

Overgangsarbejde Den mest støttede af alle støttede arbejdsformer

”Overgangsarbejde er i sig selv en form for støttet arbejde, faktisk den mest støttede af alle variationer”

Det vil ikke komme som en overraskelse for nogen af jer, når jeg siger, at det klubhus-baserede overgangsarbejde (OA) - selv efter fyrré år - stadig er under betydelige angreb, primært fra kompetente støttede beskæftigelses-modeller i USA. Der er også, for at være helt ærlig, klubhus-folk, som sætter spørgsmålstegn ved, at Standarderne skal diktere OA, når det er sværere end permanente jobs med mindre støtte. Den ene linje, som de angiver, karakteriserer det, som folk i støttet beskæftigelse nogle gange siger om os. Det er selvfølgelig irriterende, men jeg tror virkelig på, at mere dybsindige diskussioner af emnet er sundt.

Begyndelsen på den diskussion bør understrege, at Overgangsarbejde i sig selv er en form for Støttet Arbejde, faktisk den mest støttede af alle former. Da alle arbejdsmodeller prøver at støtte klienten, hviler definitionen af OA primært på støtte af såvel medlem som arbejdsgiver, hvilket i OA inkluderer træning, dækning af fravær (hvilket er unikt for klubhusbaseret OA) og hurtig problemløsning. Så den formodning, som ikke er så ualmindelig, om at klubhuse på en eller anden måde er imod Støttet Arbejde, er simpelthen ikke rigtig. Der er på nuværende tidspunkt faktisk et forslag under overvejelse i ICCD's *Standard Review Committee* om at skrive Støttet Arbejde ind i Standard 20 og 21, som omhandler varigt arbejde. Uanset om det sprog, vi foreslår, bliver accepteret eller ej, tror jeg personligt på, at det er uundgåeligt, at Standarderne med tiden vil komme til at indeholde en anerkendelse af Støttet Arbejde som en acceptabel variation, modificeret af klubhus værdier vedrørende varigt arbejde.

Så hvis klubhusene accepterer og udfører Støttet Arbejde, hvad er så begrundelsen for at opbygge medarbejder-intensive OA muligheder som kronen på værket i Klubhus beskæftigelses systemet? Det er selvfølgelig et meget godt spørgsmål.

Argumenterne for OA vil mange af jer være bekendt med, men de er i hvert fald et kort gensyn værd. Til sammenligning med Støttet Arbejde på ubestemt tid kan OA give medlemmerne mulighed for at udforske arbejde med forskellige arbejdsgivere og forskellige slags jobs, så når de søger et mere permanent arbejde, kan de basere deres ønsker på en bredere erfaring og et mere gennemtænkt valg. Disse mange, forskelligartede arbejdserfaringer tillader også medlemmerne at kæmpe med faglige problemer og opbygge deres styrker, så de er bedre rustet til at klare sig, når de går videre til mere selvstændigt arbejde. OA giver også medlemmer, der søger eget job en nylig arbejdshistorik med aktuelle referencer, hvilket gør dem mere konkurrencedygtige og mindre afhængig af loyalitet fra interviewernes side med hensyn til deres arbejdsetik og evner.

Men for mig vil kernen i ethvert argument for OA altid dreje sig om de egenskaber, som fremmer inklusion. Selv om de hævder at være inklusive, har andre Amerikanske Støttet Arbejds- modeller, med undtagelse af PACT, hverken fuldstændige undersøgelser af faglig succes eller accept af klienter, som erklærer, at de er parate til at gå i arbejde. Klubhuse, der arbejder efter Standarderne, engagerer sig derimod i at påtage sig længerevarende arbejde med medlemmer på alle niveauer af faglig udvikling og interesse. Lad os kort se på hvordan det virker.

•

Når alle medarbejdere er involveret i OA, bliver arbejde en etik, der breder sig ud over alle enheder. Alle sætter pris på, hvor svært det er at gøre, såvel som på hvilken sejr det er for medlemmerne at arbejde. Og måske det vigtigste af alt: det gensidige forhold, de oplever i klubhuset, er ofte den stærkeste tilskyndelse for medlemmer til at prøve et arbejde. Det er medlemmer, som ellers ikke ville søge arbejde på deres eget initiativ, men de får lyst, fordi de har skabt et forhold til klubhusfolk, som i sandhed har tillid til dem og giver dem støtte. Det har jeg set ske gang på gang. Og det er helt klart en kæmpe forskel mellem klubhus arbejde, der baserer sig på gensidige kontakter og praktisk talt alle andre Støttet Arbejds- modeller inklusive PACT,

Vores kontakt med OA arbejdsgivere fremmer også inklusionen. Der i hvert fald ingen anden beskæftigelses strategi, som er baseret på fællesskab, som giver psykiatriske tilbud denne grad af diskretion ved udvælgelsen af, hvem der får muligheden for at gå på arbejde. En grund til dette er, at OA arbejdsgiverne med erfaring og støtte fra klubhuset, bliver mere og mere dygtige til at arbejde sammen med medlemmer, som har beskæftigelses problemer. Men vi fortjener også retten til at vælge medlemmer - hvoraf et større antal ikke vil lykkes – idet klubhusene optræner medlemmerne, yder vikardækning og løser økonomiske problemer, alt sammen noget, som OA gør for arbejdsgiverne. Vi beder vore arbejdsgivere om at tage risici, til gengæld giver vi dem det sikkerhedsnet, som gør det muligt for dem at gøre det.

