

## Den arbejdsstrukturerede dag

### Hvordan kan tre simple ord betyde så meget?

I over 50 år har den arbejdsstrukturerede dag været en primær faktor i recovery processen for tusindvis af mennesker med en psykisk sygdom. Historisk set har man med udviklingen af den arbejdsstrukturerede dag hovedsagligt fokuseret på medlemmernes styrker, talenter og evner i forhold til at tage sig af de daglige opgaver med at drive klubhuset. Man har lagt vægt på medlemmernes behov for at arbejde. Nu har vi indset, at for at ændre verden yderligere for folk med psykiske sygdomme må vi udvikle modellen yderligere.

Klubhusene har nu taget andre områder op, såsom wellness og sundhed, hjælp til at forbedre medlemmernes uddannelse, hjælp til værdige boliger, de har råd til at bo i og hjælp til at lære teknologi og brug af alt det, nettet har at tilbyde. Mange klubhuse har gjort dette med hjælp fra specialister og uden det fulde engagement af medlemmer på samme måde, som vi kører vores køkken enhed og vores rådgivningsarbejde. Værende et klubhus-fællesskab er vores udfordring at integrere disse muligheder i den arbejdsstrukturerede dag i stedet for at bruge specialister, som arbejder udenfor klubhuset, og som uundgåeligt vil forhindre medlemmerne i at påtage sig opgaverne.

Men før vi virkelig kan integrere områder som wellness, støttet uddannelse og boligtilbud i klubhusets arbejde, behøver vi at forstå den arbejdsstrukturerede dag helt ned i detaljerne.

Den arbejdsstrukturerede dag er varieret, og der er mange måder, et medlem kan involvere sig i klubhusets arbejde. Medlemmer kan selv bestemme det arbejde, de vil lave og de mennesker, de vil arbejde sammen med. Den arbejdsstrukturerede dag i et klubhus tilbyder medlemmerne et udvalg af muligheder. Dette er i skarp kontrast til de mere traditionelle dagsbehandlingstilbud, hvor deltagerne alle møder i den samme gruppe og har det samme tilbud, selvom de sandsynligvis har vidt forskellige behov.

Så hvad er det ved den arbejdsstrukturerede dag, der gør den så forskellig, så varieret og skaber så mange muligheder? Okay, lad os skille komponenterne i den arbejdsstrukturerede dag ad for at analysere den mere grundigt. Lad os tage den ord for ord: *arbejde, struktur og dag*.

## **Arbejde.**

### **Hvorfor arbejde?**

Arbejde er en fællesnævner i alle samfund. Om du er fra Europa, Storbritannien, USA, Asien, Australien eller New Zealand har vi alle en kultur, hvor lysten til at arbejde er vægtet tungt. For det meste er det første spørgsmål, du bliver stillet, når du møder nye mennesker "Hvad laver du?" Om vi kan lide det eller ej, bliver vi ofte bedømt på vores arbejde, og det bliver tit noget, der definerer, hvem vi er.

Den grundliggende tro, der ligger bag den arbejdsstrukturerede dag, er, at lige meget hvad et medlems vanskeligheder er, kan ethvert medlem komme med et bidrag til arbejdet i klubhuset. Troen på, at medlemmerne er nødvendige, ventede og ønskede sender det budskab, at vi har brug for dig for at få arbejdet gjort. Denne følelse af at høre til er meget kraftfuld og hjælper i sidste ende medlemmerne med at øge deres selvtillid og tro på sig selv.

Standard 19 siger: *"Alt arbejde i Klubhuset er tilrettelagt med henblik på at hjælpe medlemmerne til at genvinde selvværd, selvtillid og en meningsfuld tilværelse. Arbejdet er ikke tænkt som specifik jobtræning."* Hvorfor er arbejdet ikke tænkt som specifik jobtræning? Hovedårsagen er, at mange mennesker med en psykisk sygdom har mange arbejdsmæssige kompetencer, men at deres psykiske sygdom ofte fjerner deres selvværd og følelsen af at have et mål. Det hjælper ikke, at man er hjernekirurg, hvis man ikke har selvtilliden til at komme ud af huset hver dag og interagere med andre mennesker. Hovedformålet med den arbejdsstrukturerede dag er at begynde at hjælpe medlemmer med først og fremmest at få det bedre med sig selv, og så kan man overveje, hvordan man kommer videre. At udvikle selvværd, mening og selvtillid er det essentielle fundament, der skal til, for at medlemmerne kan sætte sig andre mål, såsom arbejde eller uddannelse.

### **Hvad er arbejdet i klubhuset?**

Standard 16 fokuseres på, hvad arbejdet er i klubhuset: *"Alt arbejde, der udføres i klubhuset, er udelukkende arbejde frembragt til driften og udviklingen af Klubhuset."*

Arbejdet i den arbejdsstrukturerede dag skal være meningsfuldt. Der skal være en fornemmelse af vigtighed. Det skal være rigtigt arbejde, som klubhuset har brug for, ikke arbejde skabt af medarbejderne, bare for at medlemmerne skal have noget at lave for at fordrive tiden. Hvis arbejdet ikke har nogen mening, vil medlemmerne - med god grund - ikke finde det interessant. De vil let komme til at kede sig og vil ikke kunne se meningen med at fuldføre arbejdet. En af de store udfordringer for medarbejderne er at skabe nok meningsfyldt arbejde, som medlemmerne kan involvere sig i og identificere som arbejde.

Standard 20 taler om, at medlemmer skal have mulighed for at deltage i alt klubhusets arbejde, inklusive administration, forskning, modtage nye medlemmer og introducere dem, kontakt til medlemmer, der ikke kommer i klubhuset, ansættelse og evaluering af medarbejdere, PR, rådgivning og evaluering af klubhusets effektivitet. Hvis medlemmer får mulighed for at være involveret i ethvert af klubhusets aspekter, er der for det meste rigeligt med meningsfulde opgaver.

### **Struktur.**

Der er behov for struktur i den arbejdsstrukturerede dag, for at mange medlemmer kan være beskæftiget i enheden. Prøv at tænke på at du kører bil et sted, du aldrig har været før. At være et fremmed sted uden at vide, hvor du er på vej hen, kan være stressende for føreren. Du kører rundt og prøver at finde ud af, hvad den rigtige vej er, og for det meste farer du vild og bliver nødt til at stoppe og spørge om vej. Det kan skabe angst og stress

Men... Så finder du et vejkort i bilen. Nu har du et kort over det ukendte område. Navnet på din destination kan findes på kortet, og du kan finde den korteste rute til din destination. Du føler ikke længere, du er faret vild og ude af kontrol.

Som et vejkort i et fremmed område sætter strukturen i den arbejdsstrukturerede dag fokus på enhedens layout. Det bliver til arbejdstegningen. Det gør det muligt for medlemmer at finde ud af, hvad de har interesse for og fjerner frygten for det ukendte. For at opnå dette må opgaverne i enheden være synlige, så arbejdet let kan identificeres. Brug af skilte for at fortælle folk, hvor arbejdet foregår, kan være til megen nytte. Ligeså er white boards med arbejdsopgaver nyttige til at vise, hvilke opgaver enheden har.

Standard 18 siger: *Klubhuset er organiseret i en eller flere arbejdsenheder, som hver især har en tilstrækkelig medarbejderstab, antal medlemmer samt meningsfulde arbejdsopgaver til at opretholde en hel og engagerende arbejdsdag. Der afholdes enhedsmøder med henblik på at udvikle såvel fællesskabsfølelse som at organisere og planlægge dagens arbejde."*

Denne standard forklarer de vigtigste komponenter af den nødvendige struktur i den arbejdsstrukturerede dag. Jeg kan godt lide, at denne standard sætter fokus på, at medarbejdere, medlemmer og meningsfuldt arbejde alle er nøgleord i enhederne. Uden en af dem ville enheden ikke fungere. Et andet vigtigt aspekt i denne standard er, at den indeholder det indbyrdes forhold. Enhedsmøder er et af de tidspunkter, hvor hele enheden samles, lærer hinanden at kende, og hvor man kan finde ud af, hvor folk er nået til med deres arbejde. Mere vigtigt er, at det er det

tidspunkt, hvor medlemmer og medarbejdere hjælper hinanden, og medlemmer melder sig til deres opgaver.

At have struktur på den arbejdsstrukturerede dag betyder, at alle ved, hvad der sker i enheden og ikke kun nogle få. Struktur betyder, at medlemmerne selv styrer arbejdet i stedet for, at det er styret af medarbejderne. Denne struktur kan også hjælpe medlemmer og medarbejdere og medlemmer og medlemmer med at arbejde side om side.

## **DAG**

For en at sige det helt enkelt referer dagskomponenten til, at arbejdet foregår om dagen.

Standard 17 siger: *"Klubhuset har åbent mindst 5 dage om ugen. Dagprogrammet svarer tidsmæssigt til en typisk arbejdsdag."* Denne standard omtaler, at den arbejdsstrukturerede dag afspejler en arbejdsuge. Den arbejdsstrukturerede dag skaber mulighed for, at medlemmerne kan være involveret i arbejdsopgaver med struktur og mening ligesom i det normale samfund, på samme tidspunkt, som de øvrige i samfundet er på arbejde. Noget vi siger tit på Stepping Stone er "Hvad sker der ude i den virkelige verden?". Vi ved, vi er en del af den virkelige verden, men det minder os om at stoppe op og tænke over, hvad der almindeligvis sker på arbejdsmarkedet mandag til fredag, 8 timer om dagen. Derfor skal et klubhus tilbyde medlemmerne de samme muligheder. I disse timer er fokus på arbejde i enhederne. Tit