydning for at bruge et Habermas udtryk.

Klubhusenes rehabiliteringseffekt er dermed først og fremmest 'indlejret' i strukturerne og husenes daglige rutiner og kun indirekte båret af medarbejdernes relationelle og individuelt målrettede rehabiliteringsindsatser. Det er derfor altafgørende, at der er tale om selvstændige matrikler, og netop dette kan muligvis være vanskeligt at opretholde for fremtiden. I hvert fald er den udvikling, der i 2010 førte til, at Fortuna-huset i Næstved på grund af omlægninger i socialpsykiatrien i kommunen måtte opgive sin selvstændige matrikel og fra 1. januar 2011 dele lokaler med 'Værested Oasen', ikke utænkelig i forhold til andre eksisterende og kommende huse.

Et tvangsægteskab mellem to meget forskellige kulturer, som at dømme ud fra medlemsinterview fik store konsekvenser. Det medlem fra Fortunahuset, som indledte kapitlet med udtrykket McDonalds-agtigt, skal også afslutte det, idet han meget åbenhjertigt berettede, at klubhusets flytning til værerestedslokaler (og altså i hvert fald for en periode opgivelse af den vante klubhusstruktur og rutine) betød massivt frafald af tidligere aktive medlemmer, og at han selv efter en lang og god periode var ved at gå ned med flaget. Problemer med sagsbehandler, uklarhed om fremtidsmuligheder, lidt økonomiske vanskeligheder og andre genvordigheder var så at sige holdt i skak af den akti-

[18] Her skal for god ordens skyld tilføjes, at projektets fokus har været på de medlemmer, der er i klubhusene, og hvor mange, der er startet, men har forladt stedet efter kort tid, findes der ingen tilgængelige oplysninger omkring, og det er trods alt også et mindretal af det samlede antal aktive medlemmer, der har deltaget i interview eller snakket mere uformelt med os under besøg og feltstudier.

ve og strukturfastholdende dagligdag i Fortuna-huset, men nu var den bastion ved at falde:

> Interviewer: *"Men er der mange medlemmer, der er faldet fra?"*
> Medlem: *"Ja det er der… Altså, der er tre fra det gamle Fortuna-huset herude i dag, og det, synes jeg, er lidt tankevækkende, og sådan har det været lige siden 1. januar i år. Hele strukturen er ligesom faldet til jorden – vi har ikke nogen møder – jo, der er det ugentlige husmøde, men dem, der er herude [på det nye sted], de er slet ikke klar til at arbejde på den måde, som vi gjorde i Fortuna-huset. De synes det går for stærkt, de synes ændringerne sker for hurtigt, og jeg er fuldstændig i den anden ende og er ved at blive sindssyg af at skulle vente på, at det går så sneg-le langsomt … Jeg må indrømme, at jeg er ret frustreret, der er sådan flere ting, der kører rundt oppe i hovedet på mig lige for tiden. Jeg havde ellers været inde i en god periode i flere år, men her på det sidste der er det sgu' begyndt at gå ned af bakke igen."* (medlem, Fortuna-huset i Næstved).

Kapitel 4:
At komme sig – arbejdsfællesskaber og recovery-processer i praksis

> *"Selv om man er psykisk syg, kan man godt få en eller anden god tilværelse ved at have noget arbejde."* (medlem, Fortuna-huset i Næstved).

I kapitel 4 er fokus på ny dagligdagen i de otte klubhuse. Hvad er det særegne ved et klubhus sammenlignet med andre tilbud? Hvad betyder den megen opmærksomhed på arbejdsfællesskaber og fastlagte rutiner i de daglige aktiviteter i klubhusene? Hvordan opleves det af medlemmerne at komme frem til klubhuset de fleste hverdage i lyset af mulighederne for 'at komme sig' og have et meningsfuldt liv? På hvilke måder beskriver medarbejderne grundpiller i den daglige praksis, og hvad er værd at lægge mærke til, når en antropolog beskriver og analyserer medlemskabets betydning og samværet mellem medlemmer og medarbejdere?

Kapitlet indledes med endnu et lille antropologisk indblik i et klubhus – denne gang i det ældste af klubhusene, Fountain House i København.

Herefter følger et uddrag fra den omfattende feltrapport med særlig opmærksomhed på, hvordan medlemmerne ser ud til selv at påtage sig at arbejde med rehabilitering inden for rammerne af de daglige aktiviteter i klubhuset, og hvordan den 'terapeutiske effekt' først og fremmest ligger indlejret i miljøets opbygning og daglige rutiner, og ikke som et forhold mellem en klient og en terapeut. Dernæst er det tid til, at medlemmerne kommer direkte til orde. Alle medlemsinterview er analyseret 'på kryds og tværs', og fire særligt vigtige karakteristikker identificeres:

- Et klubhus er et mulighedernes hus
- Stabilitet forandrer blikket og rykker medlemmerne
- Frivillighed og ansvar
- Mødet og samspillet med medarbejderne.

Afslutningsvist en tilsvarende analyse af alle de interviewede medarbejdere omkring hvad de erfarer, er nøgleproblematikker i den daglige praksis og videre udvikling af klubhusmodellen.

En antropolog på feltarbejde – Fountain House København

Fountain House København ligger på Østerbro. Man kan komme dertil fra alle sider. Jeg bevæger mig de få gader fra Vibenshus Runddel omkring et par hjørner til Teglværksgade, som vejen hedder. Fountain House København præsenterer sig fra min ankomstside som en lys 'kasse' bag en busk og med fyldte cykelstativer udenfor. Fountain House's fysiske omgivelser er etagebyggeri. Flere med tydelig skiltning om, at der indenfor foregår aktiviteter med job- og kompetenceudviklende fokus.

Indgangen til Fountain House har det karakteristiske springvandslogo på glasdøren. Fountain House i København er fra slutningen af 1986 og dermed det ældste klubhus i Danmark. Nogle medlemmer har været der så længe, at de kan huske 'de gode gamle dage', for de taler med drømmende stemme og fjernt blik, om dengang huset lå på Sortedam Dosseringen – før det blev stort.

Stort er det med sine fem forskudte planer inden- og udendørs. Et helt sneglehus – med terrasser i niveauer mellem bygningerne, som omringer springvandet (Fontænen) i midten af gården – i den gamle skorsten. For der har tidligere været fabrik. Men der er delte meninger om hvilken fabrik, alt efter hvem man taler med. Nogle mener bolsjefabrik, mens andre taler om saftfabrik. Alle har en historie om husets fortid. Der fortælles også gerne om husets fortid som produktionssted for 'Weekendsex', men det er udbredt, at det i virkeligheden er en vandrerhistorie, som alle gerne fortæller, men få tror rigtigt på.

Udenpå ser Fountain House stille ud, men når man kommer ind, er der straks masser af klare farver, lysindfald og mennesker, der hilser og smiler. "*Godmorgen*" eller *"Velkommen,*" lyder det med det samme til alle, der træder ind. Nogle svarer, mens andre haster forbi op i enheden. "*Jeg svarer ikke godmorgen, hvis jeg kommer for sent, for så har jeg dårlig samvittighed*" (Harald, medlem FH K). Man træder altså direkte ind i receptionen, hvorfra man vises til det sted og de mennesker, man efterspørger. Sådan var mit første møde med Fountain House København også.

> →Det er første møde med felten. Vi skal møde på forbesøg klokken 11. Vi bliver budt velkommen i receptionen. Receptionisten ved straks, hvem vi er og viser os gennem en masse gange op og hen og ned og op igen, før vi træder ind i kantinen. Vi får udpeget en plads i udkanten af fællesskabet. Lederen holder oplæg og rundt om ham ved kantinens borde sidder medlemmer og medarbejdere og afkræver svar på deres spørgsmål. Lidt efter er de færdige med deres dagsordenpunkter, og vi bliver bedt om at præsentere os ← (Feltsekvens FH K torsdag den 25.marts 2010)[19]

[19] Undervejs i feltberetningerne i rapporten er der passager markeret med "→…←". Det er direkte uddrag fra feltnoter lavet undervejs i de daglige observationer.

For den udefrakommende er fornemmelsen at træde ind i et klubhus. Der er lyde af mennesker, der snakker og ler, der går nogen rundt, og der ligger aviser og brochurer 'overalt', man møder lyse og sprælske farver på væggene, sommerfugle malet på væggene, åbne og lukkede døre, trapper, kopimaskine, en indbygget garage med bil, vaskeri, terrasser, fyldte opslagstavler, løbesedler om for eksempel 'Livslinjen' spredt på bordene, fotos og farverige malerier på væggene, bakker med mulighed for kaffekøb og ting, folk har lagt fra sig. "*Man kan godt regne med, at hvis man lægger noget fra sig, så ligger det her, når man skal bruge det igen – der er aldrig noget her i huset, som er blevet flyttet*" (Gunner, medlem FH K).

Inde i den enkelte enhed mødes man af orden udtrykt i et velorganiseret kaos af relevante 'ting og sager', som mennesker bruger til de aktiviteter, lokaliteten er beregnet til. I kontoret, hvor jeg fortrinsvis havde min gang, er der skriveborde, computere, whiteboardtavle med dagens opgaver[20] og ophængte 'skuffesystemer' med presserende, kommende og afsluttede opgaver. På det store mødebord centralt i rummet ligger masser af papirer, som viser, at nogen har noget i gang. Der ligger også en medlems-fremmødeliste, hvor medlemmerne krydser sig ind. Nogle gange af sig selv, andre gange huskes de på det af en medarbejder. En dag står der en brugt tallerken i vindueskarmen. Det kommenteres af alle, 'hvad den dog gør her'.

På endevæggen modsat whiteboardtavlen hænger to ure: et der viser, hvad klokken er i Fountain House København, og et der viser, hvad klokken er i Fountain House New York. Det nationale og internationale islæt er til stede. Mens jeg er på feltstudier rejser en medarbejder til New York, og en anden bliver udlånt til et klubhus i Norge. Der tales om det kommende store Landsmøde, for det er tilmeldingstidspunkt, og nogle fortæller om besøg, de har været på i andre huse i Danmark. Men fokus er på væren i huset og arbejdet i enheden. Der er mange nye og relativt nye medlemmer, som lige er ved at finde sig til rette helt lokalt i Fountain House København.

Der er mange medlemmer i Fountain House som helhed. Det ses til frokost, hvor den store kantine nogle dage er helt fuld, mens der andre dage er færre fyldte borde. Men Fountain House København har også tre forskelligartede målgrupper, de skal imødekomme og tilvirke Fountain House modellen til. Det er henholdsvis studerende med psykisk sårbarhed i Bogstøtten, unge med psykisk sårbarhed (ml. 18 og 25 år) i Klub Fontana og voksne sindslidende i Fountain House 'kernehus', som det benævnes, fordelt i fire enheder: kontor-

[20] På tavlen for mandag den 12. april 2010 står der: "*Mandag Kontor: bestille kontorartikler, oprydning i skabe, fødselsdagskort, købe buket. Reception: passe telefon, post ind/ud, aflevere kopper, almindelig oprydning, tjekke mail, tjekke dueslag, lave regnskab. Rengøring: rengøre toiletter, støvsuge, vaske gulv, rengøre flader, feje bagtrappe*".

enheden, køkkenenheden, serviceenheden og jobgruppeenheden. Mit primære feltstudie i 'kernehuset' fandt sted i kontoret.

Der er to medarbejdere i kontoret (af i alt 19 inklusive ledelse i hele Fountain House). Det anses som et fællesfagligt udgangspunkt, at medarbejderne har brede kompetencer, der gør, at de til støtte for medlemmerne kan tage ansvar for driften i en hvilken som helst enhed, samtidig med at de gerne må have særlige kompetencer rettet mod den enhed, de specifikt er ansat i. Men "*Alle medarbejdere* skal *kunne tage den gode samtale*" (Gudrun, medarbejder FH K). De fleste medarbejdere i Fountain House har uddannelse i Proces Inquiry. Men det er forskelligt fra enhed til enhed, hvor metodetæt der arbejdes hermed.

Medarbejderne i kontorenheden har faglige baggrunde fra henholdsvis psykiatrien og universitetet og afspejler således tværfagligheden i resten af huset. Medarbejderne møder klokken 8.30 og laver enheds-administrativt arbejde indtil morgenmødet i cafeen klokken 8.50. Her gennemgås dagens kalender, og hvis der er koordineringsopgaver så som brug for hjælp i en enhed, aftales en løsning her. Det er mest medarbejdere, der kommer til morgenmødet, fortælles det, og efterhånden kan jeg godt se, at der kun er et par medlemmer til stede hver dag. Men der er plads til alle. Således er der respektfuldt ophold i kalenderoplæsningen og smil en dag, da et par af de unge fra Klub Fontana er der: "*Hvor var du henne før, da jeg kom?*"; "*Nede med mit tøj*"; "*Nåå, jeg har heller aldrig været her så tidligt før. Det må være historisk*".

Efter mødet går alle hver til sit, og medarbejderne gør enheden klar til enhedsmødet kl. 10, eller snakker med allerede fremmødte medlemmer og understøtter det arbejde, de er gået i gang med (pasning af reception, forsendelser mv.).

Medlemmerne skal helst møde før kl. 10 eller før kl. 13, så de er med til et (eller begge) af de daglige enhedsmøder. For her fordeles dagens arbejdsopgaver, og man taler kort om 'hvordan det går' i kontoret og måske personligt. En gang om ugen holder enheden et udvidet enhedsmøde med dagsorden, ordstyrer og referent.

Men i kontoret er mange af medlemmerne nye eller relativt nye, og derfor er de ikke inde i strukturen endnu. De nye opfordres til at øve sig på at være der, til enhedsmødet starter. Det ses også, at nogle medlemmer er i gang med opgaver, som de ikke blev færdige med, sidst de var der, så de møder heller ikke altid til enhedsmødet. Nogle få medlemmer møder helt stabilt og understøtter således sammen med medarbejderne dagsprogrammet indlejret i modellen.

Efter de to enhedsmøder er dagen organiseret efter klubhusmodellen med vekslen mellem arbejde og pauser. Medlemmerne mindes om pauserne af medarbejderne eller andre medlemmer, men vælger eller fravælger selv efter lyst og behov, hvordan de indgår. Nogle går i cafeen og drikker kaffe, andre henter en

kop med ned og arbejder videre, atter andre holder slet ikke pause. Som Oda (medlem FH K) siger: "*Uh, nej pause, det kan jeg slet ikke finde ud af. Jeg bliver her, og jeg er også i gang med mapperne*". Det forholder sig lige så til frokost i kantinen, som køkkenenheden står for. "*Jeg går hjem nu, for jeg kan ikke spise sammen med andre mennesker, efter jeg blev syg, men jeg tænker på at komme i Fountain House to formiddage om ugen i fremtiden,*" fortæller Olga (medlem FH K).

Jeg møder omkring 15 af medlemmerne i kontoret, mens jeg er på feltstudier (der er på feltarbejdstidspunktet 33 aktive medlemmer i kontoret fordelt på 16 mænd og 17 kvinder). Medlemmerne har individuelle aftaler om, hvor mange gange om ugen de kommer. Det er mellem en dag om ugen til alle ugens dage. Har de forfald, er aftalen, at de ringer afbud. Hvis et medlem er fraværende i længere tid, tager medarbejderne kontakt og hører, hvordan det står til, og hvornår medlemmet, som er savnet, påtænker at komme igen.

I forlængelse af dagsprogrammet har medlemmerne mulighed for at vælge at deltage i aktiviteter på tværs af huset. Det er de store fællesmøder om torsdagen: modelmøder (hvor Fountain House modellen er på programmet) eller husmøder med aktuelle punkter på dagsorden. Det er de store 'demokratiske organer', hvor alle stemmer søges hørt. Men i enhederne drøftes også mange emner, så holdninger afdækkes, som medlemmer og medarbejdere bringer videre i udvalg og ad hoc mødesammenhæng. Der er også aktivitetstiltag i form af en ugentlig håndarbejdsgruppe, som er et medlemsinitiativ, og klubaftner hvor aktuelle emner tages op. Endvidere er der fitnesstilbud.

Medlemskab har en forpligtet karakter – om arbejdsmotiverethed og klarhed. Uddrag fra de antropologiske feltstudier

I denne del drejer det sig om medlemskabets forpligtede karakter. Kategorien forpligtet er valgt, fordi ordet henviser til handling bundet til noget ekspliciteret såvel som til noget, der ikke nødvendigvis italesættes. Samtidig har ordet også en ansvarsbetydning. Disse tre betydninger om klubhus-modellen der er der, før medlemmerne træder ind i husene, som de må sige 'ja' til, når de bliver medlemmer, omgangsformerne der reproducerer modellen i levet hverdagsliv, og at medlemmerne påtager sig at arbejde med deres rehabilitering inde i rammen Fontæne Klubhus, er alle del af min analyse af, hvordan medlemmerne gør medlemskab i klubhusene.[21]

I samspillet mellem medarbejdere og medlemmer er der retningslinjer for tilstedeværelse og omgangsformer. Det er dels levede retningslinjer, forstået på

[21] Når jeg ikke bruger ordet forpligt*ende,* er det for at understrege, at medlemskab er frivilligt, og det at indgå i samspil om efterlevelse og reproduktion af modellen, som den leves og tolkes lokalt i de enkelte klubhuse, ikke virker som noget, der er båret oppe af tvang og uønsket kontrol. Til gengæld er medlemskab heller ikke u-forpligtende, hvormed det er noget for *nogen*. Det er den kompleksitet, jeg prøver at indfange med kategorien om, at medlemskab har en forpligtet karakter.

den måde, at de bliver synlige, fordi de udvirkes i det daglige samspil af medlemmerne og medarbejderne. Som levede, ser retningslinjerne ud til at bevirke, at medlemmerne fremtræder som medlemmer, der hører til i klubhusene. Dels er der jf. klubhusstandarderne også nedskrevne retningslinjer for tilstedeværelse og omgangsformer i klubhusene.[22]

Medlemskab har således en forpligtet karakter, både fordi stederne som Fontæne Klubhuse helt overordnet fungerer på bestemte måder og efter bestemte retningslinjer (der tales for eksempel om grænser for kompromisser for vedvarende at kunne kalde sig et klubhus), og fordi der er forpligtetheder, der bliver tydelige qua samspillet mellem medarbejdere og medlemmerne i hverdagen inde i husene. "*Fontæne Huset er ligesom en fodboldbane, og når man træder ind på en fodboldbane, gør man sig detaljerne klart om, hvad det er at være i den ramme. Her i Fontæne Huset er det forudsigelighed og kontinuitet, men uden at det bliver kedeligt. Hver dag er en fest – og det er fordi, der er nogle at spille sammen med. En sammenhæng med retningslinjer,*" illustrerer Betty (medarbejder FH Å).

Fodboldbanen, eller klubhuset, stiller bestemte forventninger om, at spillerne eller medlemmerne og medarbejderne foretager sig bestemte aktiviteter og efterlever bestemte omgangsformer. Det er retningslinjer, der er der på forhånd, som bestemmer noget om 'spillets gang', og hvordan det foregår.

Men det er medlemmerne og medarbejderne inde i klubhusene, som skal spille sammen og tilsammen udgøre den sociale sammenhæng med de muligheder, det giver. Det giver sig udtryk som forudsigelighed og kontinuitet i et Fontæne Klubhus, samtidig med at "*standarderne er levende, altså de kan diskuteres og bliver det. Det er ikke sådan nogen regler, der kommer ovenfra, Annemarie, hvis du tror det. Det er altså noget, vi diskuterer, om de er relevante lige her*" (Gertrud, medlem FH Å). Jeg forstår Gertrud sådan, at hun peger på, at medlemmerne oplever, at der er noget at yde et bidrag til, noget at tage stilling og forholde sig til på egne og husets vegne – ikke alene noget at efterleve.

Der er også en forpligtethed i spil i klubhusene om at 'være klar'. At være klar markeres af både medlemmer og medarbejdere som en faktor ved medlemskab. Det kommer jeg tilbage til.

Afsættet til, at jeg har benævnt medlemskab ved en forpligtethed, har udgangspunkt i min analyse af feltnoter og erfaringer fra Fontæne Huset i Århus. Medlemmerne der har, for langt de flestes vedkommende, lange medlemskaber bag sig og sammenlignes i en diskussion mellem medarbejdere og medlemmer i en kaffepause med det langsomme vand i en bæk. Det med lav gennemstrømningshastighed. "*Vi har næsten ikke nogen med den hurtige gennemstrømning – måske to lige nu. Men vi kunne sagtens bære det. Fordi vi har de stabile, kan vi sagtens*

[22] Feltstudiedelen evaluerer ikke praksis i forhold til de 36 klubhusstandarder, men inddrager dem som kontekst til forståelse af den sociale sammenhæng, når det er relevant.

bære mere af det andet," forklarer Betty (medarbejder FH Å) om metaforens relevans i forhold til medlemsgruppen, sådan som den ser ud i øjeblikket.

Som det langsomme vand i bækken er medlemmerne, sammen med medarbejderne, særligt tydelige som bærere af kontinuitet i hverdagslivet. Det gør det muligt for en udefrakommende at gøre sig greb om noget af det, der ligger i medlemskab af Fontæne Klubhuse. Og via feltstudierne i Fountain House København, hvor gennemstrømningen næsten kan siges at være 'modsat' med mange medlemmer på hurtig gennemstrømning i huset[23] og mange nytilkomne i den enhed, hvor jeg bedrev mine feltstudier, blev det muligt bedre at forstå medlemmernes arbejde *med* et forpligtet medlemskab, som ingenlunde er en 'færdig' tilstand.

Medlemmets arbejdsmotiverethed

Det første, jeg vil pege på i analysen af medlemskab som forpligtet størrelse, er klubhusmodellen, som den udtrykker sig i hverdagens samspil mellem medarbejdere og medlemmer. Analysen viser, at via klubhusmodellen, som den fungerer omsat til praksis i klubhusene, er der det udgangspunkt for medlemskab, at det enkelte medlem må være *arbejdsmotiveret.*

> → Filippa (M) [24] søger efter en arbejdsopgave. På grund af forsinkelse til morgen og derefter besøg i enheden af sosu-elever fra 'Sankt Hans', nåede hun ikke at deltage i opgavefordelingen på enhedsmødet. Hun kigger i de opmærkede plasticholdere på væggen, mens hun fortæller mig, at hun plejer at finde referater til renskrift der. Men der er ingen referater i dag. Hun kigger også på tavlen med nedskrevne opgaver, men hun finder tilsyneladende heller ikke en opgave der. Så spørger hun Bjørn (M), som sidder og arbejder ved et af skrivebordene, om han har kendskab til en opgave, hun kan gå i gang med. Bjørn spørger Frans (MA), som netop kommer ind på kontoret. "*Ja, er du tosset Filippa, der er opgaver,*" siger Frans. Filippa: "*Til mig? Noget jeg kan lære?*" Frans bekræfter, men han har lige noget, han skal gøre færdigt med et andet medlem … Frans kommer tilbage og siger, at der er en helt ny opgave, der skal laves, men at den i det hele taget skal udtænkes. Det vil Filippa gerne arbejde med. Hun stiller et par uddybende spørgsmål og får svar. Da det på et tidspunkt bliver for svært, sætter de sig sammen og laver en skitse, som Filippa arbejder

[23] Mange af de medlemmer, jeg talte, med var i gang med at søge videre i fleksjob, skånejob, praktikker mv.

[24] Medlemmer præsenteres første gang de nævnes i det enkelte feltuddrag med (M) efter deres navn (anonymiseret), medarbejdere præsenteres første gang de nævnes i det enkelte feltuddrag med (MA) efter deres navn (anonymiseret).

videre ud fra. De aftaler, at hun skal kalde, før hun printer, så de lige kan se på resultatet. "*Fantastisk, jeg vidste du kunne Filippa,*" roser Frans, da opgaven er helt fuldført. Et par dage efter tages det regneark, Filippa har konstrueret, i brug af nogle andre medlemmer ← (Feltsekvens kontoret FH K onsdag den 14. april 2010).

Medlemmerne skal, med vide rammer for hvad det er i praksis, ville og (med eventuel støtte) kunne indgå i modellens arbejdsstrukturerede dag, som det eksempelvis kommer til udtryk ved dagsprogrammet hentet fra Fontæne Huset i Århus:[25]

UGERYTME I FONTÆNE HUSET

	MANDAG	TIRSDAG	ONSDAG	TORSDAG	FREDAG
8.00-8.45	Morgenarbejde	Morgenarbejde	Morgenarbejde	Morgenarbejde	Morgenarbejde
8.45-9.15	Morgenmad og kalendergennemgang	Morgenmad og kalendergennemgang	Morgenmad og kalendergennemgang	Morgenmad og kalendergennemgang	Morgenmad og kalendergennemgang
9.15-10.45	Enhedsarbejde	Enhedsarbejde	Enhedsarbejde	Enhedsarbejde	Enhedsarbejde
10.45-11.00	Formiddagskaffe	Formiddagskaffe	Formiddagskaffe	Formiddagskaffe	Formiddagskaffe
11.00-12.00	Enhedsarbejde	Enhedsarbejde	Husmøde	Enhedsarbejde	Enhedsarbejde
12.00-12.30	Frokostpause	Frokostpause	Frokostpause	Frokostpause	Frokostpause
12.30	Eftermiddagsfordelingsmøde	Eftermiddagsfordelingsmøde	Eftermiddagsfordelingsmøde	Eftermiddagsfordelingsmøde	Eftermiddagsfordelingsmøde
Resten af eftermiddagen	13.15 - 15.00: Jobgruppemøde		13.30: Ud af huset/ Onsdagsmøde		13.00: Ugeafslutning
Huset lukker	15.30	16.00	16.00	15.30	14.00

Som August udtrykker det, skal man komme og yde noget, men han understreger også, at det er den enkeltes sag, hvor meget man påtager sig: "*Man bestemmer selv, hvor meget man vil udfordres her. Man kan bare holde sig i periferien eller gå ind i stormen, hvis man vil. Det bliver accepteret, hvad man vil og ikke vil*" (August medlem FH Å). Man kan sige, at menneskene i klubhusene i grundholdning og via deres praksis tager afstand fra at være 'væresteder' eller 'behandlingssteder' med de medlems- og medarbejderpositioner, det ville indebære, og at livet i klubhusene indebærer at være del af og prioritere at være del af noget, der er anderledes end på et værested eller et behandlingssted.

[25] 'Den arbejdsstrukturerede dag' er modellens ord for dagsprogrammet med standarderne 15-20, som vedrører, hvordan medlemmer og medarbejdere indgår i klubhusets daglige driftsopgaver, således at der ved en bevidst lav normering af medarbejdere sikres en grundlæggende ligeværdighed i og med den enkeltes nødvendige deltagelse: "*Dagsprogrammet svarer tidsmæssigt til en typisk arbejdsdag … 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*" (Uddrag af Standard nr. 17 & 18).

"Jeg kan godt lide papir-nusseriet og atmosfæren, og hvis der er en, der siger: 'Kan du lige lave det?' så siger jeg: 'Nej, det kan jeg ikke endnu, men jeg arbejder med at komme til at kunne'", forklarer Filippa (medlem FH K). Dermed gør hun sin arbejdsmotiverethed tydelig for omgivelserne, tilsat sin viden om sin nuværende arbejdsevnes grænser, som ved siden af at udfylde sin plads i enhedens drift er det, hun arbejder med.

"Der er en del mennesker, der har lyst til at blive parkeret på en pension, men sådan har jeg det ikke. Jeg vil ikke være på et dagcenter i 20 år, sådan som ham [en kammerat AH], det er derfor, jeg er i Fontæne Huset. Jeg ved godt, jeg ikke kommer i 'rigtigt' arbejde i min alder," forklarer August (medlem FH Å) en medarbejder om, hvorfor han har haft en voldsom diskussion med en bofælle aftenen forinden. Medarbejderen svarer: *"Nej, måske ikke, men du kan med sindsro sige, at du kommer her og gør dit arbejde"*(Anker, medarbejder FH Å). Dermed udtrykkes oplevelsen af, at medlemmet bruger sin arbejdsevne i Fontæne Huset. Sådan som han gerne vil, og som huset fordrer af ham. *"Da jeg startede, var det ikke så godt. Altså, det var måske mere humøret, der ikke var så godt. Intensiteten var ikke så god. Men det kom sådan efterhånden … så gik tiden, og så blev det bedre"* (Jes, medlem FH Å). Bjarne (medlem FH Å) svarer: *"Jamen Jes, du har også – jeg synes, du har fået en høj arbejdsevne nu."*

Arbejdsmotivationen hænger meningsfuldt sammen med arbejdsorganiseringen – altså at klubhusene er arbejdsfællesskaber organiseret ved dagsprogrammet. Bjørns (medlem FH K) overvejelse om klubhusets formål med at være arbejdsorganiseret, set fra sin brede og lange erfaringsbaggrund med Fountain House muligheder, vedrører netop, hvorfor det er væsentligt at vægte/fastholde krav om arbejdsmotivation overfor mennesker med sindslidelse eller psykisk sårbarhed: "*Det er en fejl, hvis man tror, at psykisk syge ikke kan klare så meget. Altså, så kan de ikke, hvis man tror det. Men hvis man tror, de kan, så kan de også.*"

Man kan sige, at Bjørn understreger præcist det (om arbejdsmotivationen til enhedsarbejdet *og* det sociale), som klubhusmodellen har som eksakt udgangspunkt: At *de kan*[26] – hvis det altså er med det udgangspunkt, de mødes, og hvis de (er klar til) på deres individuelle måde at udleve den tankegang. "*Jeg var vel social analfabet, da jeg kom. Jeg stod bare i køkkenet og passede mit, men så var der en medarbejder, der så, at jeg godt kunne*", siger Bjørn om sit forløbs udgangspunkt, hvor støtte fra en medarbejder var god hjælp for ham til at få rigtig gang i at udleve den motivation, han ankom til huset med.

Asta (medlem FH Å) forklarer: *"Jeg har brugt det der 'Jeg er psykisk syg, jeg kan ingenting'. Og der, hvor jeg var dengang, gjorde personalet den største fejl: De føjede mig."*

[26] "*Dagsprogrammet inddrager medlemmer og medarbejdere sammen i klubhusets drift. Klubhuset fokuserer på medlemmernes stærke sider, evner og færdigheder.*" (Uddrag af Standard nr. 15).

Man kan sige, at medlemmerne formidler erfaringer gjort i klubhusene med faktisk at have noget fagligt og socialt at byde ind med, der er nyttige i et fællesskab med andre og på den arbejdsplads, et klubhus er. Og at det, de kan fagligt og socialt, kommer til udtryk som ressourcer *ved* deres deltagelse i dagsprogrammet – altså via modellens organisering af fællesskab og invitation af deres forskellige arbejdsevne, som arbejdsevnen kan udleves i hverdagslivet i klubhuset.

Men det er vigtigt at forstå, at medlemmernes arbejdsmotivation ikke må være 'for meget' eller kan stå alene. Den arbejdsstrukturerede dag og dermed arbejdsmotivationen er præcist ikke kun den enkeltes arbejdsopgaver knyttet til enheden. Den arbejdsstrukturerede dag består i høj grad i samarbejde og i en nøje vekselvirkning mellem arbejdsmæssig og social (genop)træning."*Nej, han var her ikke ret længe. Han ville arbejde, men han ville ikke holde pause og deltage i pauserne. Så havde han ikke lyst til at være her, kan man sige, for det hører med, at her er både enhedsarbejdet og det sociale i pauserne,*" siger Anker (medarbejder FH Å) i en snak med et medlem om, hvor et tidligere medlem egentligt blev af.

Andreas (medlem FH Å) gør følgende status i gruppesamtalen: "*Man skal være forberedt på at lave noget, arbejde lidt, og så skal man være forberedt på at være social også … det kræver nogle sociale færdigheder at være i sådan et hus og have nogle forhold til mange mennesker. Der er jo pauser og fordelingsmøder, hvor man også løber ind i de andre.*"

At være klar er at vise og udleve sin arbejdsmotivation

Det at være klar til FH kan overordnet siges at betyde, at det individuelle medlem i ord og handling siger/viser ja til, at han/hun er motiveret til at deltage i klubhusets daglige drift.

Det er indirekte et ja til 'hele modellen' som strukturerende organisator af fællesskabet, og dermed af omgangsformerne i enhedsarbejde og social træning, som tegner dagprogrammet i klubhusene helt overordnet. 'Ja til modellen' er dermed at indgå i vekselvirkningen mellem enhedsarbejdet (møder, fordeling, arbejde, samarbejde etc.) og det sociale liv i pauserne.

Men forskellige medlemmer kan, inden for det enkelte klubhus' praksis, indgå på forskellige måder. I Fontæne Huset i Århus holder alle for eksempel pauser sammen. Folmer (medlem FH Å) forklarer: "*Det kan godt ske, der sidder en henne i hjørnet for sig selv, men det er kun noget folk gør en gang imellem – det er jo ikke hver dag. Eller det er fordi, de bare vil sidde i skyggen.*" Nogle sidder og snakker i pauserne (smalltalk om 'vejr og vind', klubhuset, rejser, tv-programmer, blondinevittigheder etc.), nogen er 'med på en lytter', man kan også læse avis eller tage sig af salg af kaffe. Men oplevelsen er alligevel at være sammen med alle dem, der er i huset den pågældende dag.

I Fountain House København behøver medlemmerne ikke at spise frokost eller drikke kaffe sammen med *alle* de andre, eftersom den måde pauserne afvikles på er 'frivillig'. Det kan være et tilbud: "*Vil du med op og drikke en kop kaffe, David, for det er pause nu, eller vil du hellere sidde her lige så stille?*" (Ester, medarbejder FH K), det kan være for meget og dermed føre til individuel tilvirkning: "*Uh, nej pause, det kan jeg slet ikke finde ud af. Jeg bliver her, og jeg er også i gang med mapperne*" (Oda, medlem FH K), eller det kan bruges til at bryde arbejdsomheden, som er villet men hård, lidt op: "*Den her opgave, den kræver en kop kaffe*" (Filippa, medlem FH K). Det kan være, man går op i cafeen, og så er det alligevel for overvældende at finde en plads blandt 'mylderet' deroppe, eller det kan være, man lige møder nogen, man kender, som man slår en sludder af med.

I selve arbejdet i enhederne ser det også ud til, at der er plads til individuelle måder at indgå i dagsprogrammet. "*For nogle er deres bidrag, at de kan komme herhen og møde til tiden – og det er fint*" (Fie, medarbejder FH Å). Men der kan også spores stærkere krav om at være i en proces med at deltage og bidrage på en mere stringent klubhusmåde: "*Han kom og læste avisen og gik hjem igen, og det er jo ikke meningen med det*" (Knud, medarbejder FH Å).

Den motivation medlemmet kommer med, kan have mange udtryk, og den kan være forskellig fra dag til dag. Men analysen viser, at stabilitet er et grundlag for mulighed for udtryksmangfoldighed i måder at udleve arbejdsmotiverethed på for det enkelte medlem. Som Andreas (medlem FH Å) udtrykker det: "*Ja, der er selvfølgelig en eller anden forventning om, at vi møder til tiden, og der er også en slags forventning om, at man så også deltager i arbejdsopgaverne, at man byder ind med noget, man gerne vil arbejde med. Men alligevel står der jo i standarderne, at man har ret til at sige fra, og der er et frivillighedsprincip i det, så man kan sådan set komme og skrælle den her berømte kartoffel og så sidde og ryge cigaretter. Det skulle sådan set være i orden.*"

Der opleves altså en frihed til at komme og yde netop *sit* bidrag, som – lige såvel som at 'skrælle den berømte kartoffel' på en dårlig dag – i en god periode kan være med sidemandsoplæring af et par andre interesserede medlemmer at stå for hele den murefaglige arbejdsproces i en delopgave af den store ombygning af cafeområdet, det kan være at stå for det store Landsmødeprogram eller passe receptionen med omstilling, regnskab og 'det hele'. Det kan være at indgå sammen med seks andre i en stor opgave med samarbejde om koordinering af alle de arbejdsprocesser, der indgår i pakning, frankering, adressering og forsendelse af medlemsbladet, eller at udarbejde et regneark helt fra grunden med lidt hjælp fra en medarbejder eller at lave kødsovs sammen med en medarbejder. De finder sammen ud af, hvordan medlemmet kan komme til at udleve sin arbejdsmotivation inden for klubhusets muligheder herfor:

→ Ivar (M) og Fie (MA) sidder og snakker efter enhedsmødet. Ivar vil godt hjem igen, for han har det ikke godt. Fie spørger, om han ikke lige vil være med i køkkenet lidt. De skal lave kødsovs. Men det er han ikke rigtig stemt for.
Fie: "*Måske lige en halv time?*"
Ivar: "*Nej, jeg vil ikke blive*". Men han bliver alligevel siddende og lytter med, da Andreas (M) spørger om forskelligt vedrørende den tomatsovs, han skal til at lave til vegetarerne. Da Fie og Andreas har aftalt hvordan og hvorledes med tomatsovsen, kigger Fie på Ivar og tager tråden op:
Fie: "*Ivar, det er jo ikke, fordi du skal være her hele dagen, men nu er du kommet herind, og så skulle du da næsten lige lave noget også?*"
Ivar: "*Godt nok så.*"
Fie: "Godt. S*å laver vi noget arbejde, og så tager du hjem, hvis du er mest til det.*"
Ivar: "*Så laver vi kødsovs.*"
Fie: "*Godt du er her.*"
De snakker 'kokkesnak' om forskellige råvarer.
Fie: "*Du skal jo også lige i gang igen. Lad os få skjorter på, og så komme af sted over og finde løg frem og sådan.*"
I løbet af formiddagen arbejder Fie og Ivar sammen om kødsovsen, og Ivar smager til sammen med Andreas og finder ud af, at han også vil lave den derhjemme til weekenden, for den er god i flere dage ←(Feltsekvens FH Å fredag den 19. marts 2010).

At være klar er at gøre stabilitet

Det er fælles for de klubhuse, jeg har besøgt, at medlemmerne som udgangspunkt forventes at møde op og deltage i enhedsmødet, hvor fremmøde skemaer føres, overblik over dagens opgaver skabes, opgaverne fordeles og samarbejdsrelationer aftales. Enhedsmødet er en væsentlig del af dagsprogrammet.[27]

Som Andreas (medlem FH Å) sagde, oplever han *"en eller anden forventning om, at vi møder til tiden, og der er også en slags forventning om, at man så også deltager i arbejdsopgaverne, at man byder ind med noget, man gerne vil arbejde med."*

Senere i samtalen uddyber han: *"Vi har jo vores morgenmøder, hvor vi planlægger dagens arbejde, og det er selvfølgelig nødvendigt, for at det overhovedet kan løbe af stablen det hele."* Nogle sidder med rundt om bordet, andre holder sig lidt mere på afstand. Nogle melder hurtigt ind på foretrukne opgaver, andre kommer med sådan som Ivar ovenfor via medarbejderens lydhørhed for hans arbejdsmotivation. Som August (medlem FH Å) udtrykker det: *"Man behøver ikke sætte*

[27] "*… Der afholdes enhedsmøder med henblik på at udvikle såvel fællesskabsfølelse som at organisere og planlægge dagens arbejde*" (Uddrag af Standard nr. 18).

sig lige i midten af cirklen hver dag vel. Der er plads til, at man kan sidde for sig selv, altså trække sig lidt tilbage, hvis man ikke lige synes, man er i hopla den dag. Jeg har også dage, hvor jeg er mere stille end andre dage."

Ved at være stabil kommer medlemmet 'ind i sagerne' (igen måske), og han/hun opfattes af andre *ved* sin arbejdsmotivation frem for ved sin ustabilitet. Arbejdsmotivation kan imødekommes i en klubhusorganisering af samvær. Ustabilitet kalder på opfordring til forandring til stabilitet.

"*Jeg sov over mig, det er jeg ked af,*" siger ellers stabile Gertrud (medlem FH Å) gentagne gange en dag, hun først når frem lidt efter enhedsmødet. "*Jeg troede, det var søndag, da jeg vågnede, det er derfor, jeg kom for sent til mødet,*" forklarer Marianne (medlem FH K). Andreas fortæller, at han underretter klubhuset, hvis han bliver forsinket og understreger, at det er et halvt år siden, han var ustabil i sin fremmødeaftale: "*Men så ringer man jo bare herned og siger: 'Jeg kommer lidt senere i dag', og så er det også altid i orden. Så kan det være, de sætter en parentes om en arbejdsopgave til mig … men det er også over et halvt år siden, jeg ikke er mødt op.*"

Når analysen vedrører medlemmernes udlevelse af stabilitet, har forpligtetheden udtryk af positive personlige konsekvenser. Bjarne siger: "*Jeg synes, det er simpelthen overlevelse at komme her. Jeg ville sumpe, hvis jeg ikke kom her. Der er jo også dage, hvor jeg ikke synes, det er sjovt; men så tager jeg det ligesom et arbejde: Der skal man komme jo.*"

Alternativet til stabilitet er 'at sumpe', og stabiliteten giver anledning til, at medlemmet mærker, at han/hun er med til at få 'det hele til at løbe af stablen'. Det ser altså ud til, at medlemmerne prioriterer at arbejde med stabilitet i deres måde at bruge huset med de positive personlige konsekvenser, det har. "*Med Fountain House, ja, her får jeg noget struktur og dagen organiseret,*" forklarer Bjørn (medlem FH K).

Medarbejderne vedrørende medlems-klar-hed

På et besøg i Fontæne Huset i Århus stoppede medarbejderen et kommende medlem i at tale om diagnose og psykiatrisk behandlingsplan. Efter kort tids samtale undervejs i rundvisningen, bemærkede jeg, at det kommende medlem begyndte at bruge udtryk som "*Det er godt at blive udfordret*" og talte om "*ressourcer og muligheder*". Medarbejderen bemærkede vist også forandringen i ordvalg, for han sagde, at "*man må selvfølgelig godt snakke om det, hvis man har lyst. Vi gør det bare ikke ret meget … Det er vi egentligt ligeglade med her. Vi snakker mere om arbejdet, og hvad vi skal i weekenden og sådan*" (Knud, medarbejder FH Å).[28]

[28] Bjarne (medlem FH Å) fortæller, at "*så vidt jeg har kunnet se, så har medarbejderne en politik om, at man ikke snakker sygdom. Og det synes jeg egentligt et eller andet sted er dejligt.*" Således understøtter medarbejdernes klubhustilgang om fællesskab om driften i arbejde og socialt liv også medlemmernes behov for et sted, hvor fokus er anderledes end i psykiatrien.

Det er altså arbejdet, fremmødet og 'det man skal i weekenden', der er vigtigt, det vil sige almindelige arbejdspladsemner – ikke sygdom og besværligheder af mere privat karakter. Man kan også sige, at det er medlemmet ved hans/hendes ressourcer eller hans/hendes arbejdsmotivation, der er interessant i klubhussammenhængen.

Det er tydeligt, med blik på medarbejdernes tilgang, at klubhusene ikke er behandlingssteder.[29] *"At være klar, det er ikke det, at være klar til behandling eller sådan noget; men det er at være klar til det, der kommer i spil, når man er i det her fællesskab,"* forklarer Betty (medarbejder FH Å) mig, da jeg spørger, hvad hun mener, der ligger i udtalelser som: *"Man når jo først Fontæne Huset, når man er klar til det. Der er jo først nogle andre processer, man skal igennem, som gør, at man så vælger Fontæne Huset"*(August, medlem FH Å). Fritze (medarbejder FH K) gør følgende status, efter vi har snakket om medarbejdernes opgave: *"Vi laver ikke behandling, sådan et sted er det her ikke; men vi kan ikke udelukke, at det, der foregår, kan have terapeutisk effekt for medlemmerne – de komme jo videre, de kan studere igen, og så rykker de sig i det hele taget"*.

Klubhusene oplevet af medlemmerne

> *"Jeg faldt for den der hektisk-afslappede måde at lave tingene på"* (medlem, Fontæne Huset i Århus).

I dette afsnit er fokus analysen af de mange interview med medlemmer på tværs af klubhusene, hvor flere af medlemmerne fortæller, at de har haft pauser i deres brug af klubhuset undervejs i deres medlemskab i form af for eksempel arbejde, praktikker, daghøjskoleophold og indlæggelser.

Det er også forskelligt, hvordan de ser på deres formål med at bruge/være i klubhusene. Nogle af de interviewede ser det således som et skridt på vejen til at komme videre ud i et ordinært job, et fleks-/skånejob eller frivilligt arbejde, andre ser klubhuset som deres blivende arbejdsplads og fortæller i den forbindelse, at klubhuset opleves som 'nærmest en arbejdsplads', atter andre ønsker at komme til at have det arbejde, de nu engang må, når de er pensionister med sideløbende kontakt med klubhuset. Lige såvel som klubhusene af nogen opleves som deres reelle arbejdsplads, betegnes det af andre som en 'arbejdsplads light'.

Til 'formålet' med eller oplevelsen af, hvad det at komme i klubhuset betyder for medlemmerne, hører også, at det er med til at bryde isolation/ensomhed, en mulighed for at være sammen med eller omgivet af andre mennesker, giver struktur på hverdagen, at have noget/et sted at stå op til, have

[29] *"Klubhuset har egne lokaler. Lokalerne er adskilt fra distriktspsykiatriske centre og institutioner i det hele taget og kan kun benyttes af klubhuset …"* (Uddrag af Standard nr. 13).

noget at lave/indhold i tilværelsen, komme ud/hjemmefra, opleve synlige resultater af en indsats, oplevelse af meningsfuldhed med tilværelsen, medvirker til at etablere almindelig døgnrytme, får noget ordentligt at spise, opbygger et netværk – også privat, få et ståsted, have nogen at dele erfaringer med, have en havn at sejle tilbage til eller en slags andet hjemme. Det fortælles også, at det er en tryghed at vide, at medlemskabet er livslangt, hvis man skulle få brug for det senere i livet. Som et medlem udtrykker det:

> "*Det er helt klart selvvalgt, at jeg kommer hver dag. Det er en blanding mellem, at det er godt at være her, det er godt at komme ud, og så også frygten for at komme til at hænge fast i sofaen derhjemme*" (medlem, Fountain House i København).

Det er typisk i interviewrunden med medlemmerne, at de tager afstand fra 'værestedstankegangen', som er noget med 'bare at sidde og drikke kaffe', eller 'der laver man ler, syr og maler og sådan noget'. Medlemmerne understreger, at forskellen mellem væresteder og klubhusene er, at klubhusene er arbejdsorienterede, og at det er det, der gør, at de har valgt at blive/forblive medlemmer i et klubhus frem for andre socialpsykiatriske tilbud. Endvidere markeres professionelle skel mellem brugere og medarbejdere at være en vægtig grund til at fravælge værestederne. Det fortælles, at reglerne i klubhusene er blevet til/fortolkes mellem medarbejdere og medlemmer, hvorimod reglerne andre steder opleves at være definerede af personalet, som endvidere opleves at have en opsynsfunktion over brugerne. Det nævnes også, at forskellen er, at i klubhuse arbejder man, og arbejde er identitetsgivende – modsat det at være passiv bruger. Som et medlem udtrykker det: "*Jeg synes, det er vigtigt for mig, at der er arbejdsopgaver. Jeg ville ikke komme i huset, hvis det udelukkende var et værested*" (medlem, Fortuna-huset i Næstved).

Et klubhus er et mulighedernes hus

Analysen af interviewene med medlemmerne viser, at klubhusene kan karakteriseres som mulighedernes huse. Det er medlemmernes udtalelser om, hvordan de udfordres og lader sig udfordre af sociale og arbejdsmæssige engagementsmuligheder inden for klubhusenes rammer, der har givet anledning til analysen.

Som udgangspunkt er en succesfuld indgang til en aktiv hverdag i et klubhus ifølge medlemmerne, at man ikke er 'for syg' – at man er udskrevet og godt behandlet. Og så indebærer det også en særlig indstilling at tage imod klubhusenes tilbud, som drejer sig om på den ene eller den anden måde at ville videre i livet:

> *"Men det skal jo være folk, som siger: 'Ja, jeg vil gerne videre i livet på den ene eller den anden måde'. Hvordan det så er videre i livet, det er et vidt begreb"* (medlem, Kildehuset i Aalborg).

Medlemmet skal være klar til at indgå i den arbejdsstrukturerede dag:

> *"Jeg ville fortælle nye, at det er noget, man simpelthen skal være klar til. Fordi det er altså et arbejdssted, det er ikke et hvilested. Det er ikke et værested i den forstand, det er et arbejdskollektiv"* (medlem, Enggården i Thisted).

Nogle gange har klubhuset givet muligheder i helt overraskende grad, eller engagementet har 'taget fart' hurtigere, end medlemmet havde forestillet sig:

> *"For mig har det jo så været mit andet hjem, ikke også? Og jeg har været med til en masse ting, som jeg ikke ville have været, hvis jeg ikke havde været der i hvert fald. Det er helt sikkert"* (medlem, Fortuna-huset i Næstved).

> "*Altså nogle gange, der kan jeg ikke forstå, at jeg kun har været her i halvandet år, fordi jeg er med i, jeg ved snart ikke hvor mange udvalg … Jeg skal muligvis med til Fountain House i New York i år* " (medlem, Fontæne Huset i Århus).

Det fremgår af interviewene, at det at bruge klubhuset til at komme videre i livet kan siges at have lige så mange udtryk, som der er individuelle medlemmer. Processen fra den spæde start, til medlemmet eventuelt er der, hvor han/hun godt kunne være ude på arbejdsmarkedet, er vidt forskellig. Og nogle har, som nævnt i introduktionen til afsnittet, slet ikke arbejdsmarkedet som mål. De er der lige her og nu og erfarer, hvor engagementet i klubhusdagliglivet bærer dem hen.

> *"Jamen altså, det er jo det forbandede, at der er jo opgaver nok, det er bare med selv at have initiativet til det, og det er fordi, hvis jeg havde flere kræfter, end jeg har, så kunne jeg hurtig få en masse at lave"* (medlem B, Fountain House København).

Det er en løbende proces for det enkelte medlem, om gradvist først at komme i huset overhovedet og siden at påtage sig flere og flere eller sværere arbejdsopgaver svarende til, hvad det enkelte medlem kan magte (har lyst til) på det givne tidspunkt, at klubhuset bliver mulighedernes hus:

> *"Det er rart at have noget at lave … Så det er meget godt i første omgang i hvert fald at komme herud. Og så arbejdsopgaverne, de er meget individuelt tilpasset, så det er, hvad man lige har lyst til. Og så gradvist kommer der sådan det der ansvar*

> *ind, og så kan man påtage sig flere opgaver og af forskellige sværhedsgrader ... Alle opgaverne er lige vigtige, men der er selvfølgelig nogle, som kræver mere"* (medlem, Fontænehuset i Vejle).

Efterhånden som engagement stiger, eller der bliver brug for nye udfordringer, fordi medlemmet får det bedre, påtager/får medlemmerne flere ansvarsområder, og for nogle 'vokser huset' simpelthen fra at have enheden som omdrejningspunkt, til at hele huset er omdrejningspunkt for medlemmet. De ser muligheder på tværs af enhederne, i organisationen som helhed eller i form af mere krævende opgaver rent fagligt i den enhed, de er tilknyttet:

> *"Jo, jeg vil godt ud og lave noget andet – Selvom jeg har jo fundet ud af, man kan jo sagtens beskæftige sig med masser af interessante ting her. Altså, der er jo ikke kun køkkenet. Jeg har jo engageret mig i andre ting og er også blevet shanghajet til at være med i at organisere Landsmødet, og jeg er også med i PR afdelingen, og jeg tager ud og snakker og fortæller om huset, og når der kommer folk på besøg, så er jeg ret tit med som medlem til at fortælle om huset og fortælle fra medlemssiden ... Så jeg laver også mange andre ting end at arbejde i køkkenet … Jeg mener, nogle gange vil man godt lave noget mere, og nogle gange har jeg det fint nok med køkkenet. Men engang imellem så vil jeg godt lave noget mere: Så render jeg rundt lidt og laver lidt andre ting i huset også"* (medlem, Fountain House København).

Samlet set er klubhusene set som mulighedernes hus steder for personlige udfordringer til det enkelte medlem. Medlemmet skal være klar på den måde, at han/hun tænker på muligheder for at komme videre i livet med/efter sygdom, samtidig med at han/hun ser sig i stand til at imødekomme kravet om, på sin individuelle måde, at deltage i den arbejdsstrukturerede dag. For nogle gange er det 'nok' med få meget overskuelige opgaver, mens andre bliver 'grebet af stemningen' og udfolder sig på kryds og tværs af huset eller organisationen Fountain House.

Stabilitet forandrer blikket og rykker medlemmerne

Der er forskel på medlemmernes grunde til at starte i klubhusene. De fortæller, at de gerne vil videre. For nogle ligger der konkrete fremtidsplaner bag ønsket (tanker om job, samfundsnyttighed mv.), hos andre er det, i hvert fald i udgangspunktet, snarere et ønske om at bevare deres økonomiske situation status quo (altså få sin kontanthjælp). Mere fælles er det dog, at der sideløbende med disse forskellige forklaringer ligger ønsker om at få sin hverdag ind i en form for orden, som virker meningsfuld, snarere end bestemt af de dårligdomme

medlemmerne har, som giver anledning til at ligge hjemme på sofaen, kludder i døgnrytmen, isolation mv.

> *"Først var jeg ligeglad med, at vi skulle være med til at vælge farver og ditten og datten, men jeg havde det heller ikke ret godt – Jeg havde brug for noget at stå op til … For mig har det været det der med at have noget, som jeg syntes gav mening at stå op til. Og så prøve at få lavet om på det der med nat og dag. Men der er virkelig sket meget i den tid, jeg har været med. Jamen det var simpelthen det med at prøve at arbejde ud fra de der standarder og noget med, at vi skulle dele os op i nogle enheder … Altså det var faste tidspunkter, og så havde vi formiddagsmøder og så simpelthen det der med at drive køkkenet og handle ind og planlægge og lave mad og gøre rent … det var struktur på en god måde, fordi det var sådan, at jeg synes, jeg kunne se en mening med den struktur, der var. Og det blev efterhånden mit andet hjem, altså jeg har virkelig været der meget. Jeg har faktisk været der hver dag"* (medlem, Fortuna-huset i Næstved).

Med medlemskabet, og dermed hverdagen som den leves i klubhuset, møder medlemmet (ideelt set) altså et hus, hvor det daglige samspil er bygget på strukturer i form af arbejde og pauser i nøje afmålte forudsigelige størrelser.

Det fremgår af analysen, at mødet med klubhusets faste rammer/strukturer for hverdagsliv skaber mulighed for positiv forandring for det enkelte medlem (i det enkelte medlems tempo, som analysen af ansvar og frivillighed nedenfor viser). For det ser ud til, at efterhånden som medlemmet selv bliver mere stabilt i klubhusets struktur, får medlemmet netop øjnene op for de muligheder, som huset rummer. Først ligner det 'alle de andre steder', fortæller et medlem – Men med stabiliteten får det ny karakter med nye muligheder:

> *"Hvorfor kommer jeg? Det var sådan et forløb, fordi til at starte med var det sådan meget med, at jeg skulle prøve at komme videre: finde noget der var arbejdslignende eller erhvervslignende, og det var ligesom svært at have den vinkel ind på det. Jeg skulle også ligesom erkende, at stedet har en mere psykiatrisk kerne, end man lige tror … Jeg ved ikke rigtigt, hvad jeg havde forestillet mig dengang, men så skulle jeg så ligesom starte forfra igen og så bare komme her mere for det sociales skyld. Og så er det sket lidt henover årsskiftet og de sidste par måneder, at jeg sådan er blevet lidt mere motiveret på en eller anden måde for at lave noget her"* (medlem, Fountain House i København).

Medlemmet forklarer, at han er begyndt at lægger mærke til nye ting, efter han er begyndt at komme mere i huset – blandt andet at et konstant fremmøde betyder meget:

> *"En ting, jeg er begyndt at lægge mærke til nu, hvor jeg er begyndt at komme her mere, er, at det betyder altså meget, at der kommer nogle andre, som er de samme på nogenlunde faste dage. Det betyder meget, at der er sådan et vist konstant fremmøde, for så går det lidt nemmere, så er det nemmere at blive lidt mere koblet sammen og komme i gang med et eller andet"* (medlem, Fountain House i København).

To andre medlemmer fortæller om lignende erfaringer med, hvordan det er gået fremad med dem, efter de er blevet stabile og har fået øjnene op for klubhuset som en arbejdsplads med udfordringer, fordi de er blevet stabile i husenes strukturerede hverdag:

> *"Jeg prøvede lidt forskelligt, og så til sidst var jeg der egentligt bare en periode bare for at være der, bare møde op og få mine penge, for jeg tog ikke arbejdsopgaver, fordi det kunne jeg ikke overskue, så jeg var der egentlig bare for at få mine penge. Og så er det så bare gået stille og roligt fremad, og jeg tager heller ikke for mange opgaver endnu. Men jeg tager opgaver, og det er fordi, det er det, der skal til, for at huset kan køre jo. Man føler lidt ansvar et eller andet sted, for at huset kører"* (medlem, Fontænehuset i Vejle).

> *"Arbejdsopgaverne, de er meget individuelt tilpasset, så det er, hvad man lige har lyst til. Og så gradvist kommer der sådan det der ansvar ind, og så kan man påtage sig flere opgaver og af forskellige sværhedsgrader, eller hvad vi kan sige. Alle opgaverne er lige vigtige, men der er selvfølgelig nogle, som kræver mere"* (medlem, Fontænehuset i Vejle).

Medlemmerne understreger i høj grad, at kludder med strukturen er problematisk. De søger strukturen, når de først har fundet ud af, hvor afgørende den er for dem. Som det fremgår ovenfor, er det netop meningsfuldt at stå op til en forudsigelig daglig struktur, hvor man ved, hvad man skal:

> *"Jeg vil sige, at der, hvor du oplever, der mangler hænder, det er, hvis vi går ind i en urolig periode. De gange hvor huset har været ved at gå ned, kan man sige ikk'? Der kan du også mærke, at medlemmerne, de er væk. For eksempel havde vi en periode, hvor der kun var to medarbejdere. Det vil sige, at lige pludselig så var nogle medlemmer, der måtte gå ind og træde i karakter i en periode, det kan man også sagtens gøre – men du kan ikke gøre det i et år! Så da medlemmerne begyndte at sige: 'Jamen nu kan vi altså ikke mere', så kunne jeg mærke, at de medlemmer, der normalt kommer, de begyndte at blive væk, fordi der var ikke den der stabilitet, huset kræver ikk'?"* (medlem, Regnbuehuset i Tåstrup).

Samlet set peger analysen af betydningen af stabilitet på, at den stabilitet medlemmerne møder i klubhusene hjælper dem til at strukturere deres hverdag, så de bliver stabile brugere af husene. Dermed bliver de i stand til at udfylde de opgaver og påtage sig de udfordringer, driften af huset giver dem mulighed for at deltage i. Det er et stort problem, når den forudsigelige strukturerede hverdag brydes. Medlemmerne kan 'holde stand' og stå som medproducenter af strukturen i et vist stykke tid eller et vist omfang – men bliver der for lidt forudsigelighed, får medlemmerne det dårligt og bliver ustabile. Deres situation forværres.

Frivillighed og ansvar

Om indgangen til klubhuslivet fortæller medlemmerne, at de må være i en proces, som handler om at være så velbehandlede i deres sygdomsforløb, at de overhovedet magter at komme i huset.

> *"Jeg vil sige, at hvis folk er rigtigt tæske syge, så tror jeg ikke, det lige er stedet for dem her. De skal være i en situation, hvor de er udskrevet og så godt behandlet, at de kan komme herud … Men det skal jo være folk, som siger: 'Ja, jeg vil gerne videre i livet på den ene eller den anden måde'. Hvordan det så er videre i livet, det er et vidt begreb jo – Ikke?"* (medlem, Kildehuset i Aalborg).

Der er noget 'først', som skal være på plads, før medlemmet kan få øje på sig selv som en, der kan komme videre og bruge huset dertil:

> *"Ja, så det var faktisk derfra, jeg havde hørt om stedet … Men så har jeg så haft et langt sygdomsforløb selv, og så har jeg ikke sådan tænkt over det her sted i mange år. Der var så mange andre ting, der ligesom var først – eller var før det her, eller jeg tænkte ikke så meget over det; men så var det så i efteråret 2009, jeg begyndte at tænke over det her sted som en mulighed for at komme videre, eller bare i gang med noget"* (medlem, Fountain House i København).

Med til det at se sig selv som en, 'der kan komme videre', hører, at stabiliteten, som indarbejdes i medlemskabet, åbner for blikket for muligheder sådan, at klubhuset fremstår som et mulighedernes hus, med udfordringer og udfoldelsesmuligheder, der giver det enkelte medlem mulighed for netop at arbejde med at komme videre fra de sygdomsforløb, de kommer med eller fra.

> *"Hvis man vil have folk videre, så skal man altså opbygge noget, hvor folk skal lave et eller andet – uanset hvor lidt det egentligt er. Altså, at lære dem helt fra star-*

> *ten, at hvis man vil videre ud på uddannelsessteder og arbejde, så må man gøre noget for det"* (medlem, Kildehuset i Aalborg).

Analysen viser, at det er en proces hvert medlem må igennem, at forstå hvad det er, klubhusene 'vil dem' – altså tilbyde sig som et arbejdsorienteret fællesskab baseret på frivillighed, hvor erfaringer kan gøres:

> *"Altså, det, der er mit problem, er, at jeg er depressiv, så jeg tænkte: 'Nej, så skal jeg slet ikke derhen i hvert fald, for bare ordet værested lyder totalt deprimerende. Så det var – altså det tog mig tid, før jeg egentlig fandt ud af, at det faktisk var mere et frivilligt aktiveringssted, ikke? Så var det jo godt nok"* (medlem, Fountain House i København).

Det er typisk i interviewene af medlemmerne, at de giver udtryk for, at de kommer til klubhusene med masser af erfaring om, at andre kan/skal bestemme, hvad de skal, presser dem til det lovgivningen har bestemt, de skal og så videre, og at de i deres gang i klubhusene opdager, at der er det ganske anderledes.

> *"Jamen, jeg skulle jo være et sted, så det var jo egentligt der, jeg startede, med at jeg skulle være et sted. Så til at starte med var det egentligt bare for at få min kontanthjælp, jeg kom i huset. At de så er lidt mere vedholdende i Fontænehuset end de andre steder, det er så nok min redning. De kender jo egentligt ikke én, de kender jo ikke ens baggrund, det ønsker de jo ikke. Du starter egentligt på nul i forhold til andre steder … Og du starter jo der, hvor du kan starte. De andre steder får de jo at vide af kommunen: 'Det er 20-25 timer' – Jamen så er det sådan det er. Sådan er det jo slet ikke i Fontænehuset. Her er det det enkelte menneske, her vil de hellere have, man starter stille end hårdt. Det vil de jo ikke de andre steder, der skal man starte på det, sagsbehandleren siger"* (medlem, Fontænehuset i Vejle).

Fordi frivilligheden er uvant, er det svært for medlemmerne at greje, hvad frivilligheden, som klubhusmodellen præsenterer sig ved, egentligt indebærer. Og den ser ud til at rumme flere niveauer: For det første er medlemmets indtræden i huset frivillig. Dernæst følger ansvaret. Som et medlem udtrykker det:

> *"Der bliver der jo tit snakket om det der med, at frivilligheden er at komme her; men når du først er her, så har du et ansvar: At du i hvert fald laver det, du kan, ikke? Altså, der er nogle ting, du skal være med til – og det er så ikke altid det lykkedes"* (medlem, Fountain House i København).

At det ikke altid lykkes at tage det ansvar (om at lave noget til fællesskabets bedste), der følger med at tage en beslutning om at møde frivilligt ind (hvilket kan siges at være stort 'ansvar i frivillighedsforklædning'!), er ikke det afgørende, det er nærmere afgørende, at medlemmet har taget et skridt om frivilligt at gøre sig aktiv og dermed tage ansvar for at arbejde med sin situation, sådan som den nu er den pågældende dag. *"Her kan du jo godt komme ud en dag, hvis man ikke er oplagt og for eksempel sidde på kontoret og bare tømme papirkurve – Så har man lavet lidt*" (medlem, Fontæne Huset i Århus).

> *"Sådan er det – altså hellere komme og sidde og drikke en kop kaffe – bare lige komme over og sige hej, end ikke at komme. Selvom der er nogle i starten, der har svært ved at forstå det, fordi de tror ligesom, man skal arbejde – Jamen du skal arbejde det, du kan. Det er jo ikke arbejdsprøvning det her. Altså, det er din egen arbejdsprøvning – der er ikke nogen andre, der bedømmer dig. Det er jo trods alt op til dig selv … Det er altid bedst at komme – Altså, det er fint bare at komme, hvis du har det skidt, så siger vi 'Hellere bare komme og sige Hej' – og så måske kan man lægge tre viskestykker sammen – alle tiders"* (medlem, Fountain House i København).

Hertil er det ifølge medlemsinterviewene væsentligt, at det netop er det individuelle medlems formåen og tempo, der er i centrum for processen med at komme videre. Medlemmerne siger selv 'ja og nej':

> *"En af de ting, jeg tror, er rigtigt godt i forhold til lige præcis den her gruppe, det er, at der er mulighed for den der meget, meget stille og rolige, gradvise udvikling. At hver gang jeg fik sat min mødetid op, har det altid været på mit initiativ. Det har været hundrede procent på mit eget initiativ. Og det har sådan lidt undret mig nogle gange, at det var sådan: 'Må jeg ikke godt komme her noget mere?' Jeg kunne da godt forestille mig, der var nogen, der ville have gavn af at få et let skub i den rigtige retning; men jeg tror stadigvæk på den gradvise udvikling, at den er meget vigtig. For mit vedkommende, jamen altså der gik det jo helt perfekt med at få gradvist steppet op"* (medlem, Fontænehuset i Vejle).

Samlet set drejer frivillighed og ansvar sig om, at medlemmerne selv vælger at blive medlemmer. Når de har gjort det, har de ansvar for at deltage i klubhusets strukturerede arbejdsdag – på deres måde, det vil sige med hver deres aktuelle ressourcer. Der er vide rammer for deltagelse – det er bedre at dukke op end at blive hjemme. Måske kan medlemmet lige lave lidt, og så er dagen i gang, og stabiliteten kan bygges op i medlemmets eget tempo.

Mødet og samspillet med medarbejderne

Det er forskelligt, hvor tæt de interviewede medlemmer kommer på, hvordan forholdet mellem medlemmer og medarbejdere er. Men alle taler om det på den ene eller den anden måde.

Som udgangspunkt er der enighed om, at man bliver budt velkommen og føler sig velkommen i klubhusene, og det fremgår, at dette delvist er medarbejdernes fortjeneste. Men også at oplevelsen af ligeværdighed på kryds og tværs kan gøre det svært at afgøre, hvor meget det er stemningen i klubhusene generelt, som alle bidrager til, og hvor meget det er medarbejdernes indsats. "*Vi kommer alle sammen hinanden ved, og der er ikke nogen, der er mere end andre*" (medlem, Enggården i Thisted).

Dernæst peger medlemmerne på, at de oplever, at medarbejderne er rare, flinke, rolige og gode. Hvis de har for travlt, lærer de hurtigt af husets stemning, at balancen mellem at have fart på på en positiv måde, og at 'det vi ikke når i dag, når vi i morgen', er vigtig:

> *"Så det er meget med, hvordan medarbejderne er. Om de er stille og rolige, om de har fuld fart frem. Det kan jo også være på en positiv måde. Så det er den der balance, at medarbejderne skal jo også lære at tage den lidt med ro, og det vi ikke når i dag, det når vi i morgen, og vi har ikke for mange deadlines. Den balance er vigtig"* (medlem, Fontænehuset i Vejle).

Ligeværdigheden karakteriseres som oplevelse af en åben og kort afstand mellem medlemmer og medarbejdere hjulpet af den bevidst lave medarbejdernormering. "*Den oprindelige tanke er, at der skal være så få medarbejdere, at man er tvunget til at samarbejde, og på den måde samarbejde på lige fod*" (medlem, Kildehuset i Aalborg). En oplevelse som et andet medlem karakteriserer som at være "*fælles i samme båd om at drive stedet*" (medlem, Enggården i Thisted).

Her er der en bevidsthed hos medlemmerne om, at den lave normering er det, der gør, at deres tilstedeværelse og indsats er helt afgørende for klubhusenes eksistens – uden medlemmer intet klubhus. De føler sig som nævnt ovenfor velkomne, og det kan ud over den rare imødekomne tone, de møder hver dag, have at gøre med, at de føler deres indsats er skattet og nødvendig: "*Men det går også* [med meget få medarbejdere AH]*, fordi at vi er gode til at hjælpe hinanden, sådan medhjælper og medhjælper imellem*" (medlem, Fontæne Huset i Århus). Det er således helt afgørende medlemmernes mulighed for aktivt at deltage i driften af huset – præcist sammen med medarbejderne, der bestemmer medarbejdernormeringen. Der må være det rette forhold mellem antallet af medlemmer og medarbejdere.

Det fremgår af analysen af medlemsinterviewene, at medarbejderne, på trods af at de er få, opleves som trygge bagstoppere for medlemmerne og for

aktiviteternes fuldførelse, hvis det hele bliver for meget på den ene eller den anden måde:

> *"Hvis jeg har det dårligt, nå ja, så siger jeg: 'Nå, men jeg sætter mig bare over og spiser', altså så finder vi ud af det. Altså, det er jo trods alt også det, de to medarbejdere er der for: Hvis alle medlemmerne har det dårligt, så skal medarbejderne jo kunne klare det"* (medlem, Fountain House i København).

Medlemmerne oplever altså ret til at trække sig tilbage, tage en psykisk pause, som det udtrykkes, og at det ikke 'ødelægger' noget for de andre – Medarbejderne vil med sikkerhed lige nøjagtigt kunne tage over, så alt, med de øvrige medlemmers løft, stadig kører på klubhusets strukturerede skinner til gavn for alle.

Ligeværdigheden understreges af følgende oplevelse, som forekommer i dagligdagen på baggrund af den lave normering, hvormed medlemmerne også kan være og opleve sig som bagstoppere for medarbejderne:

> *"Der er nogle medlemmer, som godt kan overtage en medarbejders plads. For eksempel mens vedkommende er til møde. Og det er jo en vidunderlig ting, vi har den mulighed, og at medarbejderne tror på, at det kan vi godt, ikk?"* (medlem, Regnbuehuset i Tåstrup).

Når medlemmerne har det dårligt, må trække sig og ikke har overskud til at være de ansvarshavende, har de også brug for medarbejdernes mere pædagogiske støtte. Det udtrykker sig i interviewene ved en understregning af den gode kontakt, de enkelte medlemmer oplever på forskellige måder. Det er alt mellem at opleve en god medarbejderkontakt i introduktionstiden i huset, en velfungerende daglig kontakt med medarbejderne til konkret støtte, når det står slemt til.

> *"Du bliver accepteret for den, du er – de eneste forventninger, der er, er dem, du har til dig selv. Du bliver støttet i både op og nedture. Personalet støtter mig i mine svære sider. Det kan for eksempel være kontakt med det offentlige og med ikke at tage for mange ting på mine skuldre og tilrettelægge min hverdag. Der bliver fokuseret på det, du kan, ikke på det du ikke kan – også fra dag til dag"* (medlem, Enggården i Thisted).

Nogle har brug for, at medarbejderne 'bare er der' – de er et sted i deres medlemskab, hvor de er 'temmelig selvkørende', trygge ved husets 'metoder' og derfor har en tiltro til, at medarbejderne 'passer deres rolle', mens andre har brug for mere direkte interaktion med medarbejderne om at fungere i deres

dagligdag i klubhuset. Nogle har brug for at blive sat i gang, andre for at arbejde selvstændigt, atter andre vil gerne være 'føl':

> *"Hvis du har brug for struktur, så kan du få det. Altså, det er meget, meget fleksibelt herude: Du kan godt blive sat i gang, hvis du har behov for at blive sat i gang, du kan også få lov til at tulle rundt med det, du nu har lyst til at lave, hvis du har brug for det. Så det er meget åbent"* (medlem, Enggården i Thisted).

Det hele sker tilsyneladende gennem oplevelsen af, at medarbejderne har et nøje kendskab til det enkelte medlems behov på baggrund af deres ligeværdige samarbejde om den daglige drift af huset. Det er herigennem, de har lært hinanden at kende:

> *"Og det synes jeg, det er jo noget af det, man skal huske på, at en psykiater han kender én på en måde, min kontaktperson kender mig på en anden måde, hernede ser de et mere helt billede af mig, fordi det er jo meget mere tid, vi bruger sammen"* (medlem, Fontænehuset i Vejle).

Der udtrykkes altså tillid til og oplevelse af, at medarbejderne har øje for, hvad den enkelte har brug for:

> *"Altså det er blandet, hvor meget medarbejderne skubber på. Det er blandet, og det tager de meget hensyn til, hvordan folk synes, de skal blande sig. De kender jo folk efterhånden herude. Dem der er ansatte, de ved godt, hvem der skal have et skub, og hvem der ikke skal have et skub"* (medlem, Enggården i Thisted).

Mødet og samværet med medarbejderne fremstår samlet set ukompliceret. Medlemmerne bydes velkommen i et fællesskab, hvor der ikke er tydelige skel, men snarere ligeværdighed i den daglige omgangsform og omgangstone. De udfylder hver deres positioner – medlemmerne tager alt det ansvar, de orker og magter, og medarbejderne arbejder med 'ved siden af'. Når der er brug for det, er medarbejderne bagstoppere, så husenes struktur vedligeholdes. Medlemmerne oplever, at medarbejderne kender dem og deres behov, og dermed kan de imødekomme medlemmernes individuelle behov for støtte.

Medarbejderne om den daglige praksis og udvikling i klubhusene

I gennemgangen af medarbejderinterviewene fremgår det, at klubhusene på den ene side er arbejdsfællesskaber med arbejdsopgaverne i fokus. På den anden side er det også af medarbejderne oplevet som steder med stor omsorg for

det enkelte medlems ressourcer for at deltage og med blik for medlemmets ret til og behov for at sige fra.

Medarbejderne møder medlemmernes ressourcer og tror på, at de kan bidrage. Som arbejdsfællesskab, hvor det, man mødes om, er driften af huset og de opgaver, der skal løses her. Og opgaverne skal løses i fællesskab, det vil sige, at medlemmerne så vidt muligt skal påtage sig medansvar for, at det sker. Når dette ikke sker 'af sig selv', som det ifølge medarbejderne oftest gør, har medarbejderne en opgave, som en af dem betegner som 'at yde et kærligt pres', som er i familie med frivilligheden, men står i modsætning til 'skal' og 'tvang'.

Et 'kærligt pres'

> *"… man kan sige, at vi presser medlemmerne på sådan en lidt kærlig måde, men man kommer med det, man kan og bidrager med det, man kan. Det er enormt vigtigt, at de får den følelse – at de er her sammen med os, fordi vi har en opgave, vi skal have lavet … Det er vores erfaring … at der er større og bedre udvikling hos vores medlemmer, når man lægger op til, at 'måske kunne du lige …' Altså, ikke have så meget fokus på Uha det her med 'Du kan måske ikke klare …' eller 'Du skal ikke …' Men: 'Nå, men tager du dig lige af det, det ville være rigtig fedt, så er der en anden, der kan koncentrere sig om …' Så der bliver ikke stillet så mange spørgsmålstegn ved det [om medlemmet kan bidrage AH], men det er underforstået, at det er legalt at komme og sige: 'I dag har jeg en rigtig dårlig dag, så jeg bliver nødt til at sige fra'. Det gør vi, når vi sidder og deler opgaver ud på vores enhedsmøder …"* (medarbejder, Regnbuehuset i Tåstrup).

Det kærlige pres har efter medarbejdernes forskellige beskrivelser i interviewene karakter af 'et mildt pres', 'at spørge dem', 'at spørge til deres frivillige deltagelse', et skub i ryggen' og 'en prikkerunde' – altid med uddybende understregning af, at ingen skal vælte af det. Medarbejdernes kærlige pres betyder, ifølge medarbejdernes oplevelse af samspillet i hverdagen, at medlemmerne netop bliver motiverede til at bidrage med det, de kan, med de ressourcer de har, fordi det opleves meningsfuldt i fællesskabet om driften af huset.

> *"Der kan nemt være en situation, hvor vi siger: 'Jamen her må gøres noget'. Og: 'Er der nogen af medlemmerne, der kan være med?', så tager vi lige en prikkerunde og spørger, om der er nogen ressourcer at gøre godt med, fordi vi skal altså lige have gjort sådan og sådan. Det sker tit, at folk ligesom rejser sig til lejligheden – at det også kan være en motivation, at det er noget, der er behov for. At 'Her kan jeg hjælpe'. Det kan virkelig give stor mening for nogen. … Jo, jeg tror, vi lægger et mildt pres. En lille smule skubben i ryggen. Man må selvfølgelig holde sig for*

> *øje, at ved at blive skubbet i ryggen, kan man også falde"* (medarbejder, Enggården i Thisted).

Fokus lægges på arbejdsopgaven og ressourcerne til at løse den frem for på medlemmernes dårligdomme. Medlemmerne opfordres til at lade dårligdommene træde i baggrunden, mens man er fælles om at 'gøre det nødvendige'.

> *"Men at prøve og skifte fokus lidt engang imellem, hvor det ikke er 'mig og min situation', vi nødvendigvis skal snakke om, men at det også kan være noget, der ligger et skridt længere ude, hvor man så indgår i den sammenhæng – Jamen, der var lige pludselig noget, der var vigtigt, jeg var med til, fordi det skulle bare gøres [i interviewene nævnes madlavning og dyrehold som det mest uopsættelige AH]. Vi har haft de her snakke med medlemmerne, om at sådan et sted som her, det går jo ikke, hvis huset skal fungere, og det gælder jo for ethvert Fontæne hus, men måske især for Enggården, så bliver vi jo nødt til at tage et opgør med, om man altid kun skal gøre det, man lige har lyst til. Eller hvornår er det, vi siger: 'Det der har vi lyst til og det der, det er altså noget, der bare er behov for'. Og så finde en balance der, som vi kan leve med"* (medarbejder, Enggården i Thisted).

Men der er stor omsorg og følsomhed for, hvad det er muligt med de ressourcer, der faktisk er til stede i gruppen.

> *"Og så er der også igen nogle opgaver, hvor vi så siger: 'Jamen okay, der er ingen der skal gå pressede herfra eller føle sig stressede, det er ikke værre, end at så skriver vi opgaven på en liste, og så gemmer vi den til i morgen.' Eller til hvis der er nogen, der dukker op senere på dagen…"* (medarbejder, Regnbuehuset i Tåstrup).

Det kærlige pres kan også foregå ved, at medarbejderne gør muligheder synlige for medlemmerne, fordi de ser det som del af deres pædagogiske opgave som medarbejdere, der skal møde det enkelte medlems behov, ønsker og drømme for udvikling, at bidrage til eller gøde medlemmets bevidsthed om sine muligheder:

> *"Det er jo individuelt, hvad folk ønsker. Der er nogen, som bruger huset som springbræt til et eller andet andet, og nogen har det bare enormt godt med at komme her tre dage om ugen i deres enhed og passe deres arbejde, og så måske få lyst til at få lidt computerundervisning på et tidspunkt. Og så kan vi jo også godt give dem nogle små klap: 'Kunne du ikke tænke dig …'"* (medarbejder, Kildehuset i Aalborg).

En stor del af omsorgen for medlemmerne og for vigtigheden af stabiliteten i medlemmets brug af huset, ser ud til at vedrøre en gennemgående vedholdenhed i klubhusenes kontakt med medlemmerne, såvel når de netop er ustabile, som i deres mere stabile perioder.

> *"Vores styrke er også vedholdenhed, altså vi har medlemmer, som har rigtig svært ved at komme, som vi kontakter dagligt. Efter aftalte mødetider kontakter vi, hvis vi ikke hører fra dem, ikke ser dem. Det er derfor, vi om morgenen har gennemgang af mødetidsplanen: Hvem har vi ikke set endnu? Hvem kommer? Så tager vi kontakt, ringer til dem, sms'er til dem, og det bliver vi ved med at gøre: Sender en sms 'Håber du er ok'. Vi har aftalt det inden eller fortalt dem, at det er det, vi gør, og det er en omsorgstanke, det er ikke en kontroltanke. Så på den måde kan man sige, vi er vedholdende i vores omsorg"* (medarbejder, Fontænehuset i Vejle).

'Vi er vedholdende i vores omsorg', sagde medarbejderen fra Vejle. Som det fremgår af analysen nedenfor om at etablere omsorgstankegang i medlemsgruppen, er det heller ikke, når det handler om vedholdenhed i medlemskontakten, alene medarbejdernes opgave at ringe og sms'e mv. Medlemmer og medarbejdere påtager sig så vidt muligt ansvaret for at hjælpe andre medlemmer med stabiliteten på lige fod:

> *"… Der er sådan lidt en udvikling, det er, at når medlemmer ikke kommer, så bliver der ringet; men det er så medlemmer – altså, der hvor det kan lade sig gøre, er det medlemmer, der ringer til medlemmer. Det er ikke nødvendigvis medarbejderne, der skal ringe til medlemmer, og det hænger vel et eller andet sted også sammen med hele netværkstanken om, at vi i virkeligheden skal trække os fra så mange steder som muligt, så de kan og de skal hjælpe hinanden"* (medarbejder, Regnbuehuset i Tåstrup).

Værdierne efterleves i praksis

At det at arbejde med at mødes i et arbejdsfællesskab og drage nytte (at medlemmerne oplever meningsfuldhed, arbejder med deres situation og bidrager så stabilt til husets drift som muligt) er noget, der fylder i medarbejdernes markeringer om klubhusene i medarbejderinterviewene.

Medarbejderne gør hyppigt opmærksom på, at det, der kendetegner et klubhus, til forskel fra andre steder, er de værdier om frivillighed, ligeværdighed og medbestemmelse, som giver medlemmerne mulighed for at opleve meningsfuldhed og arbejde med deres individuelle situation i det daglige.

> *"Vores styrke er, at vi udlever værdierne. Det er rummelighed, fokus på mennesket, det er ikke sygdomsbilledet, vi har i fokus, det er ligeværdighed, samarbejde, vi møder mennesket, der hvor man er"* (medarbejder, Fontænehuset i Vejle).

Værdierne er ikke noget, der findes på papir, gemt væk i en mappe på lederkontoret som visioner for fremtiden. Værdierne udmøntes i livet nu og her og i helt konkret nødvendighed mellem medlemmer og medarbejdere i det daglige fællesskab, de kommer for at indgå i.

> *"Man kan sige, at det, der er forskellen på andre tilbud og os, det er, at der også er en nødvendighed. Altså, vi plejer at sige det der med, at man er ventet, ønsket og nødvendig. Der er en højere meningsfuldhed ved at være her, fordi man skal udføre nogle funktioner, som er nødvendige for, at huset kan fungere. Det er mit indtryk, at på væresteder der er det i lidt højere grad sådan, at man netop bare er der mere passivt. Men her er det jo i virkeligheden et arbejdssted, og man udfører arbejde sammen, og det er simpelthen på en eller anden måde det, der er grundstenen – selv om der også er sociale aktiviteter og sådan noget"* (medarbejder, Kildehuset i Aalborg).

Den lave medarbejdernormering og arbejdet med at bruge den lave medarbejdernormering aktivt til netop at udleve værdierne, sådan at medlemmerne faktisk føler sig nødvendige for husenes drift, understreges her af medarbejderne fra Århus, som har lavet organisatoriske omrokeringer af medarbejderne og fået en oplevelse af større ligeværdighed mellem medarbejdere og medlemmer ud af det (et større reelt samarbejde mellem dem og større ansvarstagning fra medlemmerne), end det var tilfældet før omrokeringen:

> *"Jeg vil ikke sige, det var sådan en nødvendig ændring* [at organisere medarbejderne så der kun er en medarbejder i hver enhed AH], *men jeg kan godt lide at arbejde på den måde. Altså, det giver noget andet, for det gør jo, at man har et samarbejde. Ellers bliver det nemt sådan, når man er to medarbejdere, at vi medarbejdere kommer til at spille 'ping pong'. Det kræver lidt mere, og man gør det på en anden måde, når man kun er en. Det synes jeg er en fordel på mange måder. Det giver noget samarbejde på en anden måde … det bliver sådan mere lige … Vi har oplevet, at der er flere medlemmer, der tager initiativ og ansvar, det synes jeg har været rigtig dejligt ved den proces"* (medarbejder, Fontæne Huset i Århus).

En medarbejder i Aalborg gør opmærksom på, at den ligeværdighed netop er en vægtig grund til, at han er blevet som klubhusmedarbejder: "… *ligeværdighe-*

den er blandt andet en af grundene til, at jeg har været her i så lang tid, at det er det, som kendetegner vores klubhus … " (medarbejder, Kildehuset i Aalborg).

Fællesskab og ansvar

Medarbejderne giver udtryk for, at klubhusene skal være trygge steder for medlemmerne, for som sådan kan de bliver steder for ønsket om nye udfordringer. "*Vi kan sige, det er jo det, vi gerne skulle: give dem noget tryghed ikke også*" (medarbejder, Enggården i Thisted).

Men det giver ikke sig selv, at strukturen er til rådighed for medlemmerne. Rutinerne er noget, der må arbejdes for. Derfor giver det også problemer, når der er for mange nye, som ikke kender rutinerne og derfor ikke på egen krop har mærket betydningen af at have den tryghed, der ligger i strukturen:

> *"Vi har snakket om, at det er vigtigt, at der er nogle, der er faste i huset, fordi der så er nogle stemninger i et hus. … Det at bære den rutine er vigtigt … Vi snakker også meget om det der med, at der er nogle, der tager ansvaret for nogle ting her i huset, som ligesom står for noget og får nogle opgaver. Det kan man jo også mærke, at det betyder meget for huset. Der skal helt sikkert være nogle, som har lyst til at være en del af det her, så det ikke bare bliver for dem, der går hurtigt igennem hele tiden. Det ville være svært"* (medarbejder, Fontæne Huset i Århus).

Det at tage ansvar i fællesskabet og løfte i flok ved at bidrage med det man kan, kalder nogle af medarbejderne at imødekomme de krav, klubhusene stiller til sine medlemmer. Det er krav om at tage ansvar og del i både det forudsigelige og mindre forudsigelige, der dukker op.

> *"Vi ved jo så ikke altid, om vi stiller for store krav; men vi har da nogle tanker. Vi har da snakket meget om det, fordi vi stiller da nogle andre krav end mange andre steder. Fordi vi har den der arbejdsstrukturerede dag, så vi vil gerne have, at folk de kommer fra morgenen af, for der starter arbejdsdagen ligesom, og vi vil gerne have, at man deltager i nogle ting. Der er nogle andre krav, på den måde end andre steder, hvor man bare kan komme dumpende, og så kan man gå igen, og så kan man drikke en kop kaffe, og så kan man gå hjem igen. Det siger vi jo her, at det kan man ikke. Man skal have lyst til at være en del af fællesskabet og arbejdsopgaverne, hvis man gerne vil være her"* (medarbejder, Fontæne Huset i Århus).

At skabe gode medlemsrelationer

Gode medlemsrelationer er noget, der kan 'trænes' inden for husenes strukturerede rammer. Man kan sige, at det iscenesættes via dagsprogrammets vekslen

mellem mødevirksomhed, hvor medlemmerne byder ind med deres ressourcer, der hvor der er behov til fællesskabets bedste, enhedsarbejde hvor huset drives i koncentreret arbejdsomhed og pauser, hvor det sociale element øves:

> *"Det med at overholde pauserne handler nu meget om, at vi synes, at det er rart at blive samlet som hus i de der pauser. Hvis vi ikke overholder dem punktligt, så kommer vi til at sidde og holde pauser på forskellige tidspunkter alle sammen. Så det er vigtigt at holde den struktur, både fordi vi mødes, men også fordi det er rart at have de der tidspunkter, hvor vi ved at 'nu holder vi pause', synes jeg. Men det er da også for at få stoppet arbejdsopgaven og lige få sat sig ned … Det er for at få sat fokus på, at nu går vi ind til et socialt liv, hvor vi spørger til hinanden 'Hvad skal du lave i weekenden?' og 'Hvem har set noget i fjernsynet?' Sådan almindelig smalltalk. Det er der rigtig mange medlemmer, der har svært ved, så det er, at man faktisk iscenesætter det: 'Nu er det det, vi gør' … Fokus på pauserne er at møde andre mennesker, at interessere sig for andre mennesker"* (medarbejder, Fontæne Huset i Århus).

Det udtrykkes som en oplevelse af, at der er stor solidaritet i klubhuset:

> *"Jeg synes, der er en meget stor solidaritet i Fontæne Huset. Det tænker jeg også er forskelligt fra mange andre tilbud. Der er solidaritet. Huset skal køre, og hvis ikke der er gjort rent, jamen så må vi jo få gjort rent, og hvis ikke der er nogen til at passe telefonen, så er man en del af en organisme, der skal fungere, og alle opgaver er vigtige for, at det hele fungerer sammen. Det synes jeg, for de flestes vedkommende, der er en stor respekt omkring"* (medarbejder, Fontæne Huset i Århus).

Der er flere eksempler i interviewmaterialet på, at medlemsrelationerne er givtige og velfungerende. Det udtrykker sig ved en direkte kontakt, som er til gavn for begge parter. Et medlem giver et andet medlem respons, som opleves helt anderledes end respons fra en professionel, fortælles det. Klubhusets organisering om, at man mødes og samarbejder om driften, er rummet, der giver mulighed for, at sådan en medlemskontakt kan finde sted.

> *"Jeg har hørt om et medlem, som er virkelig dygtig i sin enhed, og ved alt muligt, så var der en af de unge, som var med ude i haven og havde været derude det meste af dagen, og så sagde han til denne her unge – han siger bare tingene på en hel særlig måde sådan: 'Jeg synes sgu, du arbejder godt!'. Altså bare 'Det var meget godt' - Ikke alt mulig snik snak. Og man kunne bare se den der unge: 'Nå det var sgu godt'. Så medlemmer er måske også anderledes end os, der kan være lidt for floromvundne nogle gange"* (medarbejder, Regnbuehuset i Tåstrup).

> *"Medlemmerne har jo internt det arbejdsmedlemskab, de nu har, og dermed er de jo også rigtig gode til hinanden. Det er faktisk ikke for at underkende vores meget professionelle relationsarbejde, men det medlemmer kan med hinanden, både i medlemsoplæring og i støtte, når de fortæller om succeser, det bliver måske ligeværdigt på en anden måde, … Det er det der rum med den der ligeværdighed, at man menneske til menneske klapper hinanden lidt på skulderen. Der er rigtig mange, der ikke bliver klappet nogle steder af andre end professionelle, som siger: 'Det er søreme også dygtigt, du har taget din medicin' eller 'Nu ser det bedre ud' eller 'Det er søreme godt, at du nu vil i job', eller et eller andet – men der er ingen, der siger: 'Det er fandeme godt gået' på et ligeværdigt plan"* (medarbejder, Fountain House i København).

Men det understreges også, at medlemsrelationerne er noget, der hele tiden arbejdes aktivt med fra medarbejdernes side, på måder der falder naturligt ind i samspilsformen i hverdagen:

> *"Jeg synes, der er overraskende få relationer medlemmerne imellem, og jeg vil sige, at vi har faktisk fokus på det sådan at forstå, at vi er ved at starte en netværksgruppe op. Meningen er at lægge op til, at medlemmerne skal være bedre til at bruge hinanden også, fordi vi i perioder oplever, at det er meget henvendt til medarbejdere, når medlemmer har problemer. Det er ikke for at distancere os fra det, men for at vise, at man også kan bruge hinanden indbyrdes og med rigtig gode resultater. Mange gange er de jo meget bedre specialister, end vi andre er. Vi vil ad den vej opfordre til det, og vi er meget spændt på at se, hvad det udvikler sig til. Men jeg vil også sige, der er nogle enkelte relationer, men det er ikke mange, og nogle gange skal vi ligefrem opfordre til, at man sagtens kan gøre nogle ting, uden at medarbejderne nødvendigvis er til stede"* (medarbejder, Regnbuehuset i Tåstrup).

Det blev en god dag alligevel

Når medlemmerne kommer i klubhuset og tager det ansvar, som medlemskabet fordrer af dem, oplever de ifølge medarbejderne et løft i stemning. Det kan være en svær dag for det individuelle medlem, men opgaverne er nødvendige, og der er kun medlemmerne og medarbejderne i fællesskab til at løse dem – det er meningsfuldt og giver anledning til, at det, på trods af alle mulige besværligheder, alligevel bliver en god dag:

> *"Jeg tror gruppen gør en kæmpe forskel der. Altså, et eksempel: Der er en, der har en dårlig dag; men der bliver jo lavet mad alligevel. Det er jo fordi, han er i en*

> *gruppe, at det lader sig gøre. Jeg hører det mange gange … at når de kommer op og af sted på en dårlig dag, så opdager de jo nogle gange, at det bliver en god dag, at det faktisk var godt, de kom af sted, fordi de får den der indvirkning og afsmitning fra de andre af, at hjulet kører rundt alligevel."* (medarbejder, Fountain House København).

> *"Ud fra samtaler med medlemmerne får jeg det indtryk, eller de giver klart udtryk for, at det at de kan komme herhen, og pludselig hvor dagene kan være enormt lange, når de er derhjemme, de kan simpelthen ikke holde ud at være i selskab med sig selv, så er den der – alle er bare i gang, og så tager de naturligt også del i den der proces, der er i det her hus, og pludselig er dagen gået, og de kan blive helt overraskede og tænke: 'Gud sikke tiden kan flyve af sted', og de kan ligefrem mærke, at de har det egentlig meget bedre, når de så går hjem, de har brugt sig selv til noget i dag. De har fået noget godt ud af dagen i dag"* (medarbejder, Regnbuehuset i Tåstrup).

Medarbejdernes rolle

Det er et gennemgående tema i interviewene med medarbejderne, at de gør sig overvejelser over deres egen rolle i forhold til, hvor velkørende husets drift er. Der er stor forskel på, hvad der lægges vægt på i den sammenhæng.

Mens nogle medarbejdere understreger oplevelsen af medlemmernes tagen ansvar for fællesskabet, er der andre medarbejdere, der markerer, at de oplever store problemer, når medarbejderen er væk fra sin enhed. "*Jo større gruppen bliver, og jo mindre medarbejderindflydelse eller indvirkning der er, jo løsere hænger tingene altså sammen*" (medarbejder, Enggården i Thisted).

> *"Men jeg vil sige, der er nogle enkelte medlemsrelationer, men det er ikke mange, og nogle gange skal vi ligefrem opfordre til, at man sagtens kan gøre nogle ting, uden at medarbejderne nødvendigvis er til stede … Det kan meget let smuldre i den enkelte enhed, hvis medarbejderen ikke er til stede"* (medarbejder, Regnbuehuset i Tåstrup).

Det kan skyldes den aktuelle medlemsgruppe, at det er problematisk, når medarbejderen er væk. For hvis der ikke er overskud, ressourcer og overblik hos medlemmerne, fordi det, de samlet set har behov for nærmere end gruppefællesskabet, er 'en-til-en' kontakt med en medarbejder, giver det sig udslag i, at enheden går i stå som arbejdsfællesskab:

> *"Den medlemsgruppe vi har, den skifter jo lidt over tid, altså med den naturlige udskiftning og sådan. Og der må vi sige at lige for tiden, der er der en stor andel*

> *af de medlemmer, vi har, som har det rigtigt godt i en 'en-til-en' situation … Hvis vi har en dag, hvor der ikke er nogle medarbejdere i gårdgruppen for eksempel, det er ikke en god situation. Altså, der er ikke nogen, der sådan ligesom går ind og tager den lederrolle, ledende funktion, at nu må vi lige gøre sådan og sådan. Der er mange, der har behov at ligesom gå med som føl … Jeg tror ikke rigtigt, der er nogen, der føler, de har overskuddet til det, eller ressourcerne til det eller overblikket til det"* (medarbejder, Enggården i Thisted).

> Det er svært, for *"vi oplever altså rigtig rigtig meget, at det betyder noget, at medarbejderen er til stede.* [Når vi ikke er der AH], *så ser de ikke hele tiden den aktivitet, der burde være i enheden … vi kan se, at det skaber uro og manglende medlemsdeltagelse og tilgang, hvis ikke vi er der hele tiden"* (medarbejder, Fountain House i København).

Men holdningen er, at:

> *"Vi arbejder meget målrettet på det hele tiden, fordi vi mener jo, at et af succeskriterierne det er, at medlemmerne bliver så selvhjulpne som muligt og overtager så meget som muligt af ansvaret for gården og gårdens drift. Jo bedre ville det være"* (medarbejder, Enggården i Thisted).

Et individuelt tilbud – med rammerne til rådighed

Frivilligheden er central i klubhusregi. Det ses på den måde, der reflekteres over tilgangen til medlemmerne. I praksis opleves det individuelle medlems bidrag som en solidaritet med huset. Uanset hvor lille eller omfattende ansvarstagningen er, er bidraget vigtigt, og det er opfattelsen, at det er man fælles om at opleve:

> *"… Der er solidaritet. Huset skal køre, og hvis ikke der er gjort rent, jamen så må vi jo få gjort rent, og hvis ikke der er nogen til at passe telefonen, så er man en del af en organisme, der skal fungere, og alle opgaver er vigtige, for at det hele fungerer sammen. Det synes jeg, for de flestes vedkommende, der er en stor respekt omkring. Men der er også nogle medlemmer, som har den opgave, som de har, og som ikke melder sig til noget i de andre enheder … Men det synes jeg egentlig også, der er stor respekt om, at det kan man også. Det er ikke sådan, at der er nogen, der ser skidt til, at man ikke har lyst til at melde sig til noget andet"* (medarbejder, Fontæne Huset i Århus).

Det understreges i interviewene med medarbejderne, at en af de værdier, det er meget vigtigt at efterleve, vedrører samarbejdet om det nødvendige arbejde. I

praksis handler det også om, hvad der aktuelt kan sættes i gang på en klubhusforsvarlig måde. Der kan således 'kun' sættes ting i gang, som der er basis for, at medlemmer og medarbejdere kan samarbejde om, eller som der er medlemsgrundlag for at få lavet. Som en medarbejder udtrykker det: "*… hver dag er præget af de ressourcer, der bliver lagt i det arbejde, der er"* (medarbejder, Kildehuset i Aalborg).

Som en anden medarbejder, udtrykker det: "*Vi må jo aldrig tabe af syne, at vores vigtigste ressource, det er de mennesker, der nu er her*" (medarbejder, Enggården i Thisted). Der tænkes i gode opgaver, som medlemmerne kan påtage sig ansvar for, eller som man kan samarbejde om.

> *"Det er* [de menneskelige ressourcer AH]*, der er det vigtige. De andre ting, de er mere sådan instrumentale i den proces, kan man sige, ikk'? Det er, at vi kan aldrig have mere travlt, end at det er hinanden og medlemmerne, der ligesom kommer først. Altså er der en, der har brug for at snakke og lige at få styr på noget, så er det jo selvfølgelig det, vi skal have prioriteret … Det afspejler sig også i, hvad det er for nogle opgaver, vi giver os i kast med, og hvor store ting tager vi ind. Altså, nu har vi så fundet ud af, at det der med kødkvæg, det giver vi en pause i øjeblikket, fordi der er ikke grobund for det i medlemsskaren – for at komme ind og passe de par kvier. For så giver det ikke rigtigt mening længere"* (medarbejder, Enggården i Thisted).

At tage udgangspunkt i ressourcerne betyder, at projekter bliver til (eller bliver reduceret) i forhold til medlemsskaren og medlemsskarens aktuelle ressourcer. Det ser ud til at give en stor ærlighed i forhold til, at det er baseret på medlemsgrundlaget, hvad der bliver gjort.

> *"Og så kan man sige, at der er to ting: Det er, at vi tager udgangspunkt i de ressourcer man har, og vi tager udgangspunkt i positive tilvalg. Det vil sige, man siger, hvad man gerne vil, og man siger også, hvad man kan den dag. Og så kan man have stille dage, og man kan have meget aktive dage. Jeg tror også i høj grad, at det er det, der nogle gange kan motivere medlemmerne. Nu kan I se, vi har et nyt medlem – Jamen, så kan han begynde at plante blomster om, fordi han kan se, de trænger til det. Det er ønsket og ventet, at der er nogen, der gør det"* (medarbejder, Kildehuset i Aalborg).

Klubhusudvikling og foranderlighed for nye medlemsgrupper

Medarbejderne er meget opmærksomme på den situation, klubhusene er i med mulighed og behov for at åbne for nye medlemsgrupper. Det er især de unge, der konkret tænkes på. Det kan både være fordi, der identificeres et behov for at

imødekomme en stadig stigende gruppe af unge med psykisk sårbarhed i samfundet, som klubhusene ser sig som et relevant tilbud til, og fordi der simpelthen mangler tilbud til netop de unge i det område, klubhuset ligger.

Det er typisk, at klubhusene ser sig som foranderlige størrelser – altså steder, der bør kunne ændre sig i forhold til samfundsbehovet for tilbud til sindslidende, og som kan forholde sig til de nye gruppers specifikke behov.

> *"Altså, det er rigtig godt for huset, når det er nogle unge mennesker. Og en blanding. Det ældste medlem, vi har herinde, er 50. Og han synes faktisk, det er helt vildt fint med nogle unge. Men stadigvæk så er der en fælles base i, hvorfor vi er her. Men det kan da ikke undgås at påvirke en gruppe, alt efter hvad gruppen indeholder. "* (medarbejder, Fontænehuset i Vejle).

Husene vil altså gerne forandre sig, så de virker meningsfulde for nye grupper, men uden at gå på kompromis med grundlaget – at der er en kernegruppe, og at det er klubhuse med de værdier for samvær og samspil, det giver anledning til. "*Altså det er da dejligt, hvis medlemmerne får jobinteresser udenfor huset. Jeg synes, det er sådan noget, man bliver glad over; men det er også fint. Jeg synes også, det er dejligt, at der er nogen, der kan se det her som deres arbejdsplads og få en god hverdag ud af det. Det synes jeg da kan være lige så løftende*" (medarbejder, Fontæne Huset i Århus).

Analysen af interviewene tyder på, at det ikke alene er en ambition om at tiltrække og fastholde nye medlemsgrupper, der styrer udviklingen i klubhusene. Det er også en ambition om sideløbende med, at man bevarer klubhusenes særkende med ligeværd, medbestemmelse og frivillighed, at holde en faglig udvikling i gang. Medarbejderne taler således om ikke at 'trække sig ind i en glasklokke' og 'ikke gå i stå rent fagligt'. De ser altså muligheder for, sammen med tilgangen af nye grupper, at udvikle deres professionalisme eller faglighed uden at gå på kompromis med klubhusmodellens værdisæt. De tre følgende medarbejdercitater er ganske dækkende for det samlede indtryk omkring den nødvendige fornyelse:

> *"Jeg mener, at vi er stadigvæk anderledes end andre* [med ligeværdighed, medbestemmelse, lever op til værdierne AH]. *Men vi skal passe på, vi ikke går i stå. Vi skal passe på, vi ikke går i stå rent fagligt. Vi kan godt bevare denne her ligeværdighed, selv om vi også har nogle faglige redskaber som medarbejdere … Jeg mener den der del med, at vi ikke bare kører rundt i vores egen suppe, men at vi også får nogle input – Det kan være coachingmetoder, mindfullnes, noget rent socialt, politisk, recovery … I hvert fald så sker der jo nogle ting der, så kan vi godt sige: 'Jamen vi har lavet recovery alle årene' – men derfor skal vi også væ-*

re opmærksomme på, om der er nogle nye ting, vi kan tage ind" (medarbejder, Kildehuset i Aalborg).

"Verden har forandret sig meget de sidste mange år [socialpsykiatriske tilbud, politiske vinde, medicinudvikling mv. AH]*, og derfor tror jeg også at vores tilbud eller de folk, vores tilbud appellerer til, er nogle andre nu. Vores tilbud har ændret sig i takt med, at målgruppen har ændret sig. Der er jo kommet mange kontanthjælpsfolk ind, mange sygedagpengefolk og mange studerende. De har måske skubbet nogle fra kernegruppen lidt ud i periferien, fordi de har haft nogle andre behov. I mine øjne er det et helt andet behovsfelt, den nye gruppe stiller til Fountain House, end kernegruppen gjorde. Kernegruppen havde meget det der behov for at have tilhørsforhold, for at have stedet, man kunne være i, og have muligheden for at kunne komme ud i beskæftigelse, når man var klar til det. De havde hverken det der ydre eller indre pres om, at 'jeg vil gerne noget andet', og det oplever jeg meget, at det har den gruppe, vi har nu. Altså, dels bliver de meget presset udefra, men de presser også sig selv, eller de har nogle andre forventninger til sig selv. Der skal ske noget, og det skal ske hurtigt. Det er også et pres, der kommer til at ligge på os, når folk kommer ind. Måske specielt også dem der siger: 'Jeg vil ikke være livslangt medlem, men jeg vil gerne have alt jeres hjælp og støtte i en periode af mit liv, for det har jeg brug for' … Udfordringen i det bliver tydeligt for mig: Det stiller meget, meget større krav til os som medarbejdere i forhold til at få nye kompetencer, og det gør det jo, fordi vi er et hus, der er bundet af nogle standarder og en medlemskabsrelation mellem medarbejdere og medlemmer. Og den standardiserede form for samvær, den skal jo så bøjes hele tiden i forhold til den tid, vi lever i"* (medarbejder, Fountain House i København).

"Der er en balance med at holde fast på værdierne, uden at trække os ind i en glasklokke og holde os helt ude på en sidelinje. For de medlemmer, der kommer til os, de er altså en del af den verden derude, og de bliver pisket rundt til alt mulig, og det er jo dem, vi skal være der for og give et godt og værdigt tilbud. Så gavner det jo ikke noget, at vi trække os for langt væk, så vi ikke bliver et tilbud til dem, så de ikke har mulighed for at komme hos os og få det gode tilbud. At vi bliver sådan en klub for de eksklusive medlemmer, der lige har den rette pensionsalder, eller hvad de nu måtte have, så de passer ind i vores koncept … I dag har vi borgere, der kommer ind med meget lette depressioner og med stress og mobning fra arbejdspladser, der har ført til kortere sygefravær fra arbejdsmarkedet, altså psykiske problemer, som tidligere lå uden for psykiatriske behov, så vi har borgere inde, der har meget lette – i alt respekt for hvor svært det kan være – lettere diagnoser og sagtens kan vende tilbage efter rehabilitering. Der skal ingenting til, før mennesker knækker i dag, plus at bostederne bliver nedlagt i stor stil ud over hele landet, så borgere skal ud i egne boliger … og det vil sige, at min kompetence skal både

> *kunne dække en kontorassistent i økonomiministeriet, der har været væk fra arbejdsmarkedet på grund af stress i et år, og en borger med sværere diagnoser, end jeg nogensinde havde forestillet mig"* (medarbejder, Fountain House i København).

Foranderlighed og åbenhed for nye medlemsgrupper kan siges at være både tvunget, ønskelig og nødvendig. Tvunget, fordi det kan være et vilkår i husene, at hvis de ikke får flere medlemmer, må de skære ned i medarbejderstaben, og så mangler der folk til at stå for benarbejdet med at gøre sig synlig for nye medlemmer – en dårlig spiral, der i sidste ende kan lukke huset. Ønskelig fordi det – som en medarbejder i Århus siger –"*ville klæde stedet, hvis der var lidt flere, der havde deres daglige gang her*". Nødvendig fordi der simpelthen mangler kendskab til, hvad klubhusene er for en størrelse i det samlede socialpsykiatriske tilbud, hvormed potentielle medlemmer ikke nås.

Afsluttende

Klubhusene repræsenterer en model for rehabilitering, hvor man som medlem kan erfare:

(1) at føle sig nyttig, fordi man kan gøre en arbejdsmæssig indsats ved at udvirke sin arbejdsmotivation (komme og bruge sin arbejdsevne),

(2) at være i ligeværdighedsforhold med andre mennesker (medlemmer og medarbejdere), hvor man arbejder side om side, ting tager den tid de tager med mulighed for støtte fra medarbejderne, som er anderledes end at være bruger af et værested eller klient/patient i en behandlingssammenhæng,

(3) at det, som muligheden for strukturel kontinuitet giver, er, at medlemmet kan gøre sit medlemskab (og i videre forstand sit liv) stabilt ved at deltage i at reproducere klubhusets organisering og samværsformer.

Disse tre aspekter vedrører individuelle rehabiliteringsmuligheder for det enkelte medlem. Tanken er ikke, at medarbejderne kan lære medlemmerne noget, men at klubhuset er rammen om/for rehabilitering: "*Vi kan ikke lære nogen noget, processerne er nogens egne. Men vi kan stille rammen til rådighed og stille op, så der er nogen at sparre med. Jeg synes opgaven og indholdet er meget tydeligt i forhold til den enkeltes proces,*" forklarer medarbejder i Fontæne Huset, Århus. Hun siger, at de som medarbejdere "*giver støtte til den enkeltes 'jeg' på den måde, vi er sammen på".*

Socialpædagogik under klubhus-modellen er *måder* at invitere til og møde samspil på, som befordrer medlemmets processer via deltagelses- og bidragsmuligheder til driften af klubhuset og fællesskabets bedste. Som en anden medarbejder også fra Århus sagde under et interview: "*Det, vi finder ud af, er, hvor*

meget vi skal motivere til at være del af fællesskabet, og hvor meget vi skal lade medlemmets egen motivation være det styrende".

Det er en pædagogik med fællesskabet som omdrejningspunkt, hvori det enkelte medlem kan finde rum og mulighed til sit eget arbejde med sin rehabilitering. Det er også en *retning* at forstå sindslidelse/psykisk sårbarhed i, som noget der kan overkommes, hvis medlemmet udvirker sit medlemskab inden for de rammer et klubhus stiller til rådighed. Medlemmerne skal komme og ville (udleve klar-hed) – og med støtte, stabilitet og kollegialitet (komme til at) kunne det, de gerne vil.

Kapitel 5:
At overkomme mere
– klubhusmodellen som psykosocialt rehabiliteringstilbud

> *"Der er en balance, man må finde med at involvere sig i det, man synes er spændende, men ikke mere, end man kan overkomme"* (medlem, Fontæne Huset Århus).

'Virker det?', 'Hvad er effekten?', 'Hvad med livskvaliteten – hvordan oplever medlemmerne klubhuset i deres dagligliv?

En egentlig effektundersøgelse med fokus på kvantitativ dokumenterbar effekt af klubhusmodellen som socialpsykiatrisk rehabiliteringstilbud har det ikke været muligt at gennemføre. Klubhusenes værdigrundlag bygger på arbejds- og aktivitetsfællesskaber og ikke på målrettede terapeutiske individuelle indsatser. Der er derfor ikke systematisk registrering af medlemmernes psykiatriske diagnoser og deres karriere forud for deltagelse i klubhuslivet og i en længere periode efter eventuel tilbagevenden til arbejdsmarkedet eller ophør af aktivt medlemskab. Der er således ikke tilgængelige 'hårde data' i forhold til egentlig effektmåling (før-efter). Med det relativt korte projektforløb (1½ år) ville data over denne periode i øvrigt ikke give et pålideligt grundlag for konklusioner, idet ændringer af belastningsgraden af psykiske vanskeligheder af mere eller mindre livsindgribende karakter typisk er over lang tid med ikke-lineære forandringsforløb.

Spørges i stedet ind til om 'det virker', og om der via systematiske antropologiske feltstudier og kvalitative interview kan iagttages forandringer og udviklinger i de enkelte medlemmers deltagelse i klubhusmiljøet og deres syn på konstruktive muligheder i et fremtidsperspektiv, er svaret 'Ja'.

Men det er forandringer, der skal aflæses i detaljerne i dagliglivet i klubhusene, og som i medlemsinterview ikke udtrykkes i store vendinger, som "Det er et helt fantastisk sted, det her", men mere diskret som at *"… en af de ting, jeg tror, er rigtigt god – i hvert fald i forhold til lige præcis den her gruppe, det er, at der er mulighed for den der meget, meget stille og rolige gradvise udvikling. At hver gang jeg fik sat tid op, altså gik op i tid… har det altid været på mit initiativ"* (medlem, Fon-

tænehuset i Vejle), eller "*Hvis du havde spurgt mig i september sidste år, så ville jeg nok sige, at det her er mit blivende sted; men i december måned fik jeg første gang tanken, uden at jeg blev dårlig, at måske inden for fem år er det ikke sikkert, jeg er her*" (medlem, Regnbuehuset i Tåstrup).

Set på tværs af de enkelte klubhuse er det grundlæggende fælles, at det lykkes at fastholde den dynamiske balance mellem på den ene side at give tid og rum til at 'komme sig' – en langsommelighedens pædagogik, og på den anden side at der hele tiden er udvikling i gang og uudtalte forventninger om, at medlemmerne kan og vil 'overkomme mere' – en forandringens pædagogik. Det ser ud til at være Fontænehusenes unikke måde at organisere dagligdagen, og herved adskiller de sig både fra 'væresteder' med deres indlejrede organisatoriske tendens til at fælles aktiviteter stagnerer og fryser fast, og fra målrettet terapeutiske forløb eller arbejdsprøvning med deres tendens til, at rehabiliteringsprocesser søges forceret af tidsøkonomiske logikker.

På hvilke måder klubhusene lykkes i kraft af deres organisering af dagligdagen i klubhusene og skriver sig ind i en humanistisk recovery-tankegang, der adskiller sig fra de fleste andre socialpsykiatriske tilbud, er temaer i kapitel 5, hvor der analytisk trækkes på de empiriske beskrivelser af dagligdagen i klubhusene, der var fokus i kapitel 4 sammen med lidt yderligere interviewuddrag.

Recovery og psykosocial rehabilitering i klubhusregi

Der er kun få medarbejdere og ledere, der direkte bruger ordet recovery i interviewene; men de er heller ikke blevet bedt om at definere deres arbejde ud fra denne kategori for praksis. Det nævnes, at recovery-tankegangen er 'oppe i tiden' inden for det socialpsykiatriske område generelt, fordi man ser anderledes på sindslidelse og psykisk sårbarhed i dag, end man gjorde tidligere, og at sådan en tankegang, om at sindslidelse og psykisk sårbarhed ikke er en endegyldig størrelse, der definerer mennesker for bestandigt, stemmer overens med, hvordan klubhustankegangen hele tiden har været: Medlemmerne er mennesker med problemer, som de kan overkomme, ved at bruge de ressourcer de har i deres eget tempo inden for strukturerede rammer: "*Det er min opfattelse, at frivilligheden er de alle sammen fuldstændig på det rene med, og for mig at se, så er den frivillighedspræmis, der ligger i modellen, sat i verden for at understrege, at det er medlemmernes egen proces at komme sig, … og at vi som Fountain House så at sige er et rehabiliteringsstillads, som medlemmet kan kravle rundt på og benytte til at fremme sin egen recovery*" (leder, Fountain House i København).

En grundlæggende idé er, at hvis mennesker skal kunne komme sig, skal der netop være rammer ('stilladser'), hvor der er noget for de enkelte medlemmer selv at arbejde med. Det hjælper ikke på processen at sidde med hver sin kaffekop og lave ingenting. Som et medlem karakteristisk beskriver forskellen

mellem et værested og et klubhus: "*Jeg prøvede det, man kalder for væresteder. Det var forfærdeligt. Det svarer til, at vi sidder og drikker kaffe og snakker sammen og så videre – dødssygt for folk. Hvis man vil have folk videre, så skal man altså opbygge noget, hvor folk skal lave et eller andet – uanset hvor lidt det egentligt er*" (medlem, Kildehuset i Aalborg). Et andet medlem fra Kildehuset supplerer ved at beskrive konkrete (arbejds)aktiviteter som anledninger til social kommunikation: Der er mange nye medlemmer, *"… der har svært ved at kommunikere, og ofte har de ikke sådan et socialt netværk, og gennem arbejdet finder man ud af, … man opnår at folk kommunikerer med hinanden og får et socialt netværk. Altså, for eksempel at to mennesker møder op her og er meget syge og ikke engang kan lidt – Så siger man: 'I kan lave den arbejdsopgave at forsøge at gøre det bord rent'. Hvis de så begynder at gøre bordet rent, så kan de ikke undgå at begynde at snakke sammen: 'Hvis du nu tager den ene side, så tager jeg den anden side'.* (medlem, Kildehuset i Aalborg).

Et rehabiliteringsstillads, man 'kan kravle rundt på', er en meget illustrativ karakteristik af Fontænehusenes måde at forstå betydningen af et socialpsykiatrisk tilbud, der kan fremme medlemmernes recovery-processer, idet det knytter an til vigtigheden af stedets organisering og aktiviteter som andet og mere end måden at 'snakke sammen' og være 'i gode relationer'. Det er den sociale kontekst frem for den personbårne relation, der – når alt kommer til alt – er afgørende for konstruktive forandringsmuligheder.

Analytisk set signaliserer stilladserings-begrebet klubhusmodellens pædagogiske tankesæt til forskel fra en direkte terapeutisk tilgang.[30] En væsentlig markering af klubhusenes praksis som mere end en ideologisk modvilje mod en fokuseret behandlingsorienteret tilgang, idet den anderledes måde at forstå indsatser 'der virker' implicit begrundes med en tilgang, der bygger på et lærings-, udviklings- og forandringssyn med historiske rødder i pædagogikken.

Stilladserings-tankegangen med reference til Lev Vygotsky og Jerome Bruners kulturpsykologi og stilladserings-begreb ('scaffolding', Bruner 2004) er central i pædagogisk tænkning, idet den markerer det, der parafraseret ofte udtrykkes i slogans som "Man kan ikke lære nogen noget, men man kan tilrettelægge omstændighederne, så nogen lærer noget". En pædagogisk indsigt, som en af pædagogikkens vigtigste tænkere, John Dewey, i starten af forrige århundrede formulerede ved, at "*Den vigtigste pointe …, er at være opmærksom på, at den eneste måde, hvorpå voksne bevidst kan styre den form for uddannelse, som de*

[30] I klubhusenes retningslinjer (klubhusmodellen) formuleres det, at *"… klubhuse ikke må indeholde psykiatriske ambulatorier, dagshospitalsvirksomhed eller terapitilbud. Det kan forekomme lidt bagvendt i forhold til den aktuelle diskussion om, at der mangler sammenhæng i tilbuddene til mennesker med forskellige former for psykosociale vanskeligheder. Motivationen for at foretage denne præcisering er imidlertid, at sikre klubhusmodellens menneskesyn, medlemsskare og dagsprogram, så en mere behandlingsorienteret tankegang ikke kommer til at præge indholdet."*

unge får, er at kontrollere det miljø, de handler og derfor også tænker og føler i" (Dewey 2005: 26).

Ord som 'kontrollere miljøet' og 'styre formen for uddannelse' kan synes fremmede i en kontekst som Fontænehusene, der fremhæver fællesskab, frivillighed og ligeværdighed, men på et teoretisk niveau er det det, det handler om: Når klubhusene lykkes med deres indsats, er det fordi, rehabiliteringsmiljøet konstitueres og reguleres ud fra fastlagte præmisser, der ikke er til diskussion, men som på den anden side ikke eksplicit omtales som rehabiliteringsteknik i klubhusenes dagligdag. De er der 'bare' som fælles indforståede rammer om fællesskabet, aktiviteterne og samværet. Herigennem er det en virksom rehabiliteringsklangbund, og det er denne præmis, der analytisk vurderet er klubhusmodellens primære aktiv og grundlag for, at 'det virker'.

Fontænehusenes pædagogiske forståelsesramme med fokus på tilrettelæggelse af de sociale omstændigheder for medlemmernes mulighed for på samme tid stabilisering og forandring (om end selve ordet 'pædagogik' meget sjældent nævnes i interviewmaterialet) til forskel fra en eksplicit behandlingsorienteret tilgang, er et centralt bud på en konsekvent realiseret humanistisk orienteret recovery-tilgang. Et socialpsykiatrisk tilbud, som på samme tid korresponderer med centrale dele af recovery-forståelsen, og som udfordrer den mere individuelt tilrettelagte behandlingsorienterede recovery-logik, der cirkulerer i store dele af socialpsykiatrien i Danmark.

Gennem de senere år har om ikke de fleste, så dog mange kommuner udarbejdet socialpsykiatriplaner, hvor begrebet 'recovery' spiller en central rolle. En tendens ofte med reference til den svenske psykolog Alain Topors 'oversættelse' af amerikanske opbrud i den klassiske medicinsk orienterede 'kronicitetspsykiatri' til nordiske sammenhænge.[31] De mest markante er fra de to store kommuner, Århus og København, med henholdsvis 'Masterplanen 2007' (Århus), som der vendes tilbage til senere i kapitlet, og 'Socialpsykiatriplanen 2009-12' (København).

Sammenlignes klubhusmodellen med de måder, eksempelvis den københavnske socialpsykiatriplan definerer veje til at nå recovery-målene, er forskellene åbenbare. Med afsæt i den såkaldte 'forandringsteori' anføres i 'Socialpsykiatriplanen' de kortsigtede resultatmål, der bør forfølges:

> *"• Borgeren skal lære at håndtere sin sindslidelse bedre. Det kan blandt andet ske gennem psykoedukation, hvor brugeren får viden om sin sindslidelse. En sådan viden vil medvirke til, at borgeren bliver bevidst om, hvilke signaler han/hun skal være opmærksom på, og i hvilke situationer han/hun måske er mest sårbar.*

[31] Topor et al. 2002, Topor 2003, Jensen 2004. I Danmark først og fremmest introduceret via 'Videnscenter for Socialpsykiatri' (nu del af ViHS).

> • *Med en sådan viden vil borgerne være i stand til at udnytte sine ressourcer bedre og vil dermed blive i stand til at mestre sin hverdag bedre. En faglig indgangsvinkel hertil kan være kognitive metoder til at styre og ændre borgerens tankemønstre.*
> • *En bedring mestring vil øge borgerens selvværd og medvirke til, at borgeren får positive forventninger til egne evner og styrker tilliden til omverdenen og systemet.*
> • *Det grundlag vil medvirke til, at borgeren får en større erkendelse af sin egen livssituation og behov og derfor i højere grad kan tage ansvar for sit eget liv og forholde sig aktivt til egen tilværelse."* (Plan 2009-1012: 13).

Et indtryk af en traditionel vinkel, hvor borgeren skal erkende sin situation og tage ved lære af den 'psykoedukation', der tilbydes i behandlingsøjemed med følgende 'forandringslogik': Borgeren skal lære at håndtere sin sindslidelse via psykoedukation o.l. oplæringsteknikker -> borgeren skal bevidstgøres om egen sindslidelse (coping) -> kognitiv styring og ændring af borgerens tankemønstre -> borgerens positive oplevelse af egne evner -> borgerens større erkendelse af egen livssituation -> borgerens øgede ansvarstagning for eget liv -> borgerens aktive forholden sig til egen livssituation.

Individuel selvansvarliggørelse som behandlingsmål er logikken, hvilket afspejles i den københavnske psykiatriplans skelnen mellem recovery- og rehabiliteringsdimensionerne:

- *"Recovery – som den personlige, individuelle proces hen imod mål for bedring. Målene opstiller borgeren selv.*
- *Psykosocial rehabilitering – den støtte som ydes i de sociale tilbud og de mål for borgerens bedring, som de sociale tilbud opstiller. Her er det væsentligt at være opmærksom på, hvordan de sociale tilbud understøtter borgerens proces hen imod borgerens mål, og om borgeren får reelle valgmuligheder."* (Plan 2009-2012: 16f).

Umiddelbart herefter markeres så i Socialpsykiatriplanen fra København, at 'den terapeutiske samtale' er vejen, idet de kortsigtede resultatmål skal kombineres med en bestemt måde, hvorpå de professionelle er medvirkende til at implementere recovery-processerne: *"Samspillet mellem det individuelle element og den faglig indsats skabes via relationer. Medarbejderne skal have (eller udvikle) kompetencer i at stille de rigtige spørgsmål og støtte borgeren i at få sat ord på drømme, ønsker og mål, så bruger og medarbejder sammen kan finde vejen for den enkelte."*

Indtrykkene fra klubhusenes udmøntning af 'recovery i praksis' er deres anderledeshed sammenlignet med en tidstypisk recovery-forståelser som ovenstående.

I klubhusene er afsættet ikke 'den forstående samtale' (kognitiv styring og ændring af borgerens tankemønstre) eller psykoedukative mål (lære at håndtere sin sindslidelse), men at tilbyde rum til egenudvikling i kraft af deltagelsen i fællesskaber. Her er fællesnævneren ikke individet, men produktiv deltagelse i fælles gøremål formuleret som 'de nødvendige arbejdsopgaver', der som princip er udmøntet i, at der ikke må være ubalance mellem antallet af foretagsomme og relationsparate medarbejdere og aktivt fremmødende medlemmer: "*Det her hus kan simpelthen ikke fungere, hvis der ikke er medlemmer, der tager over på opgaver og har den ansvarlighed. For eksempel i dag havde vi ikke fået mad, hvis der ikke var nogle medlemmer, der var kommet og havde taget ansvaret for at få købt ind, få det lavet, få det solgt, og nu er de faktisk ved at rydde op."* (medarbejder, Regnbuehuset i Tåstrup).

Et medlem fra Århus udtrykker det således: *"Vi er gode til at hjælpe hinanden … Der er ikke den dybe kløft, der godt kan være andre steder mellem brugere og personale. Vi er faktisk fælles om næsten alt*" (medlem, Fontæne Huset i Århus).[32]

Det arbejdsrelaterede, ansvarstagningen for driften af klubhuset, følelsen af at være nødvendig og bidrage med sin indsats, understreges altså også af medlemmerne som vægtig grund til at hænge ved og føle mening med at komme i klubhuset i måneder eller år af deres liv. Det ser således ud til, at der er stort recovery-potentiale i 'normaliteten' – dvs. hverdagslivets kontinuitet med opgaver, samarbejde og sociale pauser på faste tidspunkter. Altså reelt at føle, at man har et arbejde og et arbejdssted at stå op til og tage af sted til og komme hjem fra, eller i at føle at man er på vej til at 'kunne mere' (og at andre tror på, at det kan man selvfølgelig komme til at kunne), relateret til det at bidrage med sin arbejdsevne i større eller mindre omfang til et fællesskabs bedste.

Klubhusorganiseringen, som medarbejderne er garant for i samspil med medlemmerne, lægger rammerne for, at medlemmerne kan komme i en arbejdsstruktureret hverdag og være del af sådan en normalitet, som er noget andet end at være del af et værested med kreative aktiviteter, og hvor man 'sidder og sidder' eller et behandlingssted, hvor man vurderes på sin psykiske tilstand. *"Det er arbejdet, vi har fokus på, og det er arbejdet, som er nødvendigt for, at huset kan fungere. At vi så har nogle hyggelige frokoster, og der er flere, der tager mange ryge-*

[32] Undervejs i studierne viste der sig dog en del eksempler på, at balancen mellem antal medarbejdere og aktive medlemmer på dagen, ikke altid er lige nem at finde. Der var kun meget få eksempler på, at medarbejderne på grund af svigtende antal medlemmer så sig tvungent til at tage over og gennemføre arbejdsopgaver alene. Problematikken er typisk modsat. Hvis medarbejdere er syge eller optagede af andre gøremål end deltagelse i de fælles arbejdsopgaver sammen med medlemmerne, er aktivitetsniveauet tilsyneladende ofte tilbøjeligt til at dale og nærmest gå i stå. Et indicium om den betydning, medarbejderne – trods det lige værdige fællesskabsideal – har som strukturfastholdere og kontinuitetssikrere. Ikke som arbejdsledere, men som procesdynamoer, der skaber arbejdsfællesskabsstemningen.

pauser, der kan det være værestedsagtigt; men det er en arbejdsplads, og det er det, vi holder i hævd, at det er arbejdet, man er her for … Men du er ikke alene om opgaven. Vi er altid, så vi kan arbejde sammen, medmindre man siger: 'Denne her opgave, den vil jeg gerne lave selv'" (medarbejder, Fontænehuset i Vejle).

Med den arbejdsstrukturerede dag som ramme om fællesskabet kan der opbygges en af de andre vigtige dimensioner i dagligdagen: De sociale relationer og en samtalekultur, der i modsætning til den terapeutiske samtales fokus på et defineret problem, der er *anledning* til samtalerelationen, er bundet op omkring 'hverdagssnakken' – den kommunikation og meningsudveksling, der så at sige falder lige for, når man er sammen med andre om noget andet end de psykiske problemer.

Også i denne sammenhæng har klubhuskulturen slægtskab med en pædagogisk grundfigur, der især anvendes i socialpædagogiske indsatser med udsatte og marginaliserede børn, unge og voksne: 'Det fælles tredje' (se f.eks. Langager 2001: 130). Anledning til samtale og meningsudveksling er ikke det direkte person-til-person møde, men det at man er sammen om noget andet end den direkte relation, noget 'fælles tredje', en fælles aktivitet, og det giver så i næste ombæring anledning til at snakke om livet og vejen, små og store problemer, forventninger og ideer for fremtiden. Denne i sig selv banale erfaring om, at væsentlige snakke ofte udspilles, mens man laver noget andet (end 'bare' at snakke) eller holder naturlige pauser i aktiviteten, har den i recovery-sammenhæng vigtige position, at den som en slags 'small-talk' muliggør afledninger i form af mulig decentrering, hvor de emner, der berøres, kan være helt centrale i et psykosocialt perspektiv, men kan tematisk udfoldes indirekte, da anledningen til mødet med andre som nævnt er noget andet end samtalen – den opstår 'blot' undervejs i aktivitetsfællesskabet.

En af klubhuslederne fortæller om, hvad hun først og fremmest bed mærke i, da hun blev ansat: *"Jamen, jeg kendte ikke en pind til klubhusmodellen, før jeg kom i Fortuna-huset for to år siden … jeg synes, det er fantastisk, at man kan se, hvad det gør ved folk, hvis man omgås på den måde, og den udvikling der sker ved bordet: Altså med at skrælle kartofler og sådan noget. Det jeg kan se, der sker, … når man står og snakker og lærer hinanden lidt at kende og giver lidt og lærer folk, hvordan man kommunikerer, hvordan man holder pauserne, hvordan man kan optræde socialt uden at give for meget af sig selv, men samtidig etablerer nogle relationer, som man faktisk kan bruge til at gå i biografen med, tage til koncerter eller bare hjem og spise sammen. Og det har vi set i Fortuna-huset, at det der netværksdannelse, det foregik, og det blev jeg ret hurtigt bidt af"* (leder, Fortuna-huset i Næstved).

Betydningen af 'de små samtaler' (udtrykket hentet fra Langager 2001) og synkronisering af pauser på tværs af de forskellige arbejdsenheder som anledninger til at snakke med de øvrige medlemmer og medarbejdere fremhæves ofte af såvel medlemmer som medarbejdere i interviewmaterialet. Ofte med

understregning af, at det netop er fordi, pauserne ikke fylder hele dagen ('værestedskultur'), at de føjer sig konstruktivt ind i de enkelte medlemmers dagligdag såvel som socialt kit som udveksling af negative erfaringer og positive lyspunkter i relation til de psykiske og sociale problematikker, der er i spil.

Der er naturligvis undtagelser (en del ser det ud til på baggrund af analysen af medarbejderinterview i forrige kapitel) fra dette bærende relationsprincip, når psykiske problemer trænger sig massivt på. *"Der bliver ikke sådan presset noget ned over hovedet på én, nu skal du det, og nu skal du det, man går selv ind og vælger og siger ja til noget, ikke? Og i dag tror jeg, der er et par stykker, der sidder der har det lidt skidt og som har snakket … Hvis jeg siger: 'jeg orker ikke noget i dag, jeg vil bare gerne snakke', så bliver det respekteret"* (medlem, Kildehuset i Aalborg).

At yde sit bedste ud fra dagsformen

Blandt de første arbejdsnotater fra feltstudier og besøg i klubhusene var, dels at det så ud til, at overholdelse af pauserne var vigtigere end at færdiggøre det, man var i gang med (før pausen), dels at betragtet som en arbejdsplads med mange 'ansatte' så de daglige arbejdsopgaver – udover hvad køkkenenhederne angår – så overkommelige ud, at en slags 'langsomhedens pædagogik' (jf. kapitel 3) måtte være nødvendig for ikke at være færdige allerede om formiddagen.

En umiddelbar reaktion ud fra vante forestillinger om en arbejdsplads med dens forventninger om effektivitet og opgavestyring frem for 'pausestyring', men også et indtryk, der hurtigt ændrede sig; ikke mindst da begrebet 'arbejdsstruktureret dag' med fokus på rammesættende struktur frem for estimerede produktivitetsmål kom på plads.

Såvel under feltstudier som i interview kom der ualmindeligt mange udsagn frem om, at alle forventes at yde deres bedste, men at det til gengæld kan være lidt afhængigt af dagsformen. Kunsten at "skrælle den berømte kartoffel" (på en formiddag) udtrykt blandt andet ved, at *"jeg vander og tørrer støv af, og det er nok ikke det mest spændende arbejde, man kan have, men på den anden side så er det egentligt godt nok for mig"* (medlem, Kildehuset i Aalborg), eller *"Hvis man ikke er oplagt … til for eksempel at sidde på kontoret, så kan man tømme papirkurve, så har man da lavet lidt"* (medlem, Fontæne Huset i Århus).

Et klart indtryk af, at der i alle klubhusene er en høj grad af konsensus om, at man yder det, man kan afhængigt af dagsformen. Devisen ser ud til at være, at lidt er mere end ingenting, og at det præcis er denne kollektive forståelse for individuelle grunde til at overkomme kun lidt på en dag eller i en periode, der skaber rum til at møde frem på trods af konditionen. *"Det er helt fint bare at komme. Selvfølgelig skal det ikke være, at du kommer hver dag kun for at drikke kaffe, men altså, hvis du har det skidt, så siger vi helt klart altså, hellere kom bare lige og sige*

hej, og så – hvis du lige måske kan lægge tre viskestykker sammen – alle tiders" (medlem, Fountain House i København).

Indlejringen af en sådan 'tolerance-pædagogik' i klubhusmiljøerne ser ud til at være en væsentlig forudsætning for, at en del medlemmer møder frem på 'dårlige dage', idet erfaringerne ved bare at møde frem, som det blev fremhævet i kapitel 4, kan være det, der betød, at det alligevel 'blev en god dag'. Oplevelsen af, alligevel at kunne overkomme lidt mere end man troede.

At finde en balance mellem at yde sit og alligevel gerne vil opleve at overkomme lidt mere, idet det ikke er pålagt som noget, man *skal*, kan med en reference til filosofien formentlig vurderes som at være en god balance mellem, hvad man *kan* yde, og hvad man gerne *vil* yde. En tilstand, hvor man som menneske er rimelig overens med sig selv – man er i en potentielt 'lykkelig situation'. Det er i hvert fald en måde, hvorpå en anden af pædagogikkens store forfædre, Rousseau, definerer lykke: *"En af de smukkeste definitioner af lykke, idéhistorien kan byde på, er Jean-Jacques Rousseaus. Han foreslår i 1762 at fatte lykken som den dynamiske balance mellem 'villen' og 'kunnen'. Et menneske er lykkeligt, når han ikke vil mere, end han kan."* (Schmidt 2004). Store ord i en nutidig kontekst, hvor begrebet 'lykke' er såvel ombejlet (lykkepiller) som diskutabelt (er idealet at være lykkelig?), men et filosofisk guldkorn, det kan være godt at reflektere videre over som karakteristik af en individuel oplevelse af 'balance i dagligdagen', især hvis de to ord 'vil' og 'kan' suppleres med et tredje ord, 'skal'. På ny en velkendt pædagogisk figur; nemlig at finde balance og dynamik i treklangen 'kunne-ville-skulle'.

At *ville* mere end man *kan* (realisere) er en af tidens forklaringer på, at flere og flere – og især unge – kommer i psykosociale vanskeligheder, men i forhold til borgere allerede i mere eller mindre massive psykiske vanskeligheder kan påbuddet om, at man *skal* mere end man *kan* (magte) være særdeles destruktiv for individets selvfølelse og handlekraft. En konfiguration, der ser ud til at være præcist det dilemma, der knytter sig til eksempelvis tidsfastlagte aktiveringstilbud. Men – om end mere diskret – er der en tredje konfiguration, hvis konsekvenser på længere sigt kan være endnu mere livsinvaliderende; nemlig hvis omverdenens *forventninger* til ens kunnen bliver mindre og mindre (eventuelt udtrykt som en *forståelse* for den psykisk syges ikke-kunne-klare-noget-somhelst).

Inden for socialpsykiatrien – og mange andre steder for den sags skyld – ser sådanne enkle refleksioner over kunne, skulle og ville ud til at give mening som forklaringer på, hvorfor der såvel er grund til problematisering af 'væresteds-logikken' med iboende tendens til at ville mindre og den forcerede aktiveringspolitik med den iboende tendens til at skulle mere, end man kan overkomme.

I forhold til klubhusene som rehabiliteringstilbud er det væsentlige nu et sidste 'træk' i forhold til Rousseaus beskrivelse af den 'lykkelige' balance mellem ikke at ville mere, end man kan, nemlig at denne balance kun kan eksistere i situationen (på dagen) – den kan ikke være permanent. "Gid dette øjeblik ville vare ved" er en umulig tanke, påpeger Schmidt med reference til Rousseau, og derfor må der nødvendigvis indtræffe bevægelse fra dag til dag, en forandringsmodus. Når klubhusene ser ud til at lykkes med på den ene side at være et tilbud, hvor en dagsform med meget lille overskud til at gøre noget er fuldt accepteret, og på den anden side at sætte individuelle processer i gang med en ville overkomme lidt mere i et tempo og en rytmik, der sættes af 'den tid, det tager'. Det kan analyseres som et konstruktivt krydsfelt mellem at realisere frivillighedens princip (ikke mere end man kan og vil overkomme) og samtidig bygge forandringsmodus op omkring et menneskesyn, der handler om "alle har ressourcer", "det er menneskeligt iboende at være aktiv" og lignende værdisæt, men hvor opgaven ikke er at fremskynde det enkelte medlems handlingsformåen og på den anden side heller ikke at mene, at alt er lige godt. Det er denne dynamik, der rummes i begrebet 'selvfølgelige forventninger'; dvs. at de ikke er handlingsfremskyndende, men alligevel skaber rum for individuel handlingsinteresse.

Den udtrykte forestilling om, at alle har ressourcer, er naturligvis ikke særegen for Fontænehusene, men der, hvor klubhusmiljøet synes at udskille sig fra mange andre rehabiliteringstilbud, ligger i distinktionen mellem, at 'alle har ressourcer, det gælder bare om at finde frem til dem' via arbejdsevneafdækning, funktionsevnevurdering eller forskellige samtaleteknikker, og at 'alle har ressourcer, det gælder bare om at skabe et rum, hvori de kan komme i spil' via oplevelse af at være aktiv og påskyndet deltagelse i fællesskabets aktiviteter. Denne sidste rehabiliteringsstrategi på klubhus-maner bygges grundlæggende op omkring:

- Reelt erfaret frivillighed (have mulighed for at kunne, men ikke at skulle)
- Aktiv deltagelse i et fællesskab (opleve påskyndelsen for det, der er ydet, hvor lidt det end måtte være)
- Indlejrede forventninger (det er ethvert menneske iboende gerne at ville kunne overkomme lidt mere)

Det er disse tre karakteristika, der kan fremanalyseres som klubhusmiljøets ressource i rehabiliteringspraksis, og som er mulige at arbejde ud fra i praksis, hvis en afgørende forudsætning herfor er til stede: At der er en organisatorisk ramme bygget op omkring rutiner, procedurer og (arbejds)aktiviteter, der kan fastholdes, gennemføres og repeteres, uanset om et medlem er til stede eller ej.

At være ønsket og ventet, men ikke nødvendig

'De nødvendige arbejdsopgaver' er udtryk, der har været gennemgående i de empiriske studier af klubhusmiljøerne, og som ovenfor beskrevet, udgør en vigtig brik i klubhusmiljøet.

Den tilsyneladende modsætning mellem, at det at få løst en konkret arbejdsopgave er nødvendig, men ikke nødvendigvis ved, at alle bidrager med tilnærmelsesvist lige meget eller med det, der forud er aftalt som dagens eller ugens indviduelle opgavefordeling, har voldt nogen 'hovedbrud' at få på plads analytisk set, idet det er en forståelse af ad-hoc og situationsbestemt opgaveløsning, der er usædvanlig, når det drejer sig om konkrete fælles arbejdsopgaver, der skal løses ('er nødvendige') og ikke individuelle muligheder for at være aktiv med 'sit eget' projekt, der så bliver færdig på et uforudsigeligt tidspunkt.

Der er deadlines og spidsbelastninger, først og fremmest synlige omkring køkkenenheder og 'dagens nyhedsbrev' redaktionen, men i al almindelighed synes arbejdsopgaverne uproblematisk at blive justeret ind efter de aktuelt tilstedeværende 'manderessourcer'. Konflikter af typen "nu må *du* tage dig sammen og yde dit, så vi kan blive færdige" eller oplevelse af forcerede spidsbelastninger, hvor medlemmer og medarbejdere går i stress-situationer, har ikke været synlige under besøg, interview og feltstudier undervejs i projektet. Tværtimod har indtrykket været, at de fleste aktiviteter gennemføres i så adstadigt tempo, at det kan undre, at de ikke helt går i stå.

Betragtet som en arbejdspladskultur skiller klubhusmiljøerne sig ud fra andre produktionssteder, hvad enten de er båret af en projektkulturs intensitet og adrenalinkick, som den kan identificeres i et miljø som 'Kaospiloterne' i Århus (Langager 1994), i et produktionsskolemiljø som AFUK delvist målrettet psykisk sårbare unge, der via kulturevents bæres oppe af en ambitionskultur om at præstere det individuelt optimale (Langager et al. 2007), eller et mere 'klassisk' produktionsfællesskab, hvor arbejdsdelingen foregår efter nøje planlagte og individuelt forpligtende præstationsnormer.

I klubhusene ser det ikke alene ud til, at der er opbygget konsensus om, at såvel medlemmer som medarbejdere udtrykker påskyndelse for selv det mindste bidrag til løsning af 'de nødvendige arbejdsopgaver'[33], indtrykket er også, at

[33] Der er dog flere eksempler på, at nogle arbejdsaktiviteter udløser mere opmærksomhed end andre. Eksempelvis fortæller et medlem, at *"… nå men så om mandagen, der fejede jeg gården, og om tirsdagen var jeg ude at samle cigaretskodder op udenfor, og havde det fint nok med det …, men i køkkenet, der er ikke særlig mange, der så kommer hen og siger: 'du har gjort et godt stykke arbejde med cigaretskodderne' ikke? Du får lidt mere ros nede i køkkenet, altså det er lidt sjovere, mens Service, det kan være meget ensomt"* (medlem, Fountain House i København).

det enkelte medlem med en dagsform, der kun gør det muligt at bidrage med meget lidt, oplever at have bidraget med noget vigtigt til fællesskabet.

I et recovery-perspektiv er virksom konstruktiv opbygning af en rehabiliteringsorienteret social ramme med rum for såvel langsommelighedens tempo som forandringens dynamik for medlemmerne, uanset om de aktuelt er i en meget eller mindre belastet psykosocial situation, en rehabiliteringstilgang, der analytisk kan sammenfattes i to grundlæggende dimensioner:

- For det første, at det er det *synligt* produktive, der er i centrum. Ikke snakker om, hvad man gerne ville have gjort og desværre ikke magtede, men oplevelsen af et synligt bidrag til det fælles, hvad enten det er at 'lægge tre servietter sammen' eller være den, der var mest aktiv i tilberedelsen af dagens varme ret. Det er dette fysisk anskuelige aspekt, som klubhusmodellen selv fremhæver som et væsentligt grundlag for arbejdsfællesskabet, hvor de opgaver, der udføres i løbet af arbejdsdagen, skal *"være til gavn og glæde for andre"*, således at de er synligt produktive for klubhusets sociale fællesskab.

- For det andet, at denne konstruktion af 'de nødvendige arbejdsopgaver' i løbet af 'den arbejdsstrukturerede dag' er disponeret og tilrettelagt på en sådan måde, at de enkelte medlemmers deltagelse er 'ønsket og ventet', men ikke 'nødvendig' for nu at trække på tre af Fontænehusenes nøgleord. Her er det nødvendigt analytisk at skelne mellem 'oplevet nødvendighed', som er vital for medlemmernes deltagelse i arbejdsfællesskabet, når de er fremmødte, og 'produktionsnødvendighed', der indikerer, at arbejdsfællesskabet er bygget op omkring det givne vilkår, at hvis 'arbejderne' ikke møder frem eller ikke yder tilstrækkeligt, nås produktionsmålene ikke. Hvis det sidste var tilfældet, ville frivillighedens princip og muligheden for at møde frem om ikke andet så for at 'lægge tre servietter sammen' uden dårlig samvittighed ikke være positivt muligt i praksis.

"Ingen er uundværlig. Alle er uerstattelige" er et citat af Christoffer Hodgkinson, som filosoffen Peter Kemp indleder en af sine bøger med (Kemp 1991).

Det kan sætte det sidste aspekt af 'at være nødvendig' i relief. At opleve at være nødvendig, men ikke uundværlig, er efter alt at dømme det momentum, der gør klubhus-modellens arbejdsforståelse produktiv i rehabiliteringshenseende, idet den signalerer deltagelse i arbejdsfællesskaberne som mulighed for individuel udvikling ('at ville') uden at være underlagt et nødvendigt individuelt præstationspres ('at skulle') men dog med en forandringserfaringsmulighed ('at kunne').

Aspekter af et rehabiliteringstilbud, der bygger på en grundlæggende forestilling om arbejdsidentitet som et personligt aktiv i selvrealisering og på tilstedeværelsen af stabile og tidsubestemte muligheder for deltagelse i et vedholdende 'forventningsfællesskab'.

Kontinuitet og vedholdenhed – stilladsering

Fastlagte rammer og strukturer, genkendelige rutiner i dagligdagen og fravær af pludselige forandringer i miljøet er hyppige karakteristika i medlemmernes beskrivelser af, hvad der er vigtige forudsætninger for at indgå aktivt i klubhusenes fællesskaber.[34] Det er et velkendt fænomen i brugeres identificering af gode rammer for deltagelse i et socialpsykiatrisk tilbud, hvad enten de som i Fontænehusene opbygges om en arbejdsstruktureret dag, undervisningstilbud som 'Lille Skole for Voksne' målrettet sindslidende[35] eller tilsvarende stabiliserende omgivelser.

Knyttes dette behov for ydre overskuelighed og kontinuitet sammen med den klassiske recovery-procesforståelse, er spørgsmålet om tidsperspektivet og de fysiske rammer og strukturer som 'baggrundstæppe' for etablering af langvarige forandringer og 'komme videre' centralt. Recovery-processer kan ikke planlægges som målrettede lineære progressionsforløb, og der vil typisk være regressionsforløb som del af en langsigtet forandring. Et aspekt, som blandt andet inddrages i 'Masterplan 2007' i Århus, hvor det med reference til de fire typiske faser i et recovery-forløb[36] anføres, at *"udvikling er sjældent en lineær proces, men kan alligevel betragtes ud fra nogle overordnede faser. I den personlige udvikling bevæger man sig dog ikke udelukkende fra 1 til 4 [se noten]. Der vil være krisesituationer, hvor man måske bevæger sig fra 3 til 1, hvorved personens situation ændrer sig fra uafhængighed [lever med sindslidelsen] til øget afhængighed af professionel indsats."* (Masterplan 2007: 10).

I den københavnske socialpsykiatriplan (Plan 2009-2012) formuleres det tilsvarende: *"En recoveryproces er som oftest ikke et lineært udviklingsforløb. Borgeren kommer sig i perioder og falder tilbage i andre, reorganiserer sig og rejser sig igen. Der skal være plads til fleksibilitet, plads til forsøg og til afprøvning af muligheder."* (Plan 2009-2012: 16)

[34] Et eksempel på, hvad større brud på de daglige rutiner og de fysiske rammer, afsluttede kapitel 3, hvor Fortuna-huset i Næstved under den fysiske sammenlægning med værestedet Oasen, mistede mange aktive medlemmer. I hvert fald for en periode.

[35] Se for eksempel en evaluering af SIND Lille Skoler for Voksne med en større deltagerspørgeskemaundersøgelse omkring bl.a. dette tema i Langager 1999 og 2002.

[36] I forskellige varianter, f.eks. 'Boston-modellen' med fase 1: overvældet af sindslidelsen, fase 2: kæmper med sindslidelsen, fase 3: lever med sindslidelsen og fase 4: lever efter sindslidelsen (Masterplan 2007: 10).

Fleksibilitet og muligheder for tid og rum til at 'komme sig' i ikke-lineære rytmer, taler for, at tilbud om deltagelse i socialpsykiatriske rehabiliteringsmiljøer præget af vedholdende stilladsering over længere tid, måske år, er vigtig for mange sindslidende, idet sådanne miljøer kan udgøre en stabil, tryg og genkendelig 'base', på hvis faste grund individuelle recovery-processer kan udfolde sig. I en sådan socialpsykiatrisk optik giver klubhusene med deres tilbud om langvarigt (i princippet livslangt) medlemskab med rum til aktive og passive perioder og med mulighed for varierende aktivitetsniveauer i og uden for klubhuset god mening.

Værdien af stabile fysiske omgivelser over tid i rehabiliteringsindsatser synes overset i tidens tendenser inden for socialpsykiatrien, hvor individuelt planlagte samtaler, psykoedukative sessions og individuelle afklaringsforløb med systematisk opfølgning som tidligere nævnt fremstår vigtigere end de fysiske omgivelser, de udspilles i.

Hertil kommer tendensen til – som den eksempelvis kommer til syne i Københavns Kommunes seneste strategi for samværs- og aktivitetstilbud målrettet voksne med betydelig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne: 'Match, Flow og Beskæftigelse' (Match 2010) – at borgerne skal mobiliseres og fysisk flytte fra tilbud til tilbud, alt efter om de aktuelt vurderes i en ressourcestærk eller ressourcesvag periode. Selvom det i strategien – med henvisning til socialpsykiatriplanen – noteres, at borgerne ofte bevæger sig frem og tilbage mellem svage og stærke perioder[37], er individuel mobilitet mellem forskellige aktivitetstilbud et succeskriterium, således at borgeren afhængigt af 'dagsformen' oplever at få andre udfordringer i andre aktivitetsmiljøer: *"En borgers mobilitet skal indtænkes som et udviklingsmål i sig selv, … Det, at bevæge sig i byen og benytte forskellige tilbud, giver mulighed for en varieret og individuelt tilrettelagt hverdag og understøtter målet om et mere selvstændigt og værdigt liv for borgere med sindslidelser. Så vidt muligt, skal aktivitets- og samværstilbuddene koordinere åbningstider og aktiviteter, så borgeren hjælpes til at bevæge sig mellem tilbud."* (Match 2010: 12).[38]

[37] *"Udfordringen, når det gælder tilrettelæggelsen af tilbud til målgruppen af borgere med sindslidelser, er først og fremmest, at borgernes situation og behov er varierende, og som oftest ikke følger en lineær udvikling. En borger kan befinde sig imellem og på tværs af faser, og nogle borgere kan ikke bevæge sig igennem alle faserne i løbet af deres liv. En udvikling vil ofte både bevæge sig frem og tilbage imellem faserne i løbet af et liv med en sindslidelse, og tilbagefald og fremgang kan finde sted inden for meget korte tidsrum. Når der i dette strategipapir tales om hhv. ressourcesvage og ressourcestærke borgere, så henvises der til borgere, der på det pågældende tidspunkt er hhv. mere eller mindre prægede af deres sindslidelser – svarende til spændet mellem livsfaser."* (Match 2010: 7).

[38] Det understreges dog et enkelt sted i strategiplanen, at selvom der opereres med tre forskellige tilbudstyper, forventes det *"at ydelser i alle tre kategorier, med den rette tilgang, kan komme borgere i alle faser til gode."* (Match 2010: 8).

En rehabiliteringsforståelse, der må vurderes som diametralt modsat Fontænehusenes fokus på værdien af at opleve at kunne overkomme mere og udvikle flere ressourcer i kraft af øget aktiv virksomhed i samme fysiske miljø. Modsætningen mellem de to opfattelser af virksomme rehabiliteringstilbud kan identificeres som forskelle i opfattelsen af, hvorvidt et stabilt fysisk miljø med faste rammer med en del borgere i en 'ressourcesvag periode' vil være tilbøjelig til at fastfryse og hæmme udviklingsmulighederne for de borgere, der er i en mere 'ressourcestærk periode'. En erfaring, der ikke lader sig afvise, når det drejer sig om traditionelle 'væresteder', men en strategi, der udfordres af erfaringerne fra klubhus-modellen, hvor der ideelt er en blanding af medlemmer, der aktuelt er 'ressourcestærke' og andre, der er 'ressourcesvage' for at beskrive dem i Københavns Kommunes strategiplans terminologi.

Lederen af Fountain House København beskriver i en kritisk overvejelse over Københavns Kommunes 'Match-begreb', at klubhusene som alternativ er *"et tilbud til alle borgere med sindslidelser, uanset deres aktuelle dagsform. Det er netop kernen ved et klubhus, at medlemmet kan starte som meget dårlig, men efterhånden opdage, at der indtræffer bedring i tilstanden, blandt andet ved at erfare, at man kan mere, end man troede, og at ens personlige, sociale og faglige ressourcer langsomt vokser gennem fællesskabet i klubhuset for til sidst at resultere i, at man er parat til at prøve kræfter med et egentligt arbejde."* (Søndergård 2011: 2).

Klubhusene repræsenterer et socialpsykiatrisk rehabiliteringsmiljø, hvor der på samme tid er plads til sindslidende, for hvem stedet ses som deres blivende 'arbejdsplads', og til de unge og voksne, der oplever, at fællesskabet og de daglige aktiviteter her er med til at give det personlige løft, der betyder, at de opbygger ressourcer og mod på at rykke fra matriklen. Søge nye steder hen i form af en almindelig arbejdsplads eller en uddannelsesinstitution med bevidstheden om, at der også herefter er støtte fra medarbejdere og andre medlemmer at hente, sammen med muligheden for løbende at komme forbi til sociale arrangementer, eller – hvis der opstår alvorlige krisesituationer – vende tilbage i en ny kortere eller længere periode.

Et socialpsykiatrisk tilbud, hvor den afgørende rehabiliteringsressource mere skal findes i stedets organisationsform end i de direkte terapeutisk rettede samtaler og individuelle udviklingsplaner. Ikke i betydningen at de personlige relationer med de professionelle medarbejdere eller de mange 'små samtaler' med dem og andre medlemmer kun har lille betydning, tværtimod. De udgør udtrykte erfaringer, indsigter og mulige fremtidsperspektiver, der kan bekræfte oplevelsen af at kunne overkomme mere og samtidig finde en rimelig balance i dagligdagen, men denne relationelle dynamik gøres mulig af det bagvedliggende: Den arbejdsstrukturerede dag, de nødvendige arbejdsopgaver og i det

hele taget den måde, hvorpå klubhuset er indrettet og den stemning, der er indlejret 'i murene'.[39]

Disse karakteristika, der er iagttaget og beskrevet i forbindelse med Fontænehusenes ideale klubhus-model, bryder med flere af de forståelser af, 'hvad virker' i recovery-orienteret psykosocial rehabilitering, idet klubhusene hverken vil eller kan promovere sig i kraft af terapeutisk uddannede eksperter, der formår at tilrettelægge individuelle og målrettede recoveryforløb med dokumenterbare resultater af psykoedukation, terapeutiske samtaler eller tidskalkulerede træningsprogrammer. Men det er ikke 'kun' i forhold til at gøre sig bemærkede og anerkendte i forhold til tidens tendenser inden for socialpsykiatrisk faglighed, Fontænehusene i dag står over for udfordringer.

Også i forhold til den aktuelt dominerende rolle, arbejdsmarkedspolitikken via blandt andet 'Aktivloven' spiller i forhold til socialpolitikken, kan klubhusene synes ude af kadence med deres traditionsbårne 'frivillighedens princip' og den fremanalyserede 'langsommelighedens pædagogik'.

Endelig er der den nok største udfordring til klubhus-modellen: Den er i høj grad bygget op omkring forventningen om, at potentielle medlemmer er borgere, der identificerer sig med en 'arbejdsidentitet', som klubhusenes arbejdsfællesskab og arbejdsstrukturerede dag kan imødekomme rehabilitering i forhold til. En karakteristik af sindslidende eller personer med psykiske vanskeligheder i et omfang, som nødvendiggør særligt tilrettelagte tilbud, der ikke er så selvfølgelig i dag som for tyve år siden. Der er – især i det seneste årti – opstået et nyt segment af unge, der i dag fylder meget såvel i en del af klubhusmiljøerne som andre steder inden for det specialiserede socialområde. Unge for hvem 'arbejdsidentitet' endnu er et uerfaret begreb, og som snarere er et i en slags ingenmandsland, hvor det overhovedet at finde 'sig selv' er et mere påtrængende identitetsanliggende. Spørgsmålet er, om klubhus-modellens fremhævning af *"At stræbe efter og udføre erhvervsarbejde, er en udviklende og reintegrerende kraft i ethvert menneskes liv"* er helt så dækkende for Fontænehusenes medlemskreds i dag, sammenlignet med starten af 1980'erne?

Udfordringer til klubhusene i dag – knopskydning og nye aktivitetstyper

> *"Klub Fontana var tidligere ligesom resten af Fountain House, på samme måde. Det var den strukturerede arbejdshverdag, hvor vi drev cafeen og kontoret … og der var jo ikke arbejde nok til de unge altså. Hvis der kom otte unge, så havde de*

[39] Uden sammenligning i øvrigt tilsvarende eksempelvis det at træde ind i en kirke. For de fleste mennesker opleves det som at komme i en anderledes stemning og initiere en bestemt adfærd – uafhængigt af, om der er en præst til stede i rummet. Det ligger i stedets 'aura' eller topos, at der er bestemte måder at være der på.

> *gjort arbejdet på fem minutter, og hvad pokker skulle de så lave resten af dagen? Så meget fylder det jo ikke at stå i en café i tre pauser."* (leder Klub Fontana/Fountain House, København).

Selvom rapportens fokus først og fremmest har været at se på dagligdagen, som den udfoldes på grundlag af den 'klassiske' klubhus-models retningslinjer og traditioner på tværs af de otte klubhuse, skal i dette afsnit medtages, at det pibler frem med nye indsatstyper (ved siden af det fysisk produktive arbejdsfællesskab) og mere individuelt tilrettelagte kompetenceudviklingsforløb og afklaringsmål. Der knopskydes. Først og fremmest i Fountain House i København af den enkle grund, at det fysisk er langt større end de øvrige klubhuse, og i kraft af beliggenheden i København har et langt større potentielt medlemsgrundlag end de fleste af de øvrige klubhuse. Kun Fontæne Huset i Århus og delvist Kildehuset i Aalborg ville umiddelbart have mulighed for samme form for parcellering af de fælles fysiske rammer i en mangfoldighed af mindre enheder målrettet forskellige medlemsgrupper – blandt andre unge psykisk sårbare ofte med belastende social fobi, eller lidt ældre studerende, der har behov for et sted at komme videre med studierne i fællesskab med andre, for hvem det ikke er nemt at gennemføre studier uden særlig hjælp og støtte og ikke mindst et arbejdsorienteret sted at være del af.

Især er der tale om en massiv tilgang af unge, som enten har brug for en kortere eller længere periode uden tidspres og fastsatte præstationskrav, men det er unge, der ikke har så lang erfaring fra arbejdsmarkedet, at 'langsomhedens pædagogik' er det perfekte match for dem. Forskergruppens første indtryk af, at det var overraskende, at så mange kunne bruge så meget tid på så relativt få arbejdsopgaver, kan reaktualiseres, når det drejer sig om de unges aktive medlemskab, som det tydeligt udtrykkes i citatet oven for.

Fountain House i København er i dag et sted med forskellige grupperinger og knopskydninger. Blandt indsatser af lidt ældre dato er Klub Fontana målrettet unge mellem 18 og 25 år, som har psykiske problemer, men ikke nødvendigvis har været i psykiatrisk behandling. I præsentation af tilbuddet er fremhævet aktiviteter og undervisning som 'Motion og sundhed', 'Undervisning og kreative aktiviteter', Coaching og fremtidsværksteder, og ord som arbejde og struktur er erstattet af som 'hyggeligt', 'trygt' og 'rart': *"Få livslysten tilbage i et trygt fællesskab med andre psykisk sårbare unge.*

> *"I Klub Fontana får du mulighed for at udvikle dig personligt og få styrket dit selvværd i et rart fællesskab med andre unge med lignende psykiske problemer. Du får hverdagen til at hænge sammen og får mulighed for at blive mere afklaret om fremtiden. Der er masser af muligheder for både at have det hyggeligt og rart, samtidig med at der er tryghed til at være sig selv og få støtte til at gøre tingene i*

> *dit helt eget tempo. Du får lov til at være præcis som du er og får samtidig hjælp til at opdage og udfolde dine ressourcer og finde dine egne ben i livet."* (http://klub-fontana.dk)

Bogstøtten er et andet af de lidt ældre særlige initiativer, hvor ordet 'arbejde' dog indgår i introduktion til tilbuddet for potentielle interesserede: *"Bogstøtten er et arbejdssted for studerende med psykiske vanskeligheder. Alle brugere af Bogstøtten har uddannelsesmæssige erfaringer, de fleste er enten universitetsstuderende eller studerende fra mellemlange uddannelser, men alle studerende er velkomne. Gennemsnitsalderen er omkring de tredive."* (www.fountain-house.dk/...).

Blandt de seneste initiativer er udbud af en 'Særlig tilrettelagt ungdomsuddannelse'[40] – Fontana Skolen, og på et lidt mere organisatorisk plan står Fountain House nu bag en Socialøkonomisk Forening – 'AlleKan' er navnet – med det formål *"at virke som et videnscenter for praksisnær kompetenceudvikling af psykisk sårbare mennesker og deres relaterede private og professionelle aktører."* (§ 4.2. i vedtægterne fra 2010).

Fountain House i København er et socialpsykiatrisk rehabiliteringsmiljø i udvikling med stor tilgang af unge og især unge kvinder, hvad oversigten over medlemssammensætning i kapitel 3 statistisk viste. Men ikke et miljø i drift forstået som på vej mod et andet grundlæggende værdigrundlag. 'Kerneværdierne', som der er formuleret i klubhus-modellen og de 36 retningslinjer for klubhuse søges så vidt muligt overholdt (i vedtægter for AlleKan står for eksempel, at *"Foreningen kan ikke afvige fra det værdigrundlag… som har udgangspunkt i de internationale standarder"* (uddrag af § 4.1)). Klubhus-modellen danner fortsat det bærende grundlag, selvom 'de nødvendige arbejdsopgaver' i knopskydningsgrupperne er suppleret med mere undervisningsorienterede, kompetenceudviklende og kreative aktiviteter båret af større direkte opmærksomhed rettet mod det relationelle samspil mellem medlemmer og medarbejdere.[41]

Det ser ud til, at der i vid udstrækning er muligheder for at udnytte det fælles værdigrundlag, og at det hele er samlet på en matrikel trods variationerne i dagligdagens tilrettelæggelse og struktur i de forskellige knopskydningsgrupperinger. I et interview med en medarbejder i Klub Fontana spurgtes ind til, om ikke Klub Fontana 'lige så godt' kunne etablere sig som et selvstændigt sted uden at være forpligtet på klubhusmodellens værdigrundlag, når de dagligge aktivitetsformer virkede så forskellige fra den arbejdsstrukturerede dag i

[40] Den såkaldte STU, der er et 3-årigt landsdækkende uddannelsestilbud målrettet grupper af unge, der ikke forventes at kunne gennemføre en ordinær ungdomsuddannelse. Oprindeligt mest henvendt til udviklingshæmmede unge, men i dag er et bredt spektrum af unge med behov for særlig hjælp og støtte repræsenteret. Der er på landsplan omkring 3.500 unge under denne uddannelsesordning.

[41] For interesserede indeholder den tidligere omtalte feltrapport (der kan downloades) et tyvesiders afsnit om Klub Fontana.

'kernehuset'. I det benægtende svar kom blandt andet frem, at: *"For eksempel det at vi har unge, som har været her i et stykke tid i Klub Fontana, og så er de parate til at prøve kræfter med nogle flere ting. Så er der for eksempel nogle, der er ovre i køkkenet i en periode. Her prøver de at være en del af et andet slags fællesskab med mere voksne og nogle andre krav, og måske nogle skrappere arbejdsmæssige krav, end vi har her? Det er i hvert fald den ene ting. Plus, at … der er et logisk flow kan man sige, for nogle i hvert fald, med at de begynder at komme i uddannelse efter et stykke tid i Fontana, og så kan de begynde at bruge Bogstøtten."* (medarbejder Klub Fontana/ Fountain House, København).

Et indtryk af en synergieffekt i den interne organisering med mulighed for 'match og flow' inden for samme fysiske ramme sigtende frem mod mulighed for 'beskæftigelse' og uddannelse, muliggjort dels af matrikelfællesskabet, dels af den vitale blanding af 'ældre medlemmer' med 'arbejdsidentitet' og mange års aktivt virke i klubhuset og derfor kulturbærende nøglepersoner ('førtidspensionisterne'), og så de nye grupper af unge ('kontanthjælpsmodtagere'), der er på længere eller kortere træk gennem klubhuset på vej mod en mulig fremtid inden for det ordinære arbejdsmarked eller uddannelsessystem.

Helt så enkel er mulighederne for synergieffekter i de øvrige klubhuse ikke, hvis der ses ud over klubhusmiljøet i Danmark som helhed.[42]

Dels er de fleste huse som nævnt for små til med relativt få midler at realisere knopskydnings-ideen, selvom der i alle husene er stor interesse for, hvor langt de kan bevæge sig i retning af supplerende aktiviteter á la Bogstøtten, Klub Fontana og Fontana Skolen. Dels er især de 'nye klubhuse' nødt til at indrette sig efter de lokale muligheder, der er for at få nye medlemmer med de nødvendige midler til drift af huset i baglommen.

Først og fremmest ser tendensen ud til at være, at der i kommunalt regi flere steder er interesse for klubhusenes socialpsykiatriske og arbejdsmarkedsrettede indsatser for unge. Fontæne Huset Vejle er – i hvert fald i efteråret 2011 – underlagt kommunale vilkår, som gør det vanskeligt at skabe de ideelle klubhusmodel-rammer. Her følger socialpsykiatrien sine egne veje og har ikke udtrykt interesse for at samarbejde med klubhuset (altså give for eksempel kommunens sindslidende førtidspensionister mulighed for at blive medlemmer i klubhuset med kommunalt tilskud til stedet), så her kan alene unge og yngre kontanthjælpsmodtagere få medlemskab med økonomisk støtte i henhold til 'Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats' (Aktivloven) med de krav om tidsbe-

[42] Når der her fremhæves vigtigheden af en tilpas blanding af 'ældre kulturbærende' og 'yngre på gennemtræk' til at understøtte klubhuskulturen, må dog indskydes en mulig tredje faktor, som til en vis grad kan kompensere noget for en 'skæv' medlemssammensætning; nemlig at der er et omfattende samarbejde og besøgsvirksomhed klubhusene imellem (også internationalt), og en række kulturreproducerende 'institutionaliserede' aktiviteter i de fleste klubhuse, blandt andet at klubhusstandarderne ofte tages op til fælles drøftelse på morgenmøder mv. i de enkelte klubhuse med henblik på at formidle klubhusmodellens idégrundlag og værdisæt

grænsninger og mål om *"så hurtigt og effektivt som muligt at komme i beskæftigelse"* (Konsulentfirmaet KX 2010: 19), det indebærer. I den netop citerede konsulentrapport om Fontænehuset Vejles situation og fremtidsmuligheder fremhæves direkte, at der bør arbejdes hen imod muligheden for også at have førtidspensionister (Servicelovens § 104) som aktive medlemmer for at skabe en bedre balance mellem 'ældre' mere blivende og yngre medlemmer på gennemtræk så *"medlemssammensætningen ændres, således at førtidspensionister og muligvis også sygedagpengemodtagere udgør en balanceret andel af husets medlemsgruppe."* (side 20). Det fremhæves, at der er stor interesse herfor blandt potentielle medlemmer, men afgørelse om realisering af en sådan balancering af medlemssammensætningen afhænger reelt af kommunens socialpsykiatriplaner for de kommende år.

Direkte afhængighed af kommunale dispositioner ser ud til at være et vilkår for fremtiden for de fleste nuværende og forventede kommende klubhuse, som dels gør det vanskeligt at fastholde 'frivillighedens princip', dels kan betyde, at kommunen kan disponere over klubhuset. Såvel i Århus som Næstved er klubhusvirksomheden blevet en organisatorisk del af kommunernes socialpsykiatri, og eksempelvis i Fortuna-huset i Næstved har dette 'tvangsægteskab' haft store følger, da klubhuset som tidligere nævnt i starten af 2011 blev lagt fysisk sammen med værested Oasen i Oasens lokaler.

En organisatorisk og fysisk forandring, som modsat Vejle betød, at der ville være mange ældre og potentielt kulturbærende medlemmer, men ikke uventet viste det sig hurtigt, at værestedsbrugerne nok er kulturbærende, men af en værestedskultur og dermed nærmest diametralt modsat det værdigrundlag, den kultur og struktur, som klubhusmiljøerne opbygger.

En sigende episode herpå kom frem under interview med Fortuna-husets leder, der af kommunen er blevet udpeget til at være med til at opbygge klubhus-modellen som kulturbærende for det samlede sted. I sagens natur en stor opgave, der vil tage lang tid, og en forskel på de to kulturer viste sig hurtigt blandt andet ved værestedsbrugernes umiddelbare reaktion på, at klubhuset tog faste traditioner såsom at skrive sig på arbejdsopgaver på en tavle ved ankomst, og at se det som en arbejdsopgave at passe pengekassen ved frokosttid: *"Vi ser jo ikke det, at man er medlem som noget med kontrol, vi ser ikke det, at man skriver på sedlen, hvornår man kommer, som kontrol. Det er en god struktur, og man ved, hvad man skal, og der er forudsigelighed. Men værestedsbrugerne de er mere sådan: 'Nej, hvorfor skal jeg sige mit navn?' Og når vi tager imod penge for mad [ved frokosten], så har det jo i klubhuset altid været en arbejdsopgave, at der er en, der styrer pengekassen i dag, og så går man hen og betaler. Men værestedsmodellen er, at der står en pengekasse, og så går man selv hen og lægger penge. Det skal signalere tillid, så når der lige pludselig står en og skal tage imod pengene, så er det jo bare modsat – så tolkes det som mistillid. For os fra klubhuset handler det om, at for medlemmerne, der står og*

tager imod pengene, der giver det noget at være den, der har ansvaret for den opgave. Vi tænker hele tiden i arbejdsopgaver, og de (værestedsbrugerne) tænker i kontrol og mistillid." (leder, Fortuna-huset, Næstved).

Tilsyneladende en lille sag, men et godt eksempel på, hvor stor forskel der kan være på en klubhuskultur og en traditionel 'værestedskultur'.

Eksempler fra Vejle og Næstved ser – sammen med udviklingen i København – ud til at pejle tendenser i de udfordringer og muligheder, klubhusene står over for i de kommende år. De eksisterende og kommende klubhuse vil lokalt i stigende grad være tvunget til at tilpasse sig kommunale politikker inden for socialpsykiatri og beskæftigelsesinitiativer målrettet sindslidende og psykisk sårbare, og efter strukturreformen i 2007 ser dette vilkår ud til at være blevet skærpet.

Fontænehuse Danmark på nationalt plan vil skulle tage bestik af de socialpolitiske konjunkturer, herunder konsekvenserne af den kommende pensionsreform, og om mulighederne for at fremme klubhus-modellen vil være gunstige eller om den måde, socialpsykiatrisk rehabilitering og recovery-forståelsen i eksempelvis socialpsykiatriplanerne fra Århus og København aktuelt beskrives, vil vinde yderligere indpas, er svært at forudsige. Og det vil under alle omstændigheder være stærkt påvirket af udviklingen i socialpolitikkerne i Europa, og det lobbyarbejde, klubhusenes internationale paraplyorganisationer kommer igennem med. Det er temaer i næste og afsluttende kapitel.

Kapitel 6:
For fremtiden – klubhusene i social-politisk og europæisk perspektiv

I kapitlet her løftes blikket op over den daglige virksomhed i klubhusene. Blandt temaerne er den nationale socialpolitiske dagsorden og dens mulige betydning for Fontænehusenes fremtidige muligheder og et internationalt perspektiv med fokus på den Europæiske fraktion af Fountain Houses (EPCD), som er under etablering. Afslutningsvist introduceres den internationale interesse for begrebet 'kapabilitet' som en mulig fremtidig inspirationskilde til Fontænehusenes idégrundlag i samspil med de internationale retningslinjer for Club-houses.

Den internationale baggrund

Det er kendt, at klubhusbevægelsen i Danmark siden sin første begyndelse har været betinget af en international idé. Med denne idé som baggrund vil råderummet for klubhusene til en vis grad være præget af deres internationale tilhørsforhold. Desuden vil råderummet være præget af den hjemlige socialpolitiske rammesætning og desuden i stigende omfang den europæiske dimension.

Den internationale side af klubhusbevægelsen sammenfattes her i to hovedpunkter:

Klubhusbevægelsen har sit udspring i USA og er internationalt organiseret i paraplyorganisationen ICCD. Den internationale organisation opstiller ikke alene hovedlinjerne for, hvordan et klubhus skal fungere, men akkrediterer også de klubhuse, der efter ansøgning lever op til standarderne. Dermed understreger ICCD både ønsket om og viljen til at håndhæve en høj grad af kontrol fra et center og ud i periferien. ICCD sigter på den måde efter at bevare bevægelsens oprindelige grundlag, selv om de samfundsmæssige vilkår naturligvis er anderledes. Dette gensidige forhold kan skabe modsætninger og ambivalenser netop i kraft af disse forskelle. Ud fra Esping-Andersens model til forståelse af velfærdsregimer (1990) kan man hævde, at klubhus-ideen opstår og udvikles i et land, hvor marked og ejendomsret tildeles den afgørende rolle, og derefter eksporteres til lande (bl.a. de nordiske), hvor stat og politik spiller den altafgørende rolle i en bestræbelse på at nedtone markedets betydning til fordel for

omfordeling. Esping-Andersens analyse tog sit udgangspunkt i den klassiske socialdemokratiske velfærdsstat. Traditionelt har den klassiske velfærdsstat arbejdet på flere fronter, nemlig ved at regulere arbejdsforholdene – *socialpolitik i produktionen*, ved at regulere i forhold til standardrisici (sygdom, ulykker, alderdom, arbejdsløshed) – *socialpolitik i distributionen* og ved at sikre offentlige ydelser (ikke mindst opdragelse og uddannelse) – *socialpolitik i reproduktionen*. Skiftet fra welfare til workfare har imidlertid forandret velfærdsstaten, som ikke er så klassisk og socialdemokratisk længere. Siden midten af 1980'erne igangsattes moderniseringen af det offentlige, som over tid indebar, at en ny forståelse af velfærdsstaten tog form. Alligevel kan Esping-Andersens model vise sig nyttig til at forstå forskellene.

Komparativ forskning handler bl.a. om at analysere, hvordan ideer spredes fra et land til andre. Herudfra vil et velfungerende klubhus i USA være præget af den måde, det amerikanske samfund er udviklet på. De nationale forhold bliver referenceramme for, om et klubhus fungerer efter de standarder, der passer til det sted, hvor det er opstået og udviklet. Henvisningen til Esping-Andersens model fortæller, at det langtfra er enkelt at overføre denne model til Europa. Transferprocessen kan beskrives med tre begreber: (1) USA: kontekstualisering, (2) Eksport: de-kontekstualisering og (3) Brug i modtagerlandet: rekontekstualisering. Sagt på en anden måde: de amerikanske erfaringer – der er lejret ind i historie, kultur, politik og lovgivning – er kontekstualiserede. Hvis og når de skal sendes ud i verden, må de først de-kontekstaliseres (hvad kan uddrages som kernebegreber, hvad kan uddrages om praksisformerne, og hvad er forståeligt for andre og alt i alt betragtet som uafhængigt af lokale forhold). Når de lander i modtagerlandet, skal de rekontekstualiseres, dvs. lejres ind i den nationale kultur i modtagerlandet. Stadig med Esping-Andersens model in mente vil den amerikanske vægt på "økonomisering" støde mod en barriere af "moralisering", dvs. velfærdsstatens oprindelige forestillinger om, at det enkelte menneske er unikt og kan forbedres gennem medborgerskab og aktiv deltagelse i samfundslivet. Denne forskel har dog ikke altid at gøre med de ressourcer, der faktisk anvendes til socialpolitiske formål.

Gunnar Viby Mogensen har for Rockwool Fonden påvist, at de offentlige velfærdsudgifter lå en del lavere i USA end i fx Skandinavien (18 % mod 24 %), men også at denne forskel udlignes, når den private velfærdssektor medregnes (10 % mod 2-3 %) (Mogensen 2010: 30-31). Et er udligningen, noget andet er de eventuelle forskelle, delingen mellem privat og offentlig velfærdssektor kan indebære. I forbindelse hermed må det ikke overses, at import af ideer altid skal tilpasses den hidtidige måde, modtagerlandet har struktureret fx sin velfærdspolitik på. Uanset hvor god en eventuel idé fra udlandet måtte tage sig ud, er sporene allerede lagt, og denne afhængighed af traditioner, kutymer, vaner og forestillinger indebærer, at det nye skal passes ind i den eksisterende socialpoli-

tik. Klubhuse i Danmark balancerer derved mellem at leve op til en international model og forståelse af, hvad et klubhus er på den ene side og dansk socialpolitik på den anden side – bl.a. udmøntet i krav og forventninger, der rækker videre end ICCD's begreb.

Denne eksterne rammesætning udgør dog kun et af de mange dilemmaer, klubhusbevægelsen befinder sig midt i og skal tage livtag med. Føjer vi en intern rammesætning til, viser der sig nye sider af sagen.

Forstås begreberne ens?

Der har i den danske klubhusbevægelse været gennemført en diskussion om standarder, bl.a. udsprunget af, at der har været rejst berettiget tvivl om, hvorvidt de amerikanske begreber blev oversat på en dækkende og retvisende måde. Derfor etableredes et standardudvalg, som skulle gå begreber og forståelser nærmere efter i sømmene. Når det fx i den amerikanske version hedder "at hjælpe medlemmerne til at indfri beskæftigelsesmæssige mål", er det i Danmark oversat til at "hjælpe medlemmerne med at komme i beskæftigelse". Det konstateres, at "det er en helt himmelvid forskel" (medarbejder, Enggården ved Thisted).

I dansk sammenhæng betyder pligten til aktivering, at det enkelte medlem af klubhuset skal være arbejdsmarkedsparat og villig til at tage et hvilket som helst job uanset dets indhold. Det kan ikke udledes af det amerikanske forlæg. Samtidig har vi forudgående i denne rapport vist, at der eksisterer et særligt problemfyldt modsætningsforhold mellem pligten til aktivering på den ene side og hensynet til socialpsykiatrien på den anden. Kort sagt synes dansk socialpolitik at indebære nogle særlige krav til mennesker, som i anden sammenhæng sædvanligvis ikke betragtes som parate til arbejdsmarkedet, og hvor aktiveringen af dem ikke tjener et fornuftigt formål. Det betyder bl.a. at kunne manøvrere i et farvand, hvor medlemmer enten betragtes som "jobklare", "indsatsklare" eller "midlertidigt passive". Opdelingen i de tre grupper sattes i værk per 1. april 2010 og bygger på følgende skillelinjer:

- Matchgruppe 1: Jobklar. Borgere, der er parate til at tage et ordinært arbejde, så de kan være ude af beskæftigelsessystemet inden for de næste tre måneder.
- Matchgruppe 2: Indsatsklar. Borgere, der ikke er parate til at tage et ordinært arbejde, så de kan være ude af beskæftigelsessystemet inden for de næste tre måneder, men som kan deltage i en beskæftigelsesrettet indsats med aktive tilbud.

- Matchgruppe 3: Midlertidigt passiv. Borgere, der har så alvorlige problemer, at de i øjeblikket hverken kan arbejde eller deltage i en beskæftigelsesrettet indsats med aktive tilbud, fordi de fx er alvorligt syge.

Selv om flexicurity ikke er en del af ICCD's program, betyder det omvendt ikke, at der så skal vælges mellem to vidt forskellige tilgange til, hvad et klubhus er. Klubhusene her i landet må naturligvis rette sig efter den eksisterende lovgivning, men der er stadig fornuft i at blive åndet i nakken af en international organisations krav om at leve op til standarder byggende på et bestemt idégrundlag. Overordnet kan både den danske og den europæiske udvikling ses som bevægelser væk fra "moderkirken", men de kan også ses som særlige varianter af den.

Dansk socialpolitik

Siden midten af 1990'erne har flere nyskabelser i socialpolitikken set dagens lys. Den væsentligste af dem er formentlig aktiveringslinjen, altså ideen om gennem arbejdsmarkedspolitiske foranstaltninger at øge chancerne for at blive helt eller delvis selvforsørgende. Et markant træk blev støttet beskæftigelse, som sigtede efter at flytte fokus til fleks- og skånejob. Inden da havde skiftende arbejdsmarkedsrettede tiltag som virksomhedspraktik og løntilskudsjob været gængse. Nu blev der i stedet tale om at etablere ordninger med mere varige placeringer i støttede beskæftigelsesmuligheder. Disse nye ordninger omfattede i 2008 ca. 50.000 helårspersoner. Desuden øgedes interessen for vejledning og opkvalificering, især særlige uddannelsesforløb på erhvervsskoler og ordinær uddannelse, men også vejledningskurser. Denne del af aktiveringen drejede sig i særdeleshed om at målrette uddannelsesforløb mod arbejdsmarkedets behov.

Tillige fokuseredes på førtidspensionisterne. I 2007 gennemførtes en undersøgelse af Social-, Beskæftigelses- og Finansministeriet. Den konstaterede, at målsætningen om at få flest muligt med nedsat arbejdsevne over i ustøttede job ikke var opfyldt. En vigtig årsag syntes at være, at mange unge og mange med psykiske lidelser var blevet tilkendt førtidspension. Især blandt de senest tilkomne førtidspensionister viste det sig, at 4 ud af 5 unge i alderen 20-29 år havde psykiske lidelser – ikke mindst i kraft af en stigning i forhold til "nervøse og stressrelaterede tilstande" (Socialministeriet et al. 2007).

Andre vigtige træk handler om afinstitutionalisering, udvidelsen af private socialpolitiske aktører og borgeres retssikkerhed og valgfrihed. Her skal vi alene opholde os ved, at klubhusene også er blevet socialpolitisk aktør. Både civilsamfundet og markedet tænkes at påtage sig opgaver inden for en ellers dominerende offentlig sektor, og det forudsætter, at der er andre tilbud til rådighed. Mens den offentlige sektor (stat, regioner og kommuner) tidligere bar

hovedansvaret for et opstået socialpolitisk problem, blev dette ansvar nu delt med borgeren. Først og fremmest handlede det om at undgå fravalg af arbejde. Derfor nedsattes beløbsstørrelsen i dagpenge og kontanthjælp, og dette fulgtes siden op af indførelse af brugerbetaling. Dermed lagdes op til, at borgerens nærmeste familie opfordredes til at bidrage i stærkere grad til at løfte ansvaret. Desuden forestillede man sig, at civilsamfundet (eufemistisk kaldt "borgernes egne sociale netværk") kunne hjælpe bedre end den offentlige sektor. Borgere med sociale problemer tænktes at få hjælp fra det organiserede civilsamfund og dettes selvejende institutioner, der dog i vid udstrækning drives ved hjælp af offentlige midler, men kombinerer frivillige med lønnede medarbejdere. I den forbindelse har der været peget på, at der er en usædvanlig tæt kontakt mellem de frivillige og de offentlige myndigheder, hvilket har fået Selle og Klausen til at tale om "statens kolonisering af den tredje sektor" (Klausen & Selle 1996).

Hvad arbejdsmarkedet angår, tilbyder det i princippet borgerne indkomster. I det arbejdsmarkedsperspektiv, der præger socialpolitikken, vil vi nu vende os til flexicurity-modellen. Den indeholder basalt set fleksibilitet, dvs. arbejdsgiveres ret og frihed til at afskedige medarbejdere i krisetider og principielt også en deraf følgende villighed til at ansætte folk, når det går fremad igen. Dernæst indeholder den et sikkerhedsmoment (security), som består i dagpenge på et relativt højt kompensationsniveau for i hvert fald lavtlønnede. Endelig indeholder den en aktiveringsdel, hvis primære sigte er at kontrollere, at ledige faktisk står til rådighed for arbejdsmarkedet og desuden at aktivere dem. En kritisk indvending mod lovprisningen af denne model har været, at en del af dem, der forsvandt fra ledighedsstatistikkerne, formodes at være flyttet over på varige offentlige ydelser, eksempelvis førtidspension.

I det foregående peges altså på, at klassisk 'welfare' er overhalet af 'workfare', således at socialpolitikken i dag i højere grad fremtræder som beskæftigelsespolitik.

Set i lyset af både det foregående og det kommende kunne man kalde det et paradoks at ville forene en mere klassisk forståelse med en moderne. Forklaringen kan sandsynligvis findes i nyinstitutionel teori. "Moderne organisationer eksisterer i *institutionelle omgivelser*, hvor der er socialt definerede og sanktionerede normer for, hvordan en "up to date", rationel og effektiv organisation bør se ud" (Mik-Meyer og Villadsen 2007: 119). Der udvikles over tid en selvfølgelighed i status, og det betyder, at uanset om det svarer til virkeligheden eller ej, så betyder legitimeringspresset fra omgivelserne (politikeres og borgeres forventninger), at der foregår en mytedannelse om, at netop disse tiltag eller principper er demokratiske, retfærdige, imødekommende osv.

Som den nøgterne beskrivelse vil vise nedenfor, er det svært at genkende de værdier, der efter sigende skulle drive værket.

Aktivering

Anvendes den beskæftigelsesrettede aktivering som eksempel, ser vi her brug af særlige redskaber og faste tidspunkter for ret-og-pligt til aktivering. Naturligvis er de komplekse, fordi reglerne er indrettet til at tilgodese behovene hos mange forskellige grupper af ledige.

Reglerne i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats fokuserer på tidlig indsats i form af aktiveringstilbud, hvor eksempelvis ledige under 30 år har både ret og pligt til et tilbud senest efter 13 ugers ledighed. For unge ledige under 25 år pålægges at tage en uddannelse på almindelige vilkår, hvis den enkelte skønnes i stand til det. Hvis man er fyldt 30 år, har man ret og pligt til aktiveringstilbud senest efter 9 måneders ledighed. Dog er det efter 6 måneders ledighed, hvis man er dagpengemodtager over 60 år.

Uanset om den ledige er arbejdsmarkedsparat eller ej, tilbyder Jobcentret tre typer aktivering:

1. Vejledning og opkvalificering:
   Dette dækker over alt lige fra korte vejlednings- og afklaringsforløb, særligt tilrettelagte projekter og uddannelsesforløb til ordinære uddannelsesforløb.
2. Virksomhedspraktik
   Virksomhedspraktik på en offentlig eller privat virksomhed bruges til afklaring af beskæftigelsesmål, eller personer, som på grund af mangelfulde faglige, sproglige eller sociale kompetencer kun vanskeligt kan opnå beskæftigelse på normale løn- og arbejdsvilkår eller med løntilskud. Formålet er at afdække eller optræne personens faglige, sociale eller sproglige kompetencer samt at afklare beskæftigelsesmål.
3. Ansættelse med løntilskud
   Ansættelse med løntilskud hos offentlige eller private arbejdsgivere kan bruges til genoptræning af lediges faglige, sociale eller sproglige kompetencer. Forløbet kan vare i op til et år. For at blive ansat med løntilskud i en privat virksomhed, er det en betingelse, at man har 6 måneders forudgående ledighed" (Beskæftigelsesministeriet).

Aktiveringspolitikken påvirker naturligvis klubhusenes målgruppe. Medlemmer på varige ydelser (førtidspension) kan indgå i klubhusenes dagligdag på de tidligere præmisser, mens de øvrige potentielle medlemmer skal i uddannelse, arbejde eller anden form for aktivering, og her er meget stramme regler omkring tidsrammer og mål for især yngre uden massivt belastende psykosociale vanskeligheder. I kapitel 3 nævntes fx forsørgelsesgrundlaget som en stærk ud-

fordring til klubhusmodellen, og i kapitel 5 pegedes på ændringer af husenes medlemsgrundlag. I denne proces indvirker kommunernes fremhævelse af det arbejdsmarkedsrelaterede. Tålmodigheden med langsommelighedens pædagogik er tilsyneladende sluppet op.

Der er på den baggrund blevet mindre manøvrerum for klubhusene. Dels lægger det foregående op til, at der er færre at henvende sig til i den traditionelle målgruppe, dels indgår klubhusene som sociale aktører side om side med andre tilbud. Måske er der noget om, at modellen for det klassiske klubhus passede til situationen for 30 år siden?

EU's socialpolitik

For at sætte dette yderligere i relief fremdrages i det følgende EU's socialpolitik.

For socialpolitikkens vedkommende kan topmødet i Luxembourg 1997 sættes som udgangspunkt. Her blev EU's fælles beskæftigelsesstrategi vedtaget. Omsætningen af denne strategi har siden 2003 fundet sted gennem de såkaldte nationale reformprogrammer (de tidligere nationale handlingsplaner, National Action Plans). Planerne omfatter fire dimensioner: adaptability, entrepreneurship, equal opportunities og employability. Den europæiske Socialfond støtter realiseringen af de beskæftigelsespolitiske ledetråde med sigte på bekæmpelse af arbejdsløshed, udvikling af humanressourcer og integration på arbejdsmarkedet. Hertil skal så lægges den kompetencebaserede logik i livslang læring, som svarer til forståelsen af en nytteorienteret employability. På jævnt dansk betyder denne måde at tænke på, at den ideale arbejdstager orienterer sig mod sin egen øjeblikkelige markedsværdi i stedet for at stræbe efter varig status og klarer sig med en konjunktur- og situationsafhængig livsførelse i stedet for at knytte sine forhåbninger til et langsigtet livsudkast. Det er af afgørende betydning at udvikle evnen til at finde beskæftigelse for at mestre prekære beskæftigelsessituationer i et ikke-standardiseret og fleksibiliseret erhvervsarbejde. Dvs. en tilpasning til opkvalificering med henblik på (re)integration på det normale arbejdsmarked. Faren for denne tilpasning ligger snublende nær: mennesker med eksempelvis psykiske lidelser kan trænges helt ud af arbejdsmarkedet og tillige gøres ansvarlige for deres skibbrud. Samtidig orienterer jobcentre deres indsats mod et udlevet arbejdsmarked uden blik for, at dette også indebærer at lægge sig fast på vilkår, som medfører en række risici, der ikke kan beregnes, fordi nye teknologier erstatter en del af det arbejde, centrene efterlyser. Derved symboliserer konstruktionen af beskæftigelsesevne (employability) en ensidig fokusering på arbejdsmarkedet, mens den i virkeligheden kunne have større fordele af at tilvejebringe evner til at mestre tilværelsens udfordringer.

Bernard Gazier (1999) skelner mellem to aspekter af employability. Det første aspekt er ”initiativ-employability”, som i lyset af livslang læring mulig-

gør en tilpasning til stadigt mere fleksible erhvervsforhold og dermed garanterer en fortsat deltagelse i arbejdsprocessen. Her betragtes den beskæftigede som en arbejdskraftgiver, der udbygger sin humankapital og retter sig efter kravene på arbejdsmarkedet. Det andet aspekt er "interaktiv-employability", som beskriver afstemningen mellem arbejdstagerens profil og de krav på arbejdsmarkedet, som muliggør et match mellem arbejdstagerprofilen og stillingsopslagets kravprofil.

Efter disse mere overordnede beskrivelser følger en tættere beskrivelse og analyse af aktiveringslinjen.

Aktivering som uddannelse og opkvalificering

Som det er fremgået ovenstående, er der tale om en politik, som i bedste fald kan kaldes tvetydig. For eksempel kan EU's forståelse af aktiveringspolitik tjene som eksempel på denne tvetydighed. Det, der oprindeligt var en strategi for interventioner for at udvide efterspørgslen efter arbejde (skabe arbejdspladser fx gennem offentlig investering), er i dag i langt højere grad præget af interventioner, der retter sig mod faktorer ved arbejdet.

Ved at tage udgangspunkt i EU's policydokumenter ses, at der i dag lægges langt mere vægt på individets autonomi og selvforsørgelse (mennesker ses som selvregulerede moralske aktører). Individet ses som internt motiveret og støttes af en politik til fremme af "aktive individer". Samtidig understreger politikken på den anden side behovet for tilpasning, dvs. at individet også kan være eksternt motiveret og derfor skal aktiveres. Denne dobbelthed er i sig selv interessant, men den har også stor betydning for Fountain House-medlemmerne. Det centrale begreb her er "ansvarlighed", forstået som enten individuel moralsk selvstændighed og selvbestemmelse eller som økonomisk motiveret af positive eller negative sanktioner. Autonomi og ansvarlighed er derved optaget som kernebegreber i de europæiske institutioners ordforråd. Men ord og begreber kan vise sig farlige. Arbejdsløshed gøres til et individuelt anliggende, samtidig med at stort set alle former for social støtte (dagpenge, sygedagpenge, kontanthjælp mv.) tilskrives en moralsk defekt hos den enkelte. Lediggang er den enkeltes skyld, ikke længere samfundets problem. Strukturel arbejdsløshed reduceres til et spørgsmål om at besidde de rette kompetencer.

Målsætningen om selvforsørgelse i EU tager udgangspunkt i en analyse af de grundlæggende økonomiske forandringer. Det hedder:*"The delivery of lifelong learning … lay the foundations for productive human resources equipped with core and specific skills and enable people to adapt positively to social and economic change. The development of an employable labour force involves providing people with the capacity to access and reap the benefits of the knowledge-based society"* (EC 2001a: 12).

Her fremstilles altså forandringsprocesser og mere specifikt individernes behov for at involvere sig proaktivt i disse processer. I det, der kaldes overgangen til det vidensbaserede samfund, er det hensigten, at de offentlige institutioner skal levere midlerne til denne tilpasning: *"Preparing the transition to a knowledge-based economy, reaping the benefits of the information and communication technologies, modernising the European social model by investing in people and combating social exclusion and promoting equal opportunities are key challenges for the Luxembourg process"* (EC 2001a: 8).

Aktivering betyder altså mere end aktivering af økonomien (fx forsyning med nye teknologier, støtte til udvekslingen osv.). Det er også vigtigt at aktivere arbejdsstyrken med henblik på at fremme dens tilpasning til fx nye teknologier. En sådan aktivering af borgerne vil indebære en revision af hidtidige interventionsstrategier, som – hedder det – har en tendens til at øge og fremme passivitet for en del af arbejdsstyrken. Derfor skal den europæiske sociale model moderniseres. Afhængighed forstås altså som resultatet af en patologisk, psykologisk og moralsk tilstand, som skabes af det sociale beskyttelsessystem, og den kan føre til nedbrydning af arbejdsetikken (Levitas 1998). Denne afhængighed af velfærdsstaten kan have alvorlige moralske konsekvenser, fordi den fungerer som en bremse på iværksætterlyst og initiativ. Sociale sikkerhedssystemer påvirker arbejderes og firmaers adfærd i den modsatte retning, lyder det.

På den anden side nævnes også, at målet for social sikkerhed ikke blot og bart handler om at anvende økonomiske ressourcer til at bekæmpe arbejdsløshed, men i højere grad om at tilvejebringe "employability" i form af personlig tilpasning. Men hvad betyder så "employability"? Det er et noget diffust begreb, der anvendes i flere betydninger af EU's institutioner. Dog er der tre betydninger, der går igen, nemlig employability forstået som (1) individets mangel på tekniske og almene kompetencer, (2) som vedkommendes mangel på sociale kompetencer og (3) som hans/hendes mangel på "moralske" kompetencer. Hver betydning peger frem mod forskellige interventionsstrategier: "Every unemployed person is offered a new start before reaching six months of unemployment in the case of young people, and twelve months of unemployment in the case of adults in the form of training, retraining, work practice, a job, or other employability measure, including, more generally, accompanying individual vocational guidance and counseling with a view to effective integration into the labour market" (EC, 2001a: 11).

Til trods for, at der eksisterer forskellige betydninger, synes de alligevel at have to træk til fælles: det første træk angår, at problemet arbejdsløshed udspringer af en form for personlig utilstrækkelighed. Ved at præsentere den arbejdsløse som en, der mangler noget, gøres den enkelte samtidig ansvarlig for egen situation. Det andet træk er den fælles forståelse af "kompetencer" som noget andet end "kvalifikationer". Kvalifikationer er objektive og oftest certifi-

cerede i et diplom, et uddannelsesbevis eller lignende, der er anerkendt af såvel uddannelsesinstitutioner som arbejdsmarkedsinstitutioner. Derimod er kompetencer subjektive, og vurderingen af dem bliver vilkårlig. Forskellen mellem de to begreber ligger i, hvorvidt den enkelte har kontrol over vurderingen af værdien af hans/hendes arbejde. Derved kan man begrunde udelukkelsen af bestemte grupper under henvisning til mangel på forskellige slags kompetencer. Omvendt begrænser det mulighederne for at fremlægge et kollektivt svar fra fx klubhusmedlemmernes side.

Hertil knytter sig også et skifte fra, at en ansat tidligere forventedes at arbejde med sine kognitive eller manuelle færdigheder, mens vedkommende i dag i langt højere grad forventes at demonstrere sin "korpsånd og beredvillighed". Dette alene fører til en vurdering af arbejdsløshed som værende et resultat af defekter i personlighedskarakter, hvilket igen kan bruges – og bliver det – til at legitimere en afgørende skillelinje mellem arbejdsstyrken, nemlig på den ene side den stabile arbejdskraft (der antages at være i besiddelse af kapaciteter og kompetencer, som sikrer employabilitet) og en mere perifer gruppe (se fx Jensen 2004; Jensen og Walker 2007). Skillelinjen ser ud til at dreje sig om subjektive kompetencer og ikke om uddannelsesbeviser, idet de afgørende vurderingskriterier er knyttet til motivation, holdning til arbejde, loyalitet, initiativ og udholdenhed. Disse kriterier er ikke et resultat af en fælles aftale mellem arbejdsgiver og ansatte, men fastsættes udelukkende ud fra arbejdsgiverens subjektive skøn.

Uanset hvordan man udlægger situationen, medfører den i hvert fald, at employability ikke kun betyder at råde over den fornødne viden, men også at have de rette kompetencer i psykologisk og moralsk forstand – eksempelvis fleksibilitet, permanent tilgængelighed (mobil, mail) og personlig selvstændighed. Det betyder videre, at social hjælp og beskyttelse (dagpenge, sygedagpenge osv.) anvendes til at fremme hjælp til selv-hjælp: den enkelte skal blive ansvarlig for at søge sin egen vej til selvforsørgelse. Personlig autonomi bliver på den måde tolket som personligt engagement og ansvarlighed. Hermed inviteres vi inden for i en forestillingsverden, hvor den enkelte mest af alt ligner en analytisk gearet person, som rationelt er i stand til at vælge det bedste alternativ i en kreativ og uafhængig kontekst. Endvidere har hun/han en høj grad af kontrol over hans/hendes personlige projekt, og vedkommende handler ud fra sine overbevisninger, værdier og etiske principper. Dermed omdefineres velfærdsstaten: den fordeler ikke længere velstand, men muligheder. Den tilvejebringer redskaber til "selvhjælp" og til at gøre individer ansvarlige for at søge deres personlige livsbane frem mod selvforsørgelse (Begg et al. 2001). Det interessante her er denne tankegangs beslægtethed med rational choice-teorien, som stammer fra økonomisk teori, hvor man sjældent er bange for at indføre simplificerede og urealistiske forudsætninger (Hansen 2003: 127).

Aktivering kan – som det sås ovenstående – omfatte mange sider. Mens vi i første runde har peget på selvforsørgelse som målsætningen (via uddannelse), skal vi i anden runde læse aktivering som overvågning af adfærd og instrument til social disciplinering (via arbejde).

Aktivering som arbejde

Det tidligere omtalte skifte til et vidensbaseret samfund er indlejret i en samlet forestilling om globaliseringen. Derfor fremtræder denne tankegang som en kendsgerning, der ikke står til diskussion: *"The rapid changes in information technology, communication and life sciences make it necessary for each Member State … to be at the cutting edge of the knowledge-based and innovatory economy and society, the wellspring of growth and development"* (European Council 2000, Nice Summit, Presidency Conclusions: 14).

I denne definition levnes ikke plads til sociale processer og forklaringer. De er erstattet af "naturlige fakta". Kernen her handler om at undgå en hvilken som helst form for politisk indsigelse i forhold til denne måde at definere samfundet på. Noget, der betragtes som naturligt, kan sjældent betvivles, og den eneste mulighed er derfor at prøve at forstå situationen og tilpasse sig den. Det drejer sig altså om at få mest muligt ud af situationen:

> *"Social policies are not simply the outcome of good economic performance and policies but are at the same time an input and a framework. In this context, the modernization of the social model means developing and adapting to take account of the rapidly changing economy and society and to ensure the positive mutually supportive role of economic and social policies"* (EC 2001b: 5).

Budskabet lyder kort og kontant: passiv tilpasning til det uundgåelige. Det efterlyser en slags personer, som handler og tænker tilpasningsorienteret snarere end analytisk. Altså individer, der efter afvejning for og imod vil vælge det mindste onde. Derfor skal den type motiveres af eksterne faktorer og på baggrund heraf tilpasse sig vilkårene. Employability kan i overensstemmelse hermed forstås som tilpasning til en naturligt opstået, eksternt sat og uundgåelig situation.

Deltagerne i aktiveringsprocessen ses her som objekter for aktivering og ikke som aktive deltagere i deres egen aktiveringsproces (van Berkel 2000). Det betyder, at begreber som autonomi, mobilitet og kvalitet i arbejdet står i klar modsætning til den tvang, der kendetegner de virkemidler, som bruges til at hæve aktivitetsniveauet og tvinge folk i arbejde. Det karakteristiske er således et element af tvingende natur, der retter sig mod at skabe employability med fokus på disciplinære incitamenter i forhold til integration på arbejdsmarkedet. Vejen til universalmidlet, nemlig arbejde, går således via tvang. Et vigtigt mid-

del har fx været beskæringer af dagpengeretten kombineret med sanktioner overfor dem, der ikke ønsker at samarbejde.

Derfor kan aktivering i denne forstand forstås som en måde til at tilvejebringe passende adfærdsformer på og med staten som den instans, der sikrer social disciplin. Mennesker ses som reaktive og tilpasningsorienterede samt motiverede af eksterne faktorer. Den ønskede adfærd er en adfærd, der pendler mellem belønning og straf. Derved bliver aktivering et element, der indgår i overvågning af individuel adfærd, dvs. sigter mod kontrol af de arbejdsløses adfærd. Arbejdsløshed og eksklusion kan dermed forklares – ikke som et socialt vilkår, men som et adfærdsmæssigt vilkår.

I forlængelse heraf ser det ud til, at sociale indgreb har mindre at gøre med at bekæmpe fattigdom end med at modvirke social eksklusion. Begrebet social eksklusion kan betragtes som et paradigmeskifte i forhold til det sociale spørgsmål. For så vidt som begrebet opererer med en skelnen mellem en inkluderet majoritet og en ekskluderet minoritet, går det ikke længere ud på at foretage en strukturel analyse af fattigdom, som kunne bruges som springbræt for en diskussion af ulighed og stille krav om en politik, der fordeler magten og velstanden på en anden måde (se her Schneider 2011, især kapitel 1).

> *"Exclusion appears as an essentially peripheral problem, existing at the boundary of society, rather than a feature of a society which characteristically delivers massive inequalities across the board and chronic deprivation for a large minority. The solution implied by a discourse of social exclusion is a minimalist one: a transition across the boundary to become an insider rather than an outsider, in a society whose structural inequalities remain largely uninterrogated"* (Levitas 1998: 7).

EU's diskurs synes at være en begrænset version af social inklusion. Social inklusion er reduceret til blot og bar økonomisk inklusion. Det betyder for den enkelte, at der ikke længere føres rettighedsbaseret socialpolitik, men derimod socialpolitik efter adfærdsmønstre. Rettigheder afhænger nemlig nu af, hvorvidt individet indtager en positiv holdning til en række normer. Mens medborgerskab tidligere blev forstået som en status, altså i sig selv gav adgang til sociale rettigheder, er forståelsen i dag præget af en kontrakttankegang. Medborgerskab som kontrakt vil sige, at rettigheder først kan indløses, når bestemte forudsætninger er opfyldt.

Aktivering vil i denne henseende sige at udvise en tilpasningsorienteret holdning til de aktuelle forandringer, der på deres side er naturlige og uundgåelige, samtidig med at der finder en disciplinering af den potentielle arbejdskraft sted for at kunne imødekomme behovene i dette nye produktive regime.

Socialpolitikken bevæger sig dermed væk fra fordeling af velfærd over til at påvirke individerne til at tilegne sig passende adfærdsnormer (D'Arcy 1998).

Derved genskabes skillelinjen mellem de "værdige" og de "ikke-værdige" fattige som afsæt for offentlig politik. Sociale ydelser betragtes som rettigheder, der betinges af individers positive eller negative holdning til en række normer (til arbejde, disciplin og vilje til selvforsørgelse) eller sagt med andre ord som en måde at lede arbejdsløses opførsel og adfærd på.

Afslutningsvis kan man spørge, om en aktiverende socialpolitik i grunden er social. Som det fremgår af ovenstående, ser aktiveringspolitikken ud til at håndtere strukturelle problemer, som om de var personlige problemer. Vægten lægges ikke på strukturer, men på den sociale eksklusions individuelle og moralske karakter. Derved fremtræder sociale forskelle som tekniske forskelle og som individuelle og moralske forskelle. Økonomisk usikkerhed og ustabilitet bliver et personligt problem. Forskelle individer imellem tilskrives den måde, hvorpå den enkelte håndterer sin employability og vedkommendes evne til at tilpasse sig en foranderlig verden. Det kan minde om at flytte mulige konflikter fra samfund til individ.

Aktivering kan i denne forstand indebære, at arbejdsløshed alt i alt betragtes som et "personligt problem", og at dette medvirker til at fremme en ny social konstruktion af oplevelser med arbejdsløshed, beskæftigelsesprojekter og træning/optræning. Hvad der i virkeligheden ikke er andet end knaphed på arbejdspladser, vendes til en mangel på et personligt projekt (motivation, engagement, iværksætterlyst, træning osv.).

Opsummerende synes aktivering at betyde følgende: Inklusion er ensbetydende med deltagelse i betalt arbejde, mens arbejdsløshed sættes lig med eksklusion. Derfor orienteres aktiveringsprogrammer udelukkende mod deltagelse på arbejdsmarkedet. Alternative former for deltagelse – så som frivilligt arbejde – indgår stort set ikke i aktiveringslinjen. Som vi skal se nedenfor, indsnævrer det mulighederne, når inklusion i grove træk sættes lig lønarbejde.

En bredere tilgang til social inklusion

I det foregående er der peget på, at social inklusion ensidigt knyttes til fast betalt arbejde på arbejdsmarkedet.

Men anskues dette i et bredere perspektiv som et inklusions-eksklusionsparadigme, kunne man pege på, at der findes andre former for inklusion end arbejdsmarkedet. Disse andre former for inklusion må vurderes som værende afgørende for klubhusenes medlemmer.

Her oplistes seks principielle former for eksklusion:

1. eksklusion i forhold til arbejdsmarkedet – der beskriver situationer, hvor man støder imod eksterne barrierer for at komme ind på

arbejdsmarkedet, og hvor man resignerer i forhold til at få beskæftigelse;

2. økonomisk eksklusion – svarer nærmest til fattigdom og indebærer økonomisk afhængighed af velfærdsstaten eller en socialt uacceptabel indkomst og tabet af evnen til økonomisk at forsørge sig selv eller sin familie;
3. institutionel eksklusion – ses eksempelvis i forhold til uddannelsessystemet (skoler og erhvervstræning), til jobcentre og socialforvaltninger og offentlige og private servicevirksomheder (fx banker og forsikringsselskaber). Ved siden af eventuel mangel på hjælp i forbindelse med ledighed spiller to andre faktorer en stor rolle, nemlig erfaringerne med institutionel afhængighed, som fører til skamfølelser og passivitet, og erfaringer med hele tiden at vandre ind og ud af stabile systemer;
4. eksklusion via social isolation – kan fx handle om at trække sig fra sociale netværker eller omvendt, som kan indebære begrænsede kontakter til enten en særlig gruppe eller et totalt fravær, dvs. en almindelig isolation af den berørte person;
5. kulturel eksklusion – betyder på samfundsplan ikke at kunne leve op til socialt accepterede normer og værdier med den mulige konsekvens at blive betragtet som afviger eller unormal;
6. rumlig eksklusion – svarer til, at mennesker med lave indkomster ofte kommer fra en ensartet social eller kulturel baggrund, og at de ofte lever i bebyggelser, som kan være forsømte eller mangle offentlig transport, forretninger og kulturbegivenheder (Kronauer 1998).

Det helhedssyn, som Fountain House repræsenterer, vil skulle forholde sig til de nævnte former. Det er langt fra nok at fokusere på eksklusion fra arbejdsmarkedet, fordi en række af de øvrige faktorer har at gøre med, om den enkelte er parat til arbejdsmarkedet, og et professionelt skøn over, hvorvidt vedkommende i det hele taget kan blive det, inden for hvilken tidshorisont og med sigte på hvilken beskæftigelse. Der er givet mange eksempler undervejs i rapporten på, hvordan medlemmerne bliver mødestabile, hvordan de kan deltage i den arbejdsstrukturerede hverdag i husene, og hvordan frivillighed og ansvar for at løse bestemte opgaver følges ad. Derfor kan den bredere forståelse tages til indtægt for klubhusenes oprindelige grundlag og pege på et alternativ til en snæver forståelse. Medlemmer tilbydes hjælp til at indfri beskæftigelsesmæssige mål, som ikke nødvendigvis er knyttet til det traditionelle arbejdsmarked, men derimod til socialt nyttigt arbejde. Socialt nyttigt arbejde vil sige at producere offentlige goder uden at være afhængig af markedets betingelser. Derved kan

klubhusene bidrage til "public entrepreneurship" (Ziegler2009). Mens f.eks. EU's neoliberale forståelse af "social entrepreneurship" appellerer til forbrugeren, henvender "public entrepreneurship" sig til borgeren. Rollen som forbruger har skubbet rollen som borger tilbage i fuld overensstemmelse med, at det offentlige slankes, mens markedet vokser. I lyset af New Public Management defineres det sociale i højere og højere grad som en del af det økonomiske, hvorved sociale problemer defineres som økonomiske. Facit bliver, at alt – der ikke betragtes som absolut nødvendigt for offentlig virksomhed – overlades til markeds- og kontraktforhold, hvor borgerens rettigheder erstattes af forbrugerens behov (Osborne og Gaebler 1992). "Public entrepreneurship" handler derfor ganske ligetil om kunsten at skabe socialitet. Dette kunne være et væsentligt bidrag for det europæiske samarbejde klubhusene imellem.

I forlængelse af argumentationen her er det vigtigt at forstå, at ligesom aktivering netop ikke alene er et nationalt anliggende, vil en kamp for socialt nyttigt arbejde heller ikke være det. Det drejer sig om at forstå og handle i forhold til et europæisk perspektiv.

Dette er bl.a. en hovedopgave for den europæiske sammenslutning af klubhuse.

EPCD (European Partnership for Clubhouse Development)

Betydningen af en europæisk organisering vil ikke blive mindre i takt med, at stadigt større dele af socialpolitikken præges af den europæiske sociale model. Den åbne koordinerings metode – som præsenteres neden for – lægger op til, at medlemslandene indoptager den fælles politik.

Det europæiske partnerskab for klubhusudvikling stiftedes i 2007 med nedenstående formål:

> Purpose and Goals of the Partnership
> The main purpose of the EPCD is to promote the continuous development and dissemination of the Evidenced Based Clubhouse model in Europe, as it is defined in the International Standards for Clubhouse Programmes.
>
> The overall goals of the partnership will be:
> - To improve the social inclusion, educational and labour market integration and participation of people with mental illness and psychosocial problems in Europe,
> - To promote and support new Clubhouse development throughout Europe,

- To increase opportunities of mental health service users and ex-users in European Countries to participate in the empowering and supportive Clubhouse communities as defined above,
- To strengthen and extend the ICCD's network and operations with European Clubhouses and other stakeholders of Clubhouse development in Europe.

We will do this by
- Ensuring that Clubhouse members are at the heart of all activity,
- Raising awareness of the Clubhouse model with people with mental health problems across Europe,
- Influencing governments and the EU to support and promote the model,
- Increasing the number of ICCD accredited Clubhouses throughout Europe,
- Supporting and sustaining existing Clubhouses,
- Facilitating and supporting the individual Clubhouses and coalitions in Europe to meet and help each other,
- Promoting and coordinating the European research of the Clubhouse model,
- Creating partnerships and participating in relevant networks within Europe,
- Fundraising, especially on a European scale,
- Accessing training for key EPCD leaders in "marketing and advocacy",
- Developing and maintain a web site and a marketing and communication strategy,
- Being the main partner for the ICCD as it concerns activities in Europe.

Den europæiske organisation lægger bl.a. op til integration på arbejdsmarkedet af mennesker med mentale sygdomme og psykosociale lidelser. Det forudsætter, at rationalet i den aktuelle beskæftigelsespolitik i EU udfordres., og at den socialpolitiske dagsorden lægges om.

Det er naturligvis ingen ligetil sag, men ikke af den grund håbløs. Denne vurdering bygger på, hvordan EU-systemet fungerer. En kort introduktion vil fortælle en del om det: I bestræbelserne på at udvikle det fælles grundlag for en europæisk socialpolitik har skiftende metoder været bragt i anvendelse. Oprindeligt fyldte 'Fællesskabsmetoden' mest – taktstokken fra Bruxelles skulle følges slavisk. Her valgte EU altså at svinge "pisken". Grundlæggende handlede det om etableringen af det økonomiske fællesskab, hvor en given politik besluttedes og tillige udstyredes med et juridisk apparat til at tvinge de formastelige syndere, der tillod sig at afvige fra "dydens smalle sti", tilbage i folden.

Denne form for "rå" harmonisering viste sig dog uanvendelig på en lang række områder, især hvor kompleksiteten oversteg fastsættelse af sildekvoter, akkumulation af smørbjerge og bekæmpelsen af krumme agurker. I stedet udvikledes den såkaldte 'programmetode', som i højere grad benyttede sig af gulerødder frem for pisk. Det er her kendetegnende, at der nedsættes en række arbejdsgrupper, hvis medlemmer principielt kun repræsenterer sig selv, og som i kraft af gruppens korpsånd nærmest føler sig tvunget til at søge konsensus, når gruppen bedes om at udvikle forslag. Fremgangsmåden er, at Kommissionen stabler programmer på benene, som fx grupper af forskere kan søge midler fra. Målet er at skabe en europæisk identitet og europæiske praksisfællesskaber. Metoden er velegnet et langt stykke hen ad vejen, fordi deltagerne ikke altid når at opdage det spil, de er en del af, og fordi universiteterne er afhængige af de midler, de kan få. Men hvis hverken pisk eller gulerod fungerer, benytter Kommissionen sig tillige af den åbne koordinations metode, som ganske vist er 'blødere' sammenlignet med to foregående, men hvis målsætning ikke desto mindre fortsat er at opfylde målene fra Lissabon-traktaten: økonomisk konkurrenceevne og social sammenhængskraft. Dette samler Pia Cort op i et overblik:

Styringsmåde	Regulering	Mål
Fællesskabsmetoden	Hård lov/retlige sanktioner	Realisere det økonomiske fællesskab
Programmetoden	Finansiering gennem aktionsprogrammer, praksislæring og bureaukratiske procedurer	Skabe en europæisk identitet og europæiske praksisfællesskaber
Den åbne metode	Blød lov	Opnå Lissabon-målene: økonomisk konkurrenceevne og sammenhængskraft

(Cort 2009: 175, vor oversættelse)

EPCD har muligheder for at påvirke alle tre metoder. Der kan lobbyes omkring fællesskabsmetoden, og der kan bydes ind på programmer og projekter i programmetoden. Endelig kan de nationale politikere presses i forhold til den åbne metode, hvor fx EU's politik i forhold til social inklusion udgør et egnet grundlag.

Blandt andet fokuserer EPCD på at forebygge skæve udviklinger og eksklusion ved hjælp af tidlige indsatser som led i en bred, aktiv og kontinuerlig støtte. Heri kan klubhusene placeres centralt, idet de kan blive det sted, hvor hjælpen kommer til medlemmerne og ikke omvendt. Det drejer sig også om at

kigge aktiveringspolitikken efter i sømmene ud fra ledetråden: giver denne politik mening for brugerne? Den bredere forståelse af inklusion-eksklusion, som er præsenteret tidligere i dette kapitel, åbner en bred vifte af muligheder for klubhusenes virksomhed nationalt og på europæisk plan.

I et videre perspektiv handler det også om at knytte det formelle og uformelle sammen. Når også denne rapport viser, at klubhusene er i nærmest daglig kontakt med de medlemmer, der tænkes aktiveret, vil det være vigtigt at fremme husenes deltagelse i uddannelse, træning, beskæftigelse og sociale ydelser. Med den erfaringsbaggrund, husene repræsenterer, og den udvikling af metode til at komme i kontakt og siden at opbygge stabile relationer og over tid igangsætte "langsommelighedens pædagogik", vil en oplagt mulighed være at gøre husene til partnere i planlægningen og implementeringen af politikken. Det vil indebære langsigtede strategiske satsninger.

Capability Approach – et perspektivskifte?

Det vil endvidere forudsætte et perspektivskifte. Et bidrag til et sådant skifte i retning af "public entrepreneurship" kan findes i den af Sen og Nussbaum udviklede capability approach. Især Sen argumenterer igen og igen for, at mennesker på grundlag af en demokratisk debat skal have mulighed for at virkeliggøre deres ønsker for at leve sit liv på en måde, som den enkelte værdsætter. Sens budskab er således i al korthed: frihed i stedet for tvang. Med frihed menes ikke en total frihed, men derimod tilstedeværelse af handlemuligheder: Hvilke reelle chancer har et menneske for at føre det liv, som hun/han gerne vil? Vellykket livsmestring forudsætter på den måde handlekompetence, som både indbefatter personlige ressourcer og den objektive frihed til at realisere mulighederne (se Jensen & Kjeldsen 2010).

Amartya Sens *Capability Approach* er en normativ ramme, der kan anvendes i fastsættelsen eller vurderingen af ulighed i en given institution eller et givet samfund. Tilgangen giver et anderledes blik på lighed og ulighed. Udgangspunktet for tilgangen er Sen's spørgsmål; "Equality of what"? – oversat: "lighed i forhold til hvad"? Sen stiller første gang spørgsmålet i en artikel med samme titel i 1980, hvor han giver en kritik af John Rawls' tilgang, der tager afsæt i fordelingen af primære goder – goder som kan erhverves gennem økonomisk indkomst. Sen argumenterer mod dette for i stedet at fokusere på kapabiliteter (capabilities). Disse kan beskrives som funktionsevner, der – under forudsætning af, at der findes reelle muligheder for at anvende dem – kan anvendes (functioning). Eksempelvis er evnen og friheden tilsammen til at cykle en *kapabilitet*, mens dette rent faktisk at cykle er en *funktionsmåde* (functioning).

Det interessante er kort sagt, at Sen lægger vægt på at udvikle evner/kapabili-teter, som ikke er noget i sig selv, men derimod kun får betydning,

hvis den enkelte person har reelle muligheder for at anvende dem. Det vil sige, at Sen argumenterer for retfærdighed, altså lighed. Mens andre filosoffer og politikere taler om økonomisk eller politisk lighed, lige muligheder og lige behandling, er Sens pointe at fremhæve kapabilitetslighed. I korte træk går denne tilgang ud på, at der skal eksistere lighed mellem mennesker ikke blot med hensyn til deres muligheder i livet, men især med hensyn til de evner, som er nødvendige for, at mennesker kan opnå samme muligheder.

Kapabilitetstilgangen argumenterer altså for en mere moralfilosofisk tilgang i forhold til menneskers udvikling og eksempelvis offentlig uddannelse, arbejde eller hjælp til dårligt stillede medborgere. Uddannelse har tidligere bygget på at give børn, unge og voksne – altså borgerne – viden, kundskaber og teknikker uden at ville forlange noget til gengæld. Det er dog en sandhed med modifikationer, fordi vi i dag alle forventes at deltage i nationernes konkurrence om markedsandele (Pedersen 2011). Hermed peges på et afhængighedsforhold, som Sen forklarer således: "[w]*e live in a world in which being completely independent of the help and goodwill of others may be particularly difficult to achieve, and sometimes may not even be the most important thing to achieve*".

Herefter gennemgås tilgangens enkelte dele og deres indbyrdes relationer kort.

Sen beskriver *kapabiliteter* som et menneskes evne til at gøre for ham/hende værdifulde handlinger eller opnå for ham/hende værdifulde tilstande – altså kombinationen af, hvad et menneske kan gøre eller være. Det handler om menneskets mulighed for eller frihed til at opnå, hvad den enkelte refleksivt opfatter som værende værdifuldt. Mængden af kapabiliteter, den enkelte kan vælge blandt, udgør et samlet kapabilitetssæt. Ud fra mængden af kapabiliteter kan den enkelte vælge at omsætte disse til funktionsmåder (*functionings)*, dvs. de handlinger eller tilstande, der for den enkelte er værdifulde – altså selve handlingen/tilstanden. I omsætningen af kapabiliteter til funktionsmåder kan det være nødvendigt med fysiske *goder*, der instrumentelt skal være til stede for at omsætte en kapabilitet til en funktionsmåde. En cykel kunne være et gode. I omsætningen fra kapabiliteter til funktionsmåder findes der ligeledes *konverteringsfaktorer*, der refererer til faktorer, der har indflydelse på konverteringen af en kapabilitet til en funktionsmåde. Konverteringsfaktorer deles i tre grupper, hvor *personlige konverteringsfaktorer* (eksempelvis fysisk tilstand, læsefærdigheder, køn og kognitive evner) er den første; *sociale konverteringsfaktorer* (eksempelvis sociale normer, diskrimination, kønsroller og magtrelationer) den anden og *miljømæssige konverteringsfaktorer* (klima, geografisk position) den tredje. Konverteringsfaktorerne er afgørende for, hvad den enkelte får ud af sine kapabiliteter og goder i omsætningen til funktionsmåder. Idet mennesker i kapabilitetstilgangen grundlæggende forstås som handlende individer, der

træffer valg om funktionsmåder ud fra deres kapabilitetssæt (mulighedsrum), vægtes den enkeltes *handlekomptetence* (agency) i tilgangen som afgørende for individets valg af funktionsmåde.

Der er kort fortalt tale om en filosofisk liberal teori, hvor den enkeltes friheder i form af kapabiliteter søges øget, mens der samtidig er en åbenhed for, at den enkelte kan vælge *ikke* at bringe dem i anvendelse. Det er i sidste instans den enkelte, der definerer det gode liv. Det væsentlige er, hvilke muligheder for at sammensætte dette gode liv, den enkelte råder over.

Relationen mellem de enkelte delelementer kan med udgangspunkt i ovenstående cykeleksempel sammenfattes på følgende vis: mængden af kapabiliteter (kapabilitetssættet), evt. med brug af påkrævede goder (cyklen for at kunne cykle) og konverteringsfaktorer (graden af evnen til at kunne cykle), giver individet valget (hvorvidt hun/han faktisk vælger at cykle eller ej) til at omsætte processen til funktionsmåden: at cykle.

Martha Nussbaums liste over basale kapabiliteter

Sen har flere gange afvist at lave et katalog over de vigtigste kapabiliteter, fordi han anser det for at være et anliggende for en deliberativ demokratisk diskussion. Martha Nussbaum er anderledes pragmatisk og giver sit bud på en universel liste over ti kapabiliteter, som kan betragtes som basale; dog tager hun det forbehold, at hendes liste uundgåeligt er kontekstafhængig og således står til diskussion og må være i en proces af konstant revision.

Nussbaums liste over basale kapabiliteter består af følgende:

- *Liv*: at være i stand til at leve et liv af normal længde. Et liv, der ikke er så reduceret, at det ikke er værd at leve.
- *Kropsligt helbred*: at være i stand til at have et godt helbred, hvilket omfatter en passende kost og et egnet sted at bo, men også muligheden for at finde en kæreste og evt. stifte familie.
- *Kropslig integritet*: at være i stand til at bevæge sig omkring i samfundet uden skam. At kunne sætte og få respekteret egne grænser for kropslig integritet.
- *Sanser, Fantasi og Tænkning*: at være i stand til at bruge sanserne, fantasere, tænke og ræsonnere på en "ægte menneskelig" måde. En måde, der bl.a. er tilvejebragt af passende uddannelse.
- *Følelser*: at være i stand til at knytte sig til andre. At elske de, som elsker og passer på os, samt føle sorg, når de ikke er der. Ikke at blive stoppet i sin følelsesmæssige udvikling pga. frygt eller angst.
- *Praktisk tænkning(/fornuft):* at kunne forme en opfattelse af det gode samt reflektere kritisk over og deltage i planlægningen af sit eget liv.

- *Tilhørsforhold*: at kunne leve sammen med andre i et socialt fællesskab med fokus på at kunne sætte sig ind i andres tanker og følelser og samtidig at have selvrespekt og blive behandlet lige.
- *Andre arter*: at kunne leve i overensstemmelse med og i relation til dyr, planter og naturens verden i almindelighed.
- *At lege*: at være i stand til at kunne le, lege og nyde forskellige fritidsaktiviteter.
- *Kontrol over egne omgivelser*: at kunne deltage i beslutninger både angående ens eget liv, men også politisk deltagelse, retten til ytringsfrihed samt muligheden for beskæftigelse i form af arbejde.

Denne liste kan danne grundlag for en udvikling af det pædagogiske og sociale arbejde i klubhusene. Et klubhus er som livslang dannelsesinstitution betragtet en central størrelse i samfundet, og derfor vil der altid foregå en kamp om, hvilke kapabiliteter der stilles til rådighed og fordeles her. For medlemmerne er det afgørende, at de har adgang til positive tilvalg, som er en central pointe i kapitel 4.

Spørgsmålet er, hvad der skal til nationalt som på europæisk plan for, at "klubhuset som mulighedernes hus" kan matche disse udfordringer.

Konklusion med perspektivering

> Der er *"for os ingen tvivl om, at mange af Fountain House's medlemmer i dag har kræfter, ressourcer og mod på at komme videre; inklusiv dette at kunne sørge for sig selv ved et lønnet arbejde. De er imidlertid stillet overfor et arbejdsmarked, hvor der allerede er for stor trængsel om jobbene, og hvor det er svært at finde plads til måske lidt sårbare og usædvanlige mennesker."*

Citatet kunne være en af konklusionerne på den foreliggende rapport, men det er de afsluttende sætninger fra en evaluering af Fountain House i København gennemført i slutningen af 1980'erne, da det havde eksisteret i 3½ år (Horst & Madsen 1992: 266).

En del er ændret siden da, og nye huse er kommet til (og andre faldet fra), men et gennemgående træk i de foregående kapitlers beskrivelser og analyser er – som i 1992 – at medlemmerne skal være arbejdsmotiverede, for at de kan siges at gøre aktive medlemskaber i klubhusene. Medlemmerne viser og udlever arbejdsmotivation ved at komme og bruge eller genoptræne den arbejdsevne, de har. Det vil i praksis sige, at medlemmerne bidrager og deltager i klubhusenes organisering af samværsformer og dermed til husenes daglige driftsopgaver.

Feltstudierne og de mange interview tegner samlet et billede af, at klubhusmodellens udgangspunkt er, at medlemmerne 'kan det de gerne vil'. For fokus er via arbejdsorganiseringen på medlemmets stærke sider, ressourcer og færdigheder til at indgå og bidrage. I det levede klubhusliv finder medlemmer og medarbejdere i samspil ud af, hvordan det enkelte medlem kan komme til at udleve sin arbejdsmotiverethed og dermed bruge de ressourcer, han/hun bærer ind i huset.

I klubhuspraksis viser levet stabilitet sig som kontinuitet. Kontinuitet betyder en forandringsmulighed for medlemmerne, for ved at blive del af kontinuiteten kan medlemmerne for eksempel få en hensigtsmæssig døgnrytme, øve til arbejdsmarkedet og opbygge sociale relationer. Analyserne viste, at inde i livet i klubhusene er kontinuitet et fælles projekt båret af rutinerede gentagelser og dermed opretholdelse af dagsprogrammet. Medlemmerne er, sammen med medarbejderne, bidragsydere til kontinuiteten.

Konklusionen på disse dele af de samlede beskrivelser og analyser er, at medlemmerne arbejder med deres individuelle rehabilitering. Klubhusene kan som sådan på den ene side forstås som en ramme, hvor det er muligt via model-

lens fokus på kontinuitet, kollegialitet, støtte og plads til, at hver enkelt kan komme og bruge sin arbejdsevne og opleve sig ventet, ønsket og nødvendig.

På den anden side spiller fællesskabet en afgørende rolle. For det er med fællesskabet som fortegn, at medlemmerne bidrager med deres arbejdsmotivation. Den individuelle rehabilitering ser så at sige ud til at foregå, mens medlemmerne har travlt med at drive klubhuset i fællesskab med de andre medlemmer og medarbejderne.

I hverdagslivet i klubhusene ser der således ikke ud til at være noget modsætningsforhold mellem det enkelte medlems individuelle rehabiliteringsmulighed og modellens fokus på fællesskab og samarbejde (husets drift) – snarere tværtimod. Klubhusene repræsenterer således en model for rehabilitering, hvor man som medlem kan erfare:

> (1) at føle sig nyttig og betyde noget for andre, fordi man kan gøre en synligt aktiv indsats – hvor lille den end måtte være 'på dagen' – i kraft af bidrag til løsning af de nødvendige arbejdsopgaver i klubhuset,
>
> (2) at være i ligeværdighedsforhold med andre mennesker, hvor man arbejder side om side, hvor ting tager den tid, de tager, og hvor der med mulighed for aktiv støtte fra medarbejderne og andre medlemmer på en anderledes måde end som bruger af et værested eller som klient/patient i en behandlingssammenhæng,
>
> (3) at opleve kontinuitet over tid i kraft af klubhusmiljøets strukturer og rutiner, som på samme tid understøtter den individuelle oplevelse af stabilitet (i dagligdagen og i videre forstand i livet) og understøtter erfaringer med at være med til at bidrage til stabiliteten ved at deltage i at reproducere klubhusets organisering og samværsformer.

Disse tre aspekter vedrører individuelle rehabiliteringsmuligheder for det enkelte medlem. Grundtanken er ikke den direkte terapeutiske relation mellem en professionel og en bruger eller systematisk afdækning af individuelle ressourcer og barrierer som afsæt for målrettede handleplaner som en forandringsforpligtende kontraktliggørelse, hvis opfyldelse løbende kan måles. Klubhusenes rehabiliteringspotentiale er mere indirekte iscenesat og italesat, idet organisatorisk fokus er på de strukturbærende rammer under og rundt om individuelle rehabiliteringsprocesser – en stilladsering, som det benævnes i rapporten. På dette grundlag opbygges så det relationelle, de 'små samtaler', der opstår, når man laver noget sammen eller pauserer mellem to aktiviteter, den rådgivning eller støtte til at løse konkrete problemer med alt fra jobsøgning til økonomi eller konflikter med naboen, som også er en del af et fællesskabs omsorg for hinanden.

Et socialt støttende fællesskab, hvor det personlige får stort spillerum – såvel fra medlems- som medarbejderside – idet en professionel terapeutisk distance ikke er nødvendig som relationskultur, da miljøet i kraft af de formaliserede organisatoriske strukturer sikrer balance mellem intimitet og distance.

At føle sig nyttig ved at bidrage med noget synligt i klubhuset, at være del af et fællesskab byggende på værdier om ligeværd og samarbejde og at opleve kontinuitet og stabilitet i dagligdagen er altså tre væsentlige aspekter i Fontænehusene som psykosocial rehabiliteringsmodel, men der må tilføjes et fjerde, for alene sikrer de ikke den inerti, der skal være til stede, hvis positiv individuel forandring skal have gode vilkår for at finde sted. Derfor skal tilføjes:

> (4) at indgå i et miljø, hvori er indlejret 'selvfølgelige forventninger' til, at deltagerne gør deres bedste. Bliver opsatte på at overkomme mere, yde lidt mere til fællesskabet, forandre fokus fra egne daglige vanskeligheder i retning af fremtidige perspektiver, hvad enten de går i retning af at ville blive mere kulturbærende og ansvarstagen inden for klubhusets rammer, eller overveje at vende tilbage til et ordinært lønarbejde eller et uddannelsesforløb. En stemthed, der ikke formidles via appeller til at skulle være i målrettet udvikling eller formulerede handleplaner for styrkelse af egne ressourcer eller krav til øget præstation i forhold til arbejdsopgaverne; det ligger i stedets stemning eller 'aura', at man gør sit bedste og gerne vil kunne gøre det lidt bedre senere engang.

Undervejs i de antropologiske feltstudier og de mange observationer og interview i de forskellige klubhuse trådte dette fjerde aspekt mere og mere tydeligt frem som iagttageligt, om end vanskeligt beskriveligt i gængse termer omkring 'hvad virker' og hvordan dokumenteres 'rehabiliteringseffekt', idet de kun kan identificeres via dagligdagsstudier med den empiriske sensitivitet, de muliggør.

Det er de 'selvfølgelige forventninger' der er søgt indfanget via rapportens gennemgående ordspil med 'at komme sig' som recovery-perspektivet (den personlige individuelle proces), og 'at overkomme mere' som det psykosociale rehabiliterings-perspektiv (den støtte til individuel forandring, der virksomt er indlejret i tilbuddets sociale praksis).

En rehabiliteringsmodel, der må bygges op om en hårfin balance mellem for megen progressionsinerti ved at ville nå for meget forandring på for kort tid med nærliggende risiko for regression og at ville satse for lidt over for lang tid med risiko for stagnation og uforanderlighed. Det er denne balance, klubhusmiljøerne som helhed ser ud til at finde både i forhold til ældre med langvarig psykiatrikarriere bag sig og uden tilbagevenden til et ordinært arbejde som aktuelt fremtidsperspektiv og yngre med massive psykosociale vanskeligheder, men med aktivt medlemskab i klubhuset som et midlertidigt – om end muligvis lidt længerevarende – perspektiv for de kommende år.

Under denne analytiske konklusion fra studierne føjer Fontænehusenes værdigrundlag og principper sig logisk ind:

Fire rehabiliteringsfremmende principper:

- *Frivillighed* som andet og mere end et 'principielt synspunkt' giver i rehabiliteringsøjemed god mening, idet det reelt at have oplevelsen (erkendt eller instinktivt) af at kunne sige 'nej' er en forudsætning for selv at ville yde sit bedste (overkomme mere) til fællesskabet.

- Arbejdsfællesskaberne og de *fysisk synlige opgaveløsninger* (via de forskellige arbejdsenheder) er den krumtap, der muliggør, at selv meget små bidrag til opgaveløsning ('kunsten at lægge tre servietter sammen på en formiddag') kan opleves som værdsatte af andre og dermed med til at understøtte oplevelsen af, at selv små indsatser er mere end 'ingen ting'.

- *Tid til forandring* i form af, at aktivt medlemskab ideelt set er ubestemt, er forudsætning for, at det er muligt at overkomme mere i et ikke forceret tempo, og dermed en vital ressource for at kunne opleve at 'ville' bidrage mere og uden nødvendigvis at 'skulle' præstere mere ud fra ydre fastlagte progressionsterminer.

- *Kontinuitet* er det grundlag, hvorpå længerevarende recovery-processer i et rehabiliteringsperspektiv kan udfoldes med oplevelse af 'gode perioder' og 'dårligere perioder' undervejs. En langsigtet synlig oplevelse af, at der er udvikling i retning af at overkomme mere, idet der er en stabil kontekst at se længere sigtet forandring i forhold til, og således tid nok til at personlige nysyn og egenvurderinger kan konsolideres, da de ikke konstant undermineres af nye omgivelser med nye forventninger/krav.

Fire faglige værdigrundlag:

- *Organisatorisk autonomi* forstået således, at Fontænehusenes rehabiliteringsmodel ikke i den daglige praksis eroderes af påtvungne ydre behandlingsprincipper og målsætninger, hvad enten det er i form af indrullering under psykiatriske hospitaler, kommunale psykiatriplaner eller eksterne visitationsmyndigheder.

- *Journalfravær*, idet organiseringen omkring arbejds- og aktivitetsfællesskaber i klubhusenes dagligdag ikke kan forenes med psykiatriske traditioner omkring journalisering og diagnostik, da den i så fald ville tendere at blive individuelt terapeutisk/behandlende i sit faglige grundlag.

- *Det aktive menneske* som ontologisk forståelsesramme, hvor det ses som ethvert menneske iboende at vil være aktiv og handlende sammen med andre mennesker, om end det kan være svært at 'overkomme' og realisere dette, hvis sindslidelser eller andre personlige barrierer indtræder.

- *Arbejde* er en grundlæggende værdi i ethvert menneskes liv, hvorfor indsatser målrettet sindslidende og andre med psykosociale vanskeligheder må have opbyggelsen eller støtte til retablering af arbejdsidentitet som mål, hvad enten det optimalt er i form af ordinært arbejde eller alternativt i arbejdsfællesskaber i særlige miljøer som klubhusene.

Det er hovedkonklusionen omkring klubhusenes psykosociale rehabiliteringsmodel, og undervejs i studierne var de bemærkelsesværdige som 'god praksis' og udtryktes direkte eller indirekte af de interviewede medlemmer på spørgsmål omkring deres oplevelse af aktivt medlemskab af klubhusene som værdifuld i deres dagligliv.

Tilbage er så den afsluttende perspektivering: Hvorvidt er der tale om et unikt miljø, der i kraft af sit internationale partnerskab med andre Club Houses via moderorganisationen ICCD og den europæiske fraktion EPCD kun kan forblive på en nicheplads i den danske udvikling inden for psykiatriområdet i de kommende år, og er der socialpolitiske udviklinger i gang, der gør det vanskeligt at opretholde og konsolidere de principper og værdigrundlag, Fontænehusene Danmark har bygget på siden 1980'erne?

Svar herpå og anbefalinger i forlængelse af disse er i sagens natur mindre sikre, end de analser der har kunnet udfoldes på baggrund af de empiriske studier, men først og fremmest er det værd at bemærke, at selvom klubhusmodellen i høj grad selv refererer til deres internationale forankring i ICCD og 'standarderne', er der tale om en rehabiliteringsmodel, der i høj grad implicit trækker på nogle kendte pædagogiske grundfigurer for god praksis med omdrejningsaksen, at den mest virksomme måde at bidrage til andres personlige udvikling og læring ikke ligger i det direkte relationelle møde og den personlige ansvarstagning for 'den andens' udviklingsmodus, men på at opgaven er at tilrettelægge de omstændigheder (rammer/strukturer), inden for hvilke forandring, udvikling og læring gøres mulige for personen selv. Altså det, der i rapporten er sammenfattet begrebet stilladsering. En for os uventet korrespondance mellem et psykosocialt rehabiliteringsmiljø og klassisk pædagogisk indsigt om grundvilkår for gode lærings- og kompetenceudviklingsmiljøer, og hermed en eksponent for en rehabiliteringsmodel, der principielt er 'kopierbar' til tilbud uden for klubhus-miljøet.

Men det er en pædagogisk begrundet faglighed, det umiddelbart kan forekomme vanskeligt konstruktivt at få til at korrespondere med aktuelle tendenser inden for socialpsykiatrien og de faglige forståelser af 'god praksis' in-

den for rehabilitering. Her trækkes ofte på det direkte relationelle samspil mellem terapeut/samtalepartner og bruger med fokus på brugerens individuelt formulerede personlige selvbeskrivelser og ideale mål, der så kan nedfældes i en handlingsplan for individuel recovery understøttet af psykoedukation og personlig support på vejen til forandring. Baggrundsfaktorer såsom den måde, rehabiliteringsmiljøet er organiseret, og ikke mindst betydningen af fællesskaber med andre fører en tilbagetrukket tilværelse eller inddrages som gruppeterapeutiske behandlingsformer. En generalisering, men med pointen at der i sammenhængen her eksemplificeret med Fontænehusene kan peges på andre veje til psykosociale rehabiliteringsmodeller, der i lyset af det indledningsvist omtalte markant stigende antal borgere i direkte kontakt med behandlingspsykiatrien kan anbefales overvejet i de forventede forandringer eller justeringer af socialpsykiatriske indsatser i Danmark. Men det forudsætter, at recoveryperspektivet reaktualiseres som en humanistisk position med et bestemt menneskesyn som bærende i rehabiliteringstilbuddene.

En sådan anbefaling kommer muligvis på tværs af det ligeledes fremherskende paradigme om 'evidens-baserede' og 'effekt-dokumenterbare' indsatsformer. Med sådanne målestokke har en rehabiliteringsmodel som Fontænehusene umiddelbart et underskud af argumentationskraft. Dels er det – som nævnt undervejs i rapporten – ikke helt enkelt at begrebssætte forskningsfund, såsom at 'den virksomme rehabiliteringseffekt' er i måden at organisere miljøet og ikke i medarbejdernes konkrete socialpsykiatrifaglige formelle kvalifikationer, når sådanne empiriske iagttagelser af den 'skjulte effekt' konfronteres med 'dokumentationer' fra andre rehabiliteringsmiljøer, hvor en liste af terapeutiske faglige kvalifikationer ofte kan påføres medarbejdernes individuelle CV.

Parafraseret, at når det ofte undervejs i interview fremhæves af medarbejdere i klubhusene, at "her er vi alle ligeværdige, og vi synes det kommer fint til udtryk, når I (som besøgende forskere) ikke umiddelbart kan se forskel på medlemmer og medarbejdere", så er det analytisk set en central pointe, men næppe i sig selv et godt argument, hvis målet er at begrunde, hvorfor netop klubhuse organiseret under Fontænehusene Danmark bør prioriteres som væsentlige tilbud inden for socialpsykiatrien i kommunale dispositioner.

I dette perspektiv er en af anbefalingerne i forlængelse af rapporten, at Fontænehusene under den aktuelle økonomiske nationale smalhans og i øvrigt også i al almindelighed bør tage tidens dokumentationsprocedurer ad notam og satse på i højere grad at dokumentere, at der vitterlig også er gunstige bevægelser mellem aktivt medlemskab i et klubhus og aktiv bevægelse hen imod tilgang til arbejdsmarked eller uddannelsesinstitutioner for nogle medlemmer, og et liv med færre genindlæggelser eller ambulante psykiatriske behandlingsperioder.

En registreringspraksis, der 'dengang i 1980'erne' under efterdønningerne af den anti-psykiatriske bevægelse var bandlyst, men som i dag på godt og ondt er en realitet i alle dele af samfundet.

Den tredje perspektivering af Fontænehusene i forhold til aktuelle socialpsykiatriske og forvaltningsmæssige tendenser er lidt mere omfattende: Som illustreret i kapitel 5 ser en forvaltningsmæssig 'logik' ud til at være flow og forcerede forandringer. Så snart en borger demonstrerer en 'bedring', er det tid at forflytte personen til nye omgivelser og nye udfordringer, så risikoen for at 'hænge fast og gå i stå' minimeres. Matchgrupperinger, forandringskompasser og løbende brugerfunktionsevnevurderinger for optimal allokering af personer til nye udviklingsomgivelser er tidens tendenser; inden for socialpsykiatrien endog på trods af, at ingen 'recovery-fase-beskrivelser' undlader at gøre opmærksom på, at en væsentlig del af processen er løbende midlertidige fremskridt og tilbagefald mellem de typisk beskrevne fire faser. Men den sideløbende fremhævning af værdien af stabilitet og sammenhæng (som nævnt indledningsvist også et mål for den nye regering) ser ud til at være 'administrativt ekskluderet' i interessen for at fremskynde forandring og undgå, at borgerne hænger fast. Undervejs i rapporten omtalt som værestedskultur-syndromet, og i den forbindelse ser Fontænehusene samlet set ud til at demonstrere et væsentligt alternativ til den socialpolitiske forandringsstrategi, hvor konsekvenser kan være ikke-fremdrift i forhold til en konsolidering af recovery-processen på grund af for hyppige forflytninger mellem forskellige tilbud.

En tematik, som ser ud til at være et systemdilemma, og hvor erfaringer fra et rehabiliteringstilbud som Fontænehusene ser ud til at være vigtige at medtage i overvejelser over en fremtidig varieret vifte af psykosociale rehabiliteringstilbud, hvis fokus er på stabile rammer og kontinuitet og konsoliderede forandringer på baggrund heraf.

Det fører over i den sidste perspektivering af Fontænehusene som mulig inspirationskilde til mere generelle social- og arbejdsmarkedspolitiske overvejelser. Oven for var temaet kontinuitet som 'den nødvendige tid' til individuelt funderede forandringer, men et andet karakteristika ved klubhusene er den ideale blanding mellem 'ældre kulturbærere' og 'yngre på gennemtræk', og dermed at der vurderes at være potentiel inspiration og gensidig positiv udveksling mellem yngre typisk mindre psykiatrisk belastede og ældre mere belastede sindslidende. Et miks, der vendes tilbage til lidt senere i de afsluttende bemærkninger, men som her kort skal tematiseres som forskelle mellem førtidspensionistens tidsubestemte recovery-mulighed og kontanthjælpsmodtagerens tidsbestemte (re)habiliteringskrav.

Generelt ser den sælsomme alliance mellem ældre kulturbærere og yngre på gennemtræk ud til at fungere i klubhusmiljøerne, idet de yngre kontakthjælpsmodtagere via interview undervejs fremhæver det aktive medlemskabs

ressource som oplevelsen af tid nok til 'at komme sig' tilstrækkeligt, uden at det forbindes med ønske om at forblive aktivt mellem længere tid end højst nødvendigt. Her spejles en af samfundets aktuelle sociale patologier, idet det stigende antal unge med psykosociale vanskeligheder i forbindelse med at gennemføre uddannelse og få forankring i det 'almindelige dagligliv' ser ud til at bunde i de øgede samfundsmæssige præstationskrav (effektivt at gennemføre uddannelse mv.).

Der er en del unge, der har gavn af et midlertidigt 'refugium' som andet og mere end et 'afklaringskursus' eller tidsbestemt 'praktikperiode', og her er indtrykkene, at en del af de unge med psykosociale vanskeligheder, vi mødte i klubhusene, personligt profiterede ved at 'falde i' med et miljø, hvor tid og præstationsformåen ikke var afgørende i dagligdagen, og hvor der var plads, tid og rum til at opleve at 'ville mere'. En perspektivering, der – om end ikke helt så entydigt som i de øvrige her i afslutningen – peger i retning af, at der ser ud til at være en gunstig symbiose mellem nogle unge plantet i et rehabiliteringsmiljø, hvor dagligdagen karakteriseres ved 'tid nok' og at have mulighed for at 'overkomme mindre' i en periode, og hvor længden af aktivt medlemskab ikke er fastlagt på forhånd for en del af deltagerne.

Afslutningsvist nogle konkluderende perspektiver i forhold til Fontænehusenes 'indre linjer'. Et er, om der her er inspiration at finde for psykosociale rehabiliteringstilbud og den socialpolitiske og psykiatriske justering/omlægning i de kommende år, noget andet er, om klubhusmiljøet står overfor udfordringer mellem det forpligtende medlemskab af den internationale moderorganisation ICCD og den europæiske fraktion EPCD og den aktuelle udvikling af klubhusmiljøet lokalt.

Ovenfor nævntes anbefalingen af, at klubhusmiljøet giver køb på ideologien om ikke-registrering. En anbefaling, der vurderes at være mindre indgribende, da klubhusene i forvejen arbejder med fremmødelister mv., og det, der tidligere (i 1980'erne) betragtedes som en uacceptabel indgriben i den personlige integritet, er vanskelig at fastholde konsekvensfrit i forhold til 'systemerne' i en nutid, hvor der er et samfundsmæssigt fokus på dokumentation af aktiviteter, som man kan være enig eller uenig i rimeligheden af; men begrundelserne for at registrere oplysninger har ændret karakter de seneste 30 år.

Det har klubhusene, hvad angår medlemssammensætning, også. Gennem de senere år er antallet af unge og yngre voksne uden en lang psykiatrisk karriere (og for en dels vedkommende uden en egentlig klinisk diagnose) vokset støt i det samlede klubhusmiljø. Først og fremmest ses udviklingen i de 'nye' klubhuse og forventes fortsat at stige med oprettelsen af nye klubhuse, men er også tydelig i det 'ældste' klubhus, Fountain House i København, hvor 'knopskydningerne' har ført til nye enheder i huset kun målrettet unge.

Følgerne af denne tendens med flere medlemmer på midlertidig støtte (f.eks. kontanthjælp) og med lovgivne krav om målrettede indsatser og 'handleplaner' med henblik på at ruste de unge til at påbegynde uddannelse eller komme i ordinært arbejde kan blive ganske gennemgribende for klubhusenes virksomhed, idet de udfordrer nogle af de grundlæggende værdier og kulturer, som er bygget op siden 1980'erne med reference til de internationale 'Standarder' for Club Houses (ICCD). Det værdigrundlag, som har været i fokus i rapporten, idet den efter aftale med opdragsgiver har været koncentreret omkring den 'klassiske' klubhusmodel.

Følgende fem aspekter vurderes som de største udfordringer:

(1) Midlertidige støtteordning til unge og yngre voksne følges typisk af ekstern visitation (fx via jobcentre), forud fastsatte begrænsninger i den tid, de kan være aktive medlemmer i et klubhus og øgede krav om dokumentation af nytten af den indsats, der ydes i klubhuset. I forhold til denne gruppe medlemmer er det vanskeligt at fastholde de værdimæssige grundpiller omkring frivillighed, ikke-registrering og dokumentation (jf. ovenfor) og ikke mindst den tidsubestemthed i forhold til varighed af aktivt medlemskab, der er essentielle for såvel kontinuitets- som stabilitetsprincipperne. Selvom disse principper som analyseret undervejs er i tråd med en grundlæggende recovery-orientering, kommer den i konflikt med den øgede arbejdsmarkedsorientering, som har præget socialpolitikken det seneste tiår. Anbefalinger er svære umiddelbart at få øje på, udover dels at arbejde for, at der er et tilpas volumen af 'ældre' medlemmer på varige støtteordninger (først og fremmest førtidspension), således at der er en solid klubhuskultur, der kan gøre sig gældende, så også unge med psykosociale vanskeligheder i en periode oplever andre vilkår for 'at komme sig' i kraft heraf, for eksempel oplevelsen af, at der er tid til langsommelighed i processen med at 'overkomme mere'. Men det forudsætter, at der ikke er knaphed på tid, og i det hele taget er det et spørgsmål, der forventes at kunne afstedkomme andre svar, når konturerne af de bebudede ændringer i reglerne for førtidspension, kontanthjælp og andre sociale ydelser viser sig i de kommende år.

(2) I forlængelse heraf er spørgsmålet om mulighederne for en tilpas blanding af 'ældre mere vedvarende' og 'yngre på gennemtræk' først og fremmest i de nye huse, der ikke som Fountain House i København har fysisk plads til 'knopskydning' eller tilstrækkeligt stort medlemspotentiale i lokalområdet. Overvejelser må her gå i retning af afklaring omkring, hvorvidt der er en øvre grænse for, hvor mange medlemmer på gennemtræk, der er i den aktive medlemskreds som helhed. En radikal problematik, da den i sin konsekvens kan medføre, at potentielle nye socialpsykia-

triske tilbud nok kan etableres, men ikke efter Fontænehusenes klubhusmodel.

(3) Den øgede tilgang af unge i klubhusmiljøerne udfordrer også i forhold til den daglige organisering efter klubhusmodellen. Undervejs viste analyserne klart, at det umiddelbart noget 'outdatede' organiseringsprincip med den 'arbejdsstrukturerede dag' og forskellige arbejdsenheder med aktivitetsplanlægningsmøder og skemalagte dagsprogrammer har en klar og virksom effekt i kraft af den struktur, stabilitet og genkendelige rutiner, den repræsenterer som klangbund for de fælles arbejdsaktiviteter og muligheden for at træde ind og træde ud af arbejdsdeltagelsen, alt efter om medlemmet er i en god eller dårlig periode eller dagsform. Et strukturereringsprincip, der knyttet sammen med 'tilpasse' konkrete og synlige arbejdsopgaver, hvor 'lidt kan række' for nogle medlemmer, mens der meget sjældent opstår uoverkommelige situationer. Et princip, der knytter an til forventningen om, at de aktive medlemmer møder frem med en grundlæggende arbejdsidentitet i traditionel forstand. Det er forventninger til medlemmerne, der ikke længere er så givne, når det drejer sig om unge ned til 18-årsalderen. Unge, der ikke kan forventes at have haft så langvarig tilknytning til traditionelle arbejdspladskulturer, at de har en latent arbejdsidentitet. Tværtimod peger interview med nogle af de unge (især i Klub Fontana i København) på, at deres påtrængende problemstillinger ikke er knyttet til spørgsmålet om udlevet 'arbejdsidentitet', men mere om 'at finde sig selv' og at finde fodfæste i tilværelsen. Og i tillæg hertil, at tålmodigheden ikke helt rækker til det langsommelige tempo og i deres øjne alt for overkommelige konkrete arbejdsopgaver, der – som det blandt andet udtrykkes undervejs – kan overkommes på fem minutter, og hvad skal resten af dagen så gå med? En anbefaling, som er klart tegnet undervejs, er ikke at give køb på den strukturerede dag og arbejdsfællesskaberne, da de – som andre interview med de unge peger i retning af – i sig selv føjer sig ind som en vigtig brik i oplevelsen af at opbygge rutiner og stabilitet som en slags individuel 'grounding' i en tilværelse, hvor præstationsforventninger, omstillingsparathed og pres på identitetsdannelse i retning af at skulle tage stilling til alt og have 'ansvar for egne lærings- og udviklingsmål' synes at være en del af årsagerne til de opståede psykosociale vanskeligheder. Her kan arbejdsfællesskabets rutiner og strukturer have en vigtig funktion i forhold til at danne erfaringer med et mere ukompliceret dagligliv.

(4) Et spørgsmål er her dog, om selve begrebet 'arbejde' er overeksponeret i klubhusenes selvbeskrivelser, som de for eksempel kommer frem på hjemmesiderne og i beskrivelser af klubhusmodellens kerneværdier.

Klubhusmiljøernes forståelse af arbejdsaktiviteters dobbelte potentiale som både det at opleve at være produktivt arbejdende inden for klubhusets fire vægge (altså være identitetsskabende) og at være en slags arbejdstræning, der kan lette overgangen til arbejde o.l. uden for klubhuset (at blive parat til andre arbejdspladskulturer), er en vigtig pointe. Det begrunder aktivt medlemskab som muligt såvel i forhold til mere varig deltagelse i klubhusets indre aktiviteter ('de ældre førtidspensionister') som i forhold til overgange til det ordinære arbejdsmarked og uddannelsesliv ('de yngre kontanthjælpemodtagere'). Men det kan anføres, at 'arbejde' som begreb i hvert fald på papiret fylder så meget i klubhusmodellen, at øvrige mulige aktiviteter af mere kreativ-æstetisk karakter henvises til det, der kan laves 'efter arbejdstidens ophør' sammen med sociale aktiviteter. I praksis er indtrykket, at en del klubhuse allerede mikser de fælles arbejdsopgaver og de individuelle læreprocesser (eksempelvis formaliseret undervisning) i løbet af 'arbejdsdagen', og det kan anbefales, at arbejdsfællesskaberne og en struktureret dag fastholdes, men der kan formelt laves andre snit mellem de fælles opgaver og de mere individuelle aktiviteter end i dag, således at der pejles mere i retning af en 'aktivitetsstruktureret dag'. Den kan uden vanskeligheder have samme struktureringsmodus som 'den arbejdsstrukturerede dag', da der ret beset med hensyn til struktur (timeblokopdeling, faste skemaer o.l.) ikke er forskel på klubhusmodellen og en traditionel skolestruktur, hvorfor der er lavet mange analyser af, at skolen med timer, ringeklokke og fremmødelister er en kopi af industriarbejdets organisering, idet skolens historiske funktion i høj grad var socialisering til lønarbejde, som det betegnedes i 1970'erne og 1980'erne.

(5) Endelig at den ressource, som i analyserne er fremhævet som klubhusenes genuine bidrag som psykosocial rehabiliteringsmodel, i høj grad er, at de strukturelle rammer og tyngden i fælles opgaver adskiller sig fra terapeutisk person til person relationer eller terapeutiske samtalekulturer, hvad enten det er individuelt eller gruppevist. Den 'terapeutiske effekt' er først og fremmest indlejret i miljøet og samhandlingsformerne, og på det grundlag opbygges relationer, de 'små samtaler' med videre. Jo flere yngre med psykosociale problemer og forskellige former for identitetssikrende selvdannelsesvanskeligheder, desto sværere må det vurderes at fastholde et skarpt skel mellem klubhusmodellens 'indirekte terapeutiske kultur' og de mere direkte terapeutisk inspirerede samtalekulturer. En øget psykologiserings-/terapeutiseringskultur i forhold til nogle af de unge, der bliver medlemmer, synes vanskelig at undgå, og i så fald er den vigtigste anbefaling at holde fast ved den – i positiv betydning – grundlæggende pædagogisk funderede kultur, som grundstammen i klubhusmiljøernes måde at organisere samværsformerne på, hvor rehabiliteringsressourcen

ligger i den måde, klubhusene har indrettet sig strukturelt og organisatorisk som et sted, der 'gør noget ved dem, der er her'.

Afslutningsvist er der den dimension i klubhusmodellen, der i høj grad har været tematiseret af medlemmer, medarbejdere og ledere i de mange interview og mere løse snakker undervejs i studierne af dagligdagen i de nuværende Fontænehuse i Danmark: Klubhusenes identitetsbærende grundlag som del af en verdensomspændende organisation (ICCD) med forpligtelsen til at følge de fælles internationale 'Standarder' så optimalt som overhovedet muligt og med de værdier, dette tilhørsforhold giver i kraft af identitetssikring, målrettethed i udviklingskursen og udveksling og gensidig inspiration med andre Club Houses 'worldwide'.

Det gennemgående indtryk har været, at en del af ICCD's ideologiske værdier – først og fremmest formuleret i de 36 'standarder' – er nødvendige at gradbøje omsat til en dansk socialpolitisk og socialpsykiatrisk kontekst, men også at oplevelsen af at være del af et institutionaliseret og konsolideret rehabiliteringskoncept er af afgørende betydning for, at klubhusene i Danmark fortsat eksisterer i den form, de har og med de principper og værdier, der søges holdt i hævd. At slække forbindelserne til det internationale netværk og forsøge at lave en autonom dansk samling af 'huse' med bedre allokering til lokale danske politiske forhold ville formentlig i løbet af få år betyde opløsning af det lokale fællesskab under Fontænehusene Danmark, da de enkelte 'huse' vil gå i hver sin retning. Tilhørigheden til ICCD må vurderes at være livsnerven, der samtidig muliggør en fremtidig status som en defineret fælles psykosocial rehabiliteringsmodel, som andre tilbud i Danmark kan inspireres af uden nødvendigvis at skulle være et Fontænehus, da der som analyseret undervejs er tale om nogle pædagogiske værdier og principper, som ikke unikt er knyttet til Fontænehusprincipperne.

Men som beskrevet i foregående kapitel er der grund til at forfølge muligheden for at fastholde klubhusmodellen som international fælles 'standard', men orienteret mod de lande i Europa, hvor socialpolitiske vilkår og tendenser i psykiatrien er mere i slægt med Danmark end lande som USA. At den europæiske fraktion EPCD her i 2011 formelt etablerede sig og endda med Danmark som sekretariatsholder, kan så formentlig give klubhusene i Danmark ny vind i sejlene.

Om de så samtidig kan være dagsordensættende inden for udviklingen af en 'bedre psykiatri' og optimale psykosociale rehabiliteringsmodeller, der kan bidrage til at realisere *"et behov for at udvikle nye typer af indsatser"*, som det nævntes indledningsvist med et citat fra DSI rapporten 'Opgaveudvikling på psykiatriområdet' fra januar 2011, vil de kommende år vise.

Refereret litteratur

Begg I., Berghman, J., Chassard, Y., Kosonen, P., Kongshoj, P., Matsaganis, M., Mayes, D., Muffels, R, Salais, R. and Tsakloglou, P. (2001). *'Social exclusion and social protection in the European Union: policy issues and proposals for the future role of the EU'*, EXSPRO Research Project, financed by the EC under the Targeted Socioeconomic Research Programme.

Bruner, J. (2004). *Uddannelseskulturen.* København: Hans Reitzels Forlag.

Cort, P. (2009). The open method of coordination in vocational education and training: a triangle of EU governance. In Richard Desjardins & Kjell Rubinson (eds.), *Research of vs Research for Education Policy.* Saarbrücken: VDM Verlag Dr. Müller.

D'Arcy, S. (1998). *'Personal responsibility' and the subjection of the poor: a critique of Charles Murray*. Paper presented at Strategies of Critique XII: (in)justiced subjects, 25 April, York University (www.yorku.ca/jspot/1/steved.htm).

Dewey, J. (2005): *Demokrati og uddannelse,* Århus: Forlaget Klim.

EC (European Commission) (2001a). *Proposal for a council decision on guidelines for member states' employment policies for the year 2002,* Brussels, 12 September, COM (2001) 511 final.

EC (European Commision) (2001b). *Communication from the Commissions to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee of the Regions,* Brussels, 20 June.

European Council (2000). *Nice Summit*, Presidency conclusions. Lokaliseret på http://ue.eu.int/en/info/eurocouncil/index.htm

Esping-Andersen, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism.* Cambridge: Polity Publishers.

Gazier, B. (1999). An evolutionary Notion, an interactive concept. In Gazier, B. (ed.), *Report on behalf of the European Commission*, DG V, Berlin, pp. 37-67.

Horst, C. & Madsen, A. (1992). *Fountain House København – evaluering af et projekt* (eget forlag).

Jensen, K. (ed.) (2004). *Professionsfagenes krise: En udfordring til lærer-, pædagog- og sygeplejerskeuddannelserne*. København: Danmarks Pædagogiske Universitets Forlag.

Jensen, K. & Walker, S. (2007). *Education, Democracy and Discourse.* London: Continuum Books.

Jensen. N. R. & Kjeldsen, C. C. (2010). *Capability Approach: En anderledes tilgang til pædagogik, uddannelse og omsorg.* Århus: VIASYSTIME.

Jensen, P. et al. (2004). *Recovery på dansk – At overvinde psykosociale handicap*. Århus: Systime.

Klausen, K. K. & Selle, P. (1996).'The Third Sector in Scandinavia'. *Voluntas, 7(2).*

Hansen, E. J. (2003). *Uddannelsessystemerne i sociologisk perspektiv*. København: Hans Reitzels Forlag.

Kemp, P. (1991). *Det uerstattelige, en teknologi-etik*. Forlaget Spektrum.

Konsulentfirmaet KX. (2010). *Fontænehuset Vejle. Evaluering, fremtidige mål og perspektiver.* Carbon Copy.

Kronauer, M. (1998). "Social exclusion" and "underclass" – new concepts for the analysis of poverty. In H.-J. Andress (ed.), *Empirical poverty research in a comparative perspective.* Aldershot: Ashgate, pp. 51-75.

Langager, S., Højmark, A. & Henriksen, S. (2007). *På livet løs – AFUK, et læringsmiljø for outsiderunge*. København: Danmarks Pædagogiske Universitetsskole.

Langager, S. (2002). *Undervisning ku' være et alternativ – voksenundervisning og sindslidende*. København: Danmarks Pædagogiske Universitet.

Langager, S. (2001). *Vilde Læreprocesser – partnerskaber og logebrødre*. København: Danmarks Pædagogiske Universitet.

Langager, S. (1999). *Voksne sindslidende i undervisningsmiljøer. SIND Lille Skoler for Voksne*. København: Danmarks Pædagogiske Institut.

Langager, S. (1994). *Kaospiloterne – afsluttende rapport.* København: DLH.

Levitas, R. (1998). *The inclusive society? Social exclusion and New Labour*. Basingstoke: Macmillan Press.

Madsen, M. H., Hvenegaard, A. & Fredslund, E. K. (2011). *Opgaveudvikling på psykiatriområdet – Opgaver og udfordringer i kommunerne i relation til borgere med psykiske problemstillinger.* København: Dansk Sundhedsinstitut.

Masterplan 2007: Styrket Recovery-orientering i den psykosociale rehabilitering (2007). Århus Kommune, Socialforvaltningen.

[Match] Københavns Kommune (2010). *Københavns Kommunes socialforvaltnings strategi for aktivitets- og samværstilbud til borgere med sindslidelser*. Socialforvaltningen.

Mik-Meyer, N. & Villadsen, K. (2007). *Magtens former: Sociologiske perspektiver på statens møde med borgeren.* København: Hans Reitzels Forlag.

Mogensen, G. V. (2010). *Det danske velfærdssamfunds historie. Tiden efter 1970. Bind 1.* København: Gyldendal.

Osborne, D. & Gaebler, T. (1992). *Reinventing Government: How the Entrepreneurial Spirit Is Transforming the Public Sector.* Reading, MA: Addison-Wesley.

[Plan 2009-1012] *Plan for Københavns Kommunes socialpsykiatri 2009-2012* (2008). Københavns Kommune, Socialudvalget.

Pedersen, O. K. (2011). *Konkurrencestaten.* København: Hans Reitzels Forlag.

Regeringen (2011). *Et Danmark, der står sammen. Regeringsgrundlag oktober 2011*. Regeringen.

Schmidt, L.-H. (2004). 1. Bud: Du skal ikke føle dig urask. Kronik i dagbladet *Politiken den 13. februar.*

Schneider, K. (2011). *Die Bewältigung beruflicher Diskontinuität: Handlunsgperspektiven für die Jugendberufshilfe.* Luxembourg: STEPS FORWARD. Schriftenreihe FORWARD, Band VIII.

Socialministeriet, Beskæftigelsesministeriet og Finansministeriet (2007). *Redegørelse om udviklingen på førtidspensionsområdet og det rummelige arbejdsmarked.* København.

Søndergård, A. (2011). *Vores platform i samfundet* (www.fkdk.dk/wordpress).

Thomsen, O. (2007). *Fountain Houses i Danmark*. København: Socialministeriet og Fountain House Fonden.

Topor, A. (2003). *Recovery – At komme sig fra alvorlige psykiske lidelser*. København: Hans Reitzels Forlag.

Topor, A. et al. (2002). *Vendepunkter – Et nærstudie af vendepunkter for mennesker der er kommet sig efter alvorlig psykisk lidelse*, København: Videnscenter for Socialpsykiatri.

Van Berkel, R. (2000). 'Activation programmes as an alternative?' Presentation of results of the TSER project 'Inclusion through participation', UWWCLUS workshop, Brussels, 9-11 November.

Ziegler, R. (ed.) (2009). *An Introduction to Social Entrepreneurship: Voices, Preconditions, Contexts.* Cheltenham, UK, Northampton, MA: Edward Elgar Publishing Limited.

Bilag:
Datagrundlag mv. ifm. projekt Fontænehusene Danmark

A. Interview med medlemmerne

I perioden januar til april 2011 er der interviewet i alt 14 medlemmer i interviewrunden fra syv af de otte danske klubhuse. Interviewene har været på mellem ¼ og 1 time (typisk ½ time) og er fordelt med to interviewede medlemmer i hver sit interview fra Fountain House i København, et medlemsinterview med et medlem fra Fortuna-huset i Næstved, et fokusgruppeinterview med tre medlemmer fra Regnbuehuset i Tåstrup, to interviewede medlemmer med hver sit interview fra Fontænehuset i Vejle, to medlemmer med hver sit interview fra Kildehuset i Aalborg, to medlemmer med hver sit interview fra Enggården i Thisted og to medlemmer med hver sit interview fra Fontæne Huset i Århus. Af de 14 interviewede medlemmer er fem kvinder og ni mænd, og alderen er mellem 22 og 62 år og med medlemserfaringer fra godt 1 år til 16 år. Alle interview er transskriberet i fuld længde.

Medlemsinterviewguide (nedkopieret):

Projekt Fontænehusene
Februar 2011

Danmarks Pædagogiske Universitetsskole
School of Education University of Aarhus

Interview: Medlemmer

Interviewene gennemføres som kortere semistrukturerede interview og målet er at få lidt indtryk af aktiviteter og samvær i klubhuset og oplevelsen af hvilken rolle det at være aktivt medlem her har i dagliglivet og syn på fremtiden.

Interviewpersoner:		
Dato:	Sted:	Længde:
Interviewer: Langager		
Optagelse nr.:		

Guideline:

1. **Hvis du skal fortælle om klubhuset til folk, som ikke kender noget særligt til det, hvad vil du så fortælle?**
   a. Hvad er 'plusser og minusser' ved klubhuset sammenlignet med andre tilbud?
   b. Hvordan blev du medlem af klubhuset og hvornår var det sådan cirka?

2. **Dagligdagen inde i klubhuset**
   a. Hvordan vil du beskrive 'en helt almindelig dag' i klubhuset?
   b. Kommer du først og fremmest for at være sammen med andre medlemmer eller med medarbejdere eller på grund af de daglige arbejdsopgaver og andre aktiviteter?
   c. Oplever du, at medarbejderne tager tilpas hensyn til de enkelte medlemmers ønsker og behov?

3. **Klubhusets betydning i hverdagen og eventuelle fremtidsforventninger**
   a. På hvilke måder mener du især klubhuset støtter op om din hverdag?
   b. Ser du dit aktive medlemskab som et skridt på vejen til noget andet, eller som en blivende del af din hverdag uanset hvad du ellers laver?

4. **Hvilke udfordringer ser du for klubhuset i de kommende år?**
   a. Er der noget, du vil foreslå kan ændres i klubhusets måde at arbejde på?
   b. Hvordan tror du klubhusets status inden for socialpsykiatrien mv. ser ud om 5 år?

B. Interview med medarbejderne

I perioden januar til april 2011 er der interviewet 22 medarbejdere i 11 interviews. Interviewene er fordelt med et fokusgruppeinterview med to medarbejdere fra Fontæne Huset i Århus, et fokusgruppeinterview med to medarbejdere fra Fontænehuset i Frederikshavn, fire fokusgruppeinterview med hhv. to og tre medarbejdere fra Fountain House i København, et fokusgruppeinterview med to medarbejdere fra Kildehuset i Aalborg, et fokusgruppeinterview med tre medarbejdere og en leder fra Regnbuehuset i Tåstrup (det var ikke muligt gennemgående at identificere lederens udsagn fra medarbejdernes i transskriptionen), et interview med en medarbejder fra Fontænehuset i Vejle og et interview med en medarbejder fra Enggården i Thisted. Der foreligger ikke medarbejderinterview fra Fortuna-huset i Næstved. De interviewede medarbejdere har mellem godt et år og 18 års medarbejdererfaring i klubhusregi. Interviewene varede mellem ½ og 1½ time, typisk en lille time. Alle interview er transskriberet i fuld længde.

Medarbejderinterviewguide (nedkopieret):

Projekt Fontænehusene
Februar 2011

Danmarks Pædagogiske Universitetsskole
School of Education University of Aarhus

Interview: Medarbejdere

Interviewene gennemføres som korte semistrukturerede gruppeinterview (fokusgrupper). Formålet er at få lidt indledende kvalitative indtryk af klubhusets kultur, pædagogik og organisation.

Interviewpersoner:		
Dato:	Sted:	Længde:
Interviewer: Langager		
Optagelse nr.:		

Guideline:

1. **Hvis I skal fortælle om jeres klubhus til folk, som ikke kender noget særligt til det, hvad vil I så fortælle?**
   a. Hvad står I for – jeres "brand"?
   b. Hvordan adskiller jeres tilbud sig fra andre socialpsykiatriske tilbud (væresteder o.l.)?

2. **Karakteristik af det daglige arbejde i klubhuset**
   a. Hvad er det særlige ved jeres måde at organisere arbejdet i klubhuset?
   b. Hvilke 'grupper' sindslidende oplever især klubhuset som et godt tilbud?
   c. Hvor fleksibel vil I karakterisere jeres dagligdag ift. medlemmers særlige ønsker/behov?
   d. Hvordan sikrer I bedst muligt medlemmernes indflydelse og selvbestemmelse?

3. **Karakteristik af klubhuset ift. omverdenen**
   a. Hvordan vil I karakterisere samarbejdet med omverdenen (socialcentre, socialpsykiatrien, mv.)
   b. Hvordan matcher jeres tilbud de aktuelle tendenser inden for socialpsykiatri, arbejdsmarkedspolitik mv., og hvilke barrierer er der ift. de standarder (OA mv.) ICCD har fastlagt internationalt?

4. **Hvilke overordnede problemer/udfordringer ser I som medarbejdere i klubhuset?**
   a. Aktuel status
   b. Hvordan tror I klubhusets situation og status ser ud om 5 år?

C. Interview med ledere

I perioden januar til april 2011 er der er interviewet 8 ledere fordelt på 7 klubhuse. I Fountain House København deltog to ledere, i Regnbuehuset i Tåstrup deltog lederen sammen med to medarbejdere i et fælles interview. Der er ikke gennemført lederinterview i Fontænehuset Frederikshavn. Interviewene varede mellem ¾ og 1½ time, typisk en time. Alle interview er transskriberet i fuld længde.

Lederinterviewguide (nedkopieret):

Projekt Fontænehusene
Februar 2011

Danmarks Pædagogiske Universitetsskole
School of Education University of Aarhus

Interview: Ledere

Interviewet gennemføres som et kortere semistruktureret interview, og målet er at få et lille indblik i klubhusets kultur, pædagogik og organisation og dets placering ift. socialpolitiske, socialpsykiatriske og arbejdsmarkedsmæssige tendenser i DK og ift. den internationale organisation og standarderne (ICCD)

Interviewpersoner:		
Dato:	Sted:	Længde:
Interviewer: Langager		
Optagelse nr.:		

Guideline:

1. **Hvis du/I skal fortælle om jeres klubhus til personer, som ikke kender noget særligt til det, hvad vil du/I så fortælle?**
   a. Hvad står I for – jeres "brand"?
   b. Hvad karakteriserer de personer, som typisk bliver medlemmer i klubhuset?

2. **Karakteristik af det daglige arbejde: medarbejderne**
   a. Hvordan vi I karakterisere medarbejdersamarbejdet i klubhuset?
   b. Hvad er det særlige ved jeres måde at organisere dagligdagen i klubhuset?

3. **Karakteristik af det daglige arbejde: medlemmerne**
   a. Hvad udgør de største udfordringer i det daglige ift. medlemmerne?
   b. Hvordan sikrer I bedst muligt alle medlemmers medbestemmelse?

4. **Karakteristik af det daglige arbejde: samarbejdspartnere**
   a. Hvordan vil I karakterisere samarbejdet med omverdenen (socialcentre, socialpsykiatrien, mv.)
   b. Hvordan matcher jeres tilbud de aktuelle tendenser inden for socialpsykiatri, arbejdsmarkedspolitik mv., og hvilke barrierer er der ift. de standarder (OA mv.) ICCD har fastlagt internationalt?

5. **Hvilke overordnede problemer/udfordringer ser I som ledelse af klubhuset?**
   a. Aktuel status
   b. Hvordan tror I klubhusets situation of status ser ud om 5 år?

D. Feltstudierne

Programmet for feltstudierne så ud på følgende måde:

Marts 2010	April 2010	Maj 2010	Juni 2010
Uge 9: Forbesøg FH Å	Uge 14	Uge 18	Uge 22: opfølgende feltstudie FH Å + gruppesamtaler
½ uge 10: FH Å	Uge 15: FH K (Kontoret)	Uge 19	½ uge 23 FH N
Uge 11: FH Å	Uge 16 FH K (Klub Fontana)	Uge 20	Uge 24
½+½ uge 12: FH Å + Forbesøg FH K	Uge 17	Uge 21: ~~opfølgende feltstudie FH K~~	Uge 25
Uge 13			Uge 26

Som oversigtsskemaet viser, besøgtes Fontæne Huset i Århus i samlet tre uger og Fountain House København i godt to uger (medregnet to dages forbesøg). I uge 23 besøgtes Kildehuset i Nørresundby/Aalborg et par dage.

I feltrapporten *'The Fountain House Way – To beretninger fra hverdagslivet i tre Klubhus settings i Danmark'* (77 sider) er den metodiske tilgang til de antropologiske feltstudier grundigt beskrevet. Fra rapporten er omkring 20 sider indkopieret i rapporten her, og blandt andet feltstudier i 'Klub Fontana' (København) er kun nævnt kort, idet rapporten er koncentreret om Fountain House' såkaldte 'kernehus' (den 'gamle' klubhusdel). Den samlede rapport kan downloades på adressen www.dpu.dk/ssip/ebog

E. Spørgeskemaundersøgelsen 2010 (nedkopieret)

DPU Maj 2010/SL og NRJ

Projekt Fontænehusene Danmark:
Aktuel medlemsprofil i klubhusene

Formål:
At tegne et aktuelt billede med enkelte stamdata ('baseline') om medlemmerne i de syv klubhuse

Opgave:
Alle klubhuse udfylder de oplysninger, som er beskrevet i de følgende fem punkter. De fleste (markeret med '*') er identiske med spørgsmål fra den internationale CPQ 2009 (klubhusprofil), mens andre (markeret med '+') er inspireret af en evalueringsrapport fra Fortuna-huset i Næstved.

Skemaform:
Spørgsmålene er teknisk udformet, så det kan udfyldes elektronisk. Alternativt printes ud og udfyldes med kuglepen.

Spørgsmål:
På de følgende tre sider er seks spørgsmål med underspørgsmål.

1. Antal medlemmer. Samlet for alle klubhusets aktiviteter (*)

SPM 1	*Antal personer*
Samlet antal medlemmer (total siden klubhusets oprettelse) - Årstal for husets oprettelse:	
Samlet antal aktive medlemmer i den seneste måned (maj) (mindst en 'face-to-face' kontakt med medarbejdere i løbet af den seneste måned)	
Samlet antal aktive medlemmer over den seneste 3 måneders periode (marts-maj 2010)	

Gennemsnitligt antal dagligt fremmødte (antal medlemmer der skrev sig på arbejdsopgaver, sociale aktiviteter eller andre initiativer i løbet af den seneste måned)	
Gennemsnitligt antal dagligt fremmødte specifikt i tilknytning til arbejdsaktiviteter i klubhuset (antal medlemmer, der skrev sig på arbejdslisterne i løbet af den seneste måned)	
Opsøgende arbejde (antal medlemmer, der får 'face-to-face' støtte fra klubhusmedarbejdere uden for huset)	

2. Køn, alder og etnisk baggrund (*)
Kønsfordeling i antal personer (af alle aktive medlemmer marts-maj 2010)

SPM 2	*Antal personer*
Kvinder	
Mænd	

Anslået aldersfordeling (i antal personer) delt op på aktive medlemmer (3 måneders perioden) og alle medlemmer (altså inklusive de passive)

SPM 2A	*Alle medlemmer*	*Aktive medlemmer*
Under 20 år:		
20-25 år:		
26-30 år:		
31-40 år:		
41-50 år:		
51-60 år:		
61-70 år:		
Over 70 år		
Ukendt		

SPM 2B: Er der aktive medlemmer (3 måneders perioden) med anden etnisk baggrund (nydanskere)?
☐ Ja
☐ Nej
Hvis ja, hvor mange (antal personer)? .

3. Medlemmernes psykiske problembaggrund (*)
Klubhusene henvender sig til ældre unge og voksne med psykiske lidelser og alvorlige psykosociale problemer. Hvordan er den anslåede fordeling på følgende kategorier (aktive medlemmer over den seneste 3-måneders periode)?

SPM 3	*Antal personer*
Skizofreni o.l.	
Maniodepressivitet (bipolar) o.l.	
Massiv depression (unipolar)	
Borderline/grænsepsykotisk o.l.	
ADHD/ADD	
Andet (hvad:)	

Andet (hvad:)	
Ukendt	

☐ Kan ikke besvares

Psykisk/psykosocial belastningsgrad gradueret for medlemsgruppen som helhed. Skønnet antal personer fordelt på tre gradueringer:

SPM 3A	*Antal personer*
Meget belastet (stort set permanent invalide-rende psykiske vanskeligheder)	
Noget belastet (gode og dårlige perioder, men magter oftest dagligdagens gøremål)	
Mindre belastet (psykosociale problemer uden en lang psykiatrisk karriere)	

☐ Kan ikke besvares

4. Medlemmernes forsørgelsesgrundlag (+)
Fordeling i antal personer af aktive medlemmer (3 måneders perioden) på forskellige typer forsørgelsesgrundlag:

SPM 4	*Antal personer*
Pension	
Almindelige dagpenge	
Sygedagpenge	
Kontanthjælp	
Revalidering	
Ledighedsydelse	
Selvforsørgende	
Fleksjob	
Kombination pension og skånejob	
Andet (hvad:)	

5. Medlemmernes uddannelsesmæssige baggrund
Anslået fordeling af aktive medlemmer i antal personer (3 måneders perioden) på formel ud-dannelsesbaggrund. Højeste gennemførte uddannelse:

SPM 5	*Antal personer*
Lang videregående uddannelse	
Mellemlang videregående uddannelse	
Kort mellemlang uddannelse	
Erhvervsfaglig ungdomsuddannelse	
Gymnasial ungdomsuddannelse	
Folkeskole alene (9. klasse afgangsprøve)	
Ingen formelt afsluttet uddannelse	

6. Eksternt rettede arbejdsmæssige aktiviteter blandt aktive medlemmer (+).
Antal aktive medlemmer, der i maj 2010 har været i arbejdsmæssigt rettede aktiviteter uden for huset:

SPM 6	*Antal personer*
Fleksjob	
Skånejob	
Overgangsarbejde (OA)	
Praktik	
Varigt arbejde	
Selvstændig	
Studerende	
Andet (hvad:)	

Endelig et afsluttende praktisk spørgsmål: Er der noget, der har gjort den seneste 3-måneders periode meget forskellig fra andre perioder (usædvanlig få eller mange medlemmer i huset o.l.)?

☐ Ja
☐ Nej

- Hvis 'Ja', hvad?

De udfyldte skemaer vil vi bede jer sende inden den 1. juli 2010.
- Enten som vedhæftet fil til langager@dpu.dk, eller med almindelig post til:
- DPU, Institut for Pædagogik, att. Søren Langager, Tuborgvej 164, 2400 København NV.
Tak for hjælpen

Summary

"Natural expectations – Fountain House(s) as a psycho-social model of rehabilitation" presents the final report of a research project carried out from February 2010 to October 2011 that was made possible by a grant from the Ministry of Social Affairs and Integration and co-financing from the Danish School of Education, Aarhus University. The project has been hosted by the research programme "Social- and Special Education in an Inclusive Perspective" and conducted by Annemarie Højmark, MA (Educational Anthropology), Associate Professor Niels Rosendal Jensen and Associate Professor Søren Langager.

The empirical field of the report

The focus of the investigation was the Fountain Houses - or the "clubhouses" as they are often referred to - which form a network offering rehabilitation for mentally ill adults.

At the beginning of the project seven clubhouses were active. The oldest one will celebrate its twentieth anniversary at the end of 2011, and during the project two new clubhouses were opened and work on another one was started.

The clubhouses are located in Jutland, Zealand and Bornholm. Daily or frequently they offer activities for a total of about 300 hundred adult psychiatric patients as well as young people in psycho-social difficulties. The members range in age from their early twenties to their mid-sixties, and their psychiatric difficulties vary from young people who need to find themselves on their path to education or ordinary wage earning to older people with a long psychiatric history for whom participation in clubhouse activities provides them with a meaningful way to spend their day.

The clubhouses belong to the association 'Fontænehusene Danmark' (Fountain Houses Denmark), which is a part of the international association ICCD (International Center for Clubhouse Development). The ICCD comprises more than 300 clubhouses all over the world that are grounded in common overall values and ways to understand the objective of rehabilitation.

The methodological approach and focus of the project

"Natural expectations" is a study of a psycho-social model of rehabilitation and is aimed at investigating 'the outcome'. Is it possible to identify whether participa-

tion in a clubhouse has a positive impact on mentally ill people and other people characterized by serious psycho-social difficulties? Moreover, if this is the case, why and how do clubhouse communities - on a long- or short-time basis - make a difference as a 'good practice' that can inspire other providers?

Among other things the common values of the clubhouses emphasizes that participation is voluntary and that case sheets or records of the members are not read and personal data are not systematically recorded. The 'dimension of outcome' of the research , therefore, is identified by using 'soft' research methods based on studies of the practices of everyday life and by ascribing meaning on the basis of qualitative interviews. Hence, research was based on anthropological studies of everyday life, interviews with members about the importance of the offer to their everyday life, and interviews with members of staff and leaders on fundamental values and principles when preparing and organizing the activities.

The study has made it possible to draw a picture that closely resembles practice (a so-called 'thick description') of this kind of offer for psychiatric patients and to identify and describe the distinctive characteristics of a clubhouse environment and particularly the pros and cons of the clubhouse model for the target group.

The structure of the report

The report is structured in six chapters:

- Chapter 1 gives a brief presentation of the basic data, methods and structure of the research project.
- Chapter 2 presents an anthropologist's first impression of everyday life in a clubhouse.
- Chapter 3 presents facts about the clubhouses in Denmark.
- In Chapter 4 – which is the most comprehensive in the report - the introduction of the organization of the clubhouses is followed by studies close to practice of everyday life in the clubhouses. How are the clubhouses experienced by members and staff? In what ways do they make a difference in terms of ways of being and working together? Details of the daily dynamics and routines of the clubhouses are described.
- Chapter 5 draws on the discussions of the previous chapters, but focuses on an analytical approach. What characterizes the clubhouses in terms of the possibilities they provide members 'to recover' and to move on in their life? What fundamental dynamics and understandings of rehabilitation are typical for the activities of the clubhouses?

- In Chapter 6 the analysis delves more deeply into how the approach of the clubhouses to socio-psychiatric problems interacts with national social and employment policies and with a broader European perspective.

Finally, the report presents a comprehensive conclusion, put into perspective, and a number of recommendations.

Empirical studies – main impressions

The Fountain Houses in Denmark may be seen as an exponent of one of the more unconventional constructions of a psycho-social model of rehabilitation. It is distinguished by its focus on creating a stable and structured framework and social communities, which give mentally ill citizens a chance to 'recover' on the basis of empowerment-inspired coping strategies for life rather than goal-directed, individual therapeutic treatment. In other words, the Fountain Houses provide an environment of rehabilitation that can encompass young people with only a brief history of psychiatric treatment and provide them with the experience of managing more and the encouragement to start or restart an education or to put their strengths to use in wage-earning jobs.

Taken together, the field studies and the many interviews provide an overall picture of the point of departure of the clubhouse model, that is, that members "can do what they really want". Focus in the working organization of the clubhouse is on the strengths, resources and skills of the member to take part and contribute. In the lived life of the clubhouse, members and employees interact to find out how the individual member can activate his/her motivation to enter the labour market and thereby use the resources he or she brings into the house.

In the practice of the clubhouse, stability provides continuity. Continuity means a possibility of change for members, since by becoming part of the continuity members may for instance develop an appropriate circadian rhythm, train for the labour market and build social relations. The analyses show that continuity in clubhouses is a shared project supported by routines that maintain daily programmes and structured external conditions. Members – together with employees – contribute to continuity.

The conclusion of these parts of the overall descriptions and analyses is that the members work towards their own individual rehabilitation. On the one hand, the clubhouses can be understood as frameworks for the clubhouse model, which, with its focus on continuity, loyalty to one's colleagues, support and space makes it possible for all members to participate and make use of their

working capacity as well as to experience being expected, wanted and necessary.

On the other hand, the community plays a decisive role in how members contribute in terms of their motivation to work. Individual rehabilitation thus seems to take place while the members are busy managing the clubhouse in cooperation with the other members and employees.

The pillars of the model of rehabilitation

In the everyday life of the clubhouses there are no signs of relations or contradictions between the individual member's possibility of individual rehabilitation on the one hand and the focus of the model on community and cooperation (operation of the house) on the other; on the contrary. The clubhouses represent a rehabilitation model in which members can experience:

(1) feeling useful and being an important person to others because they make a visible active contribution - however small it may seem - to solving necessary clubhouse tasks,

(2) being on equal terms with other people, working side by side, in an environment in which it is recognized that things take the time they need. Employees and other members may provide active support but they do so in a quite different way than what a user of a drop-in centre or a client or patient of a certain treatment experiences,

(3) continuity over time by virtue of the structures and routines of the clubhouse, which simultaneously encourage the individual experience of stability (in everyday life now and in the future) and promote positive experiences of making one's own contributions to stability by participating in the reproduction of the organization and form of being together of the clubhouse,

(4) taking part in an environment that is characterized by embedded 'natural expectations' of the participants to do their best. Here they are engaged in managing more, contributing more to the community, shifting their focus from their own daily troubles to perspectives of a future – regardless of whether they are oriented towards continuing to support the culture of the clubhouse and taking responsibility within the framework of the clubhouse or considering returning to wage earning or education.

The 'natural expectations' are captured by the word choices made in the report: 'to recover' as the recovery perspective (the personal individual process) and 'to manage more' as the psycho-social rehabilitation-perspective (the support of individual change, effectively embedded in the social practice of the offer).

A model of rehabilitation has to be built up around a subtle balance or equilibrium between aiming for too much progression (too much change within

too short a time frame, which may lead to the risk of regression) and staking too little over a long period of time, which may lead to the risk of stagnation and changelessness. The clubhouses seem to find this balance in relation to older members, who can look back on a long history of psychiatric care and who have little or no possibility of returning to an ordinary workplace, and in relation to younger people, who have serious psycho-social difficulties and whose membership in the clubhouse may have a temporary, although in some cases, a longer perspective, over the coming years.

To the analytical conclusion above, the fundamental values and principles of the Fountain Houses are added:

- Volunteering as much more than a 'principle' makes good sense for the purpose of rehabilitation, since the real experience of being able to 'refuse an offer' is a precondition for wanting to do your best (manage more) for the community.

- The working communities and the physically visible solutions of tasks (carried out in the various working units) form the crank. Even very small contributions to the tasks ('the art of folding three napkins during the morning shift') are experienced as appreciated by others, which reinforces the experience of even small contributions being better than 'nothing'.

- *Time for change* in the form of active membership is ideally seen as indefinite and is a precondition for the possibility of recovering by performing better at one's own pace.

- *Continuity in everyday life* provides the basis upon which long-lasting processes of recovery are enfolded in a rehabilitation perspective that accepts experiences of 'good days' as well as 'bad days',

- *Organizational autonomy* in the sense that the rehabilitation model of the Fountain Houses is not eroded by daily practice due to enforced external principles of treatment and objectives.

- *Absence of records* since the organization of communities of activity and contributions to the daily work of the clubhouses cannot be reconciled with recording and diagnosing.

- The *active human being* as an ontological frame of understanding according to which all human beings have an inherent drive to be active and to interact with other human beings, although it may become difficult to perform and realize this goal when mental illness or other personal barriers arise.

- *Work* is a fundamental value of the life of every human being; therefore psycho-social efforts of rehabilitation must support the construction of or the restitution of a working identity – regardless of whether the optimum is an ordinary job or alternatively a place in the working communities of special environments like the clubhouses.

Conclusion

The main conclusion regarding the psycho-social model of rehabilitation of the clubhouses is that it is remarkable and significant in relation to the majority of the members as a 'good practice' by virtue of its unconventional approach to the socio-psychiatric task. During the field studies this fact made a marked impression, and it was very often mentioned by the members when they answered questions about how they experience active membership of the clubhouses related to their daily life and perspectives on the future.

Although the model of the clubhouses refers to the international association (ICCD) and the shared 'standards', the model of rehabilitation implicitly draws heavily on well-known assumptions of good practice from education. These are based on the guiding principle: the most effective way of contributing to other peoples' personal development and learning is not situated in the direct relational meeting and in taking personal responsibility for others' development; on the contrary, it is to prepare and organize the conditions (structures and frameworks) within which long-term processes of change, development and learning become possibilities for those who take them. The term used in the report is scaffolding.

An unexpected correspondence of a psycho-social environment of habilitation and classic educational/pedagogical insight into the basic conditions for good individual settings for learning and change gave rise to considerations about how to devise a model of rehabilitation that would be worth adopting for offers outside the network of clubhouses.

It is not easy to link the platform analyzed to current tendencies within socio-psychiatry and to professional understandings of 'good practice' within the field of rehabilitation.

The professional approach is often characterized by a face-to-face interplay between therapist and partner and user/citizen focusing on the user's self-description and ideal objectives in order to form an action plan of individual recovery on the basis of psycho-education and personal support on the road to change. Background factors such as the way in which the environment of habilitation is organized and not least the influence of the surrounding communities is often overseen or only used as part of group therapeutic treatments. This is a generalization, of course, but with reference to the examples of the work of the Fountain Houses, the point here is to emphasize alternative psycho-social offers of rehabilitation. Given the significantly increasing numbers of citizens who are receiving psychiatric treatment, the model of the Fountain Houses should be reconsidered in the face of expected changes of social policy and adjustments of socio-psychiatric measures in Denmark.

Selvfølgelige forventninger – Fontænehusene som psyko-social rehabiliteringsmodel er den afsluttende rapport fra et forskningsprojekt omkring Fontænehusene – eller klub-husene som de oftest kaldes.

I Danmark er der i dag ni klubhuse geografisk fordelt i Jylland, på Sjælland og Bornholm. De udgør dagligt eller jævnligt et aktivitetstilbud for samlet op mod tre hundrede voksne psykiatribrugere og unge med psykosociale vanskeligheder. Medlemmer med et aldersspænd fra først i 20'erne til op i 60'erne og med psykiske vanskeligheder varierende fra yngre med behov for et midlertidigt sted at finde sig selv på den fortsatte vej mod uddannelse eller ordinært lønarbejde, til ældre med en lang psykiatrisk karriere bag sig og med deltagelse i klubhusets aktiviteter som en meningsfuld dagligdag, så langt øjet rækker frem.

Fontænehusene i Danmark kan ses et af de mere utraditionelle bud på en psyko-social rehabiliteringsmodel, der gør sig bemærket i kraft af fokus på at skabe stabile og strukturerede rammer og sociale fællesskaber, hvor borgere med diagnosticerede sindslidelser eller massive psykiske vanskeligheder har muligheder for 'at komme sig' ud fra empowerment inspirerede livsmestringsstrategier frem for individuelt tilrettelagte terapeutiske behandlingsforløb.