•

Men lad os vende tilbage til den store forskel mellem klubhuse og andre fællesskabsbaserede beskæftigelsesmodeller: At vi ikke undersøger for arbejdsparathed i vores udvælgelses proces. Tænk på hvad Standarderne siger om emnet. De omtaler jobs som ... en medlems rettighed..." og understreger, "at ønsket om at komme i arbejde er den væsentligste faktor til at afgøre muligheden for at komme i overgangsarbejde". De siger, at "... uanset om tidligere OA jobs er lykkedes eller ej". Det synes ret tydeligt, men faktisk er der en betydelig forskel i klubhusenes praksis på, hvordan medlemmer bliver valgt til OA.

Vi kan alle blive enige om, at beslutningen om valg af arbejdsplads ikke bør tages ud fra et konkurrence synspunkt. Beslutninger ud fra et konkurrence synspunkt er selvfølgelig vores mål, når vi ansætter medarbejdere for at sikre os, at vi finder den bedste kandidat. Men ikke med OA. Den unikke støtte fra klubhuset, som der er behov for ved OA (særlig træning og vikardækning) kan kun retfærdiggøres, hvis et væsentligt antal medlemmer på OA ikke er "beskæftigelsesparate" endnu og stadig kæmper med arbejde. Med andre ord at arbejdspladsen bliver brugt til rehabilitering.

Hele udvælgelsesprocessen er selvfølgelig kompliceret, f. eks. ved at der nogle gange ikke er optimale OA situationer, og det forståelige ønske om at beholde de gode arbejdere i arbejde, og ofte, det må vi se i øjnene, en mangel på arbejdspladser. Jeg kan ikke se nogen perfekt løsning. Efter min mening er det, at medarbejderne er fortalere for de medlemmer, de arbejder sammen med, den proces, jeg finder mindst problematisk. Medlemmer, der bliver bedt om at konkurrere mod hinanden, er den proces, jeg finder mest problematisk. Selv OA 'interviews' kan være risikable, da folk sjældent har det bedst, når de er uden arbejde. Hvis et medlem ikke har naturlige fortalere blandt medarbejderne, er det klubhusets ledelses klare ansvar at finde jobs til dem. Vi taler om "at nogle fejl er nødvendige for vækst," men vi handler ikke altid på den væsentlige viden. I sidste ende bør etikken i Standarderne være vores vejledning. Ethvert klubhus bør kontrollere sig selv og sikre, at der er et pænt antal medlemmer, som ikke er de stærkeste kandidater, der er valgt til jobs.

Lad os se på det næste emne, nemlig dækning ved fravær, som er en af modellens mest berømte og karakteristiske egenskaber. Faktisk er unladelsen af dækning ved fravær den primære årsag til, at "OA" er mislykkedes, når den kopieres af selvejende erhvervsrettede tilbud. En forpligtelse overfor arbejdsgiveren, at vi vil sikre, at arbejdet bliver gjort uanset hvad, er naturligvis et vanskelig forpligtelse for folk i arbejde. Fravær er et ret almindeligt problem for mennesker med psykiske sygdomme, som har været uden arbejde i et stykke tid. Ikke desto mindre er der en række løsninger til at møde vores forpligtelse om dækning ved fravær udover medarbejder timer. En ting er sikkert. Hvis en OA enhed ikke dækker sit fravær, så havner problemet direkte på arbejdsgiverens skuldre og afskrækker ham dermed fra at tage chance med at ansætte folk med mere end normale arbejds-tilpasningsproblemer.

Så er sagen nu fuldstændig belyst, at OA som mellemtrin i arbejdsmæssig rehabilitering er stærkere end selvejende *Støttet Arbejds-* tilbud, som *kun* tilbyder tidsubegrænsede arbejdspladser? Jeg vil ikke vove denne påstand, som delvist er et forsknings problem. Men jeg kan fortælle jer, at ud fra de samtaler, jeg har haft i årenes løb med *Støttet Beskæftigelse* folk, vil de alle hoppe med på vognen for at få chancen for at blive fodret med et godt OA-program - at arbejde sammen med mennesker, der har prøvet mange forskellige jobs, som er blevet bedre til at overvinde tilpasningsproblemer, som har udviklet vellykkede arbejdsvaner, og som har aktuelle referencer. I klubhuset behøver vi ikke at undersøge folk i disse situationer. Vi skaber dem.

Jeg tror, at vi har den rigtige model med muligheder i forhold til hele spektret af medlemmernes liv. Jeg tror, en rimelig vurdering af den nuværende og fremtidige forskning vil vise, at vi er mindst lige så gode som konkurrerende modeller i de fleste henseender og væsentlig stærkere på de måder, vores medlemmer erklærer, at de er vigtige.

ICCD akkrediteringsprocessen giver os ikke bare autorisation, den giver os klubhuse, som bogstaveligt talt udvikler kvaliteten og muligheder i deres tilbud med stormskridt. Denne store forsamling er endnu en bekræftelse på denne usædvanlige bevægelses vitalitet og kraft. Men vores største styrke ligger i vores fælles værdier og visioner, manifesteret i de Internationale Standarder for Klubhuse, og i vores forbindelse gennem de nu 192 klubhuse, som er forenet i ICCD.

Ralph Bilby er medarbejded ved Det Internationale Center for Clubhouse Development. Inden han kom til ICCD var Ralph leder af beskæftigelses enheden i Fountain House i New York City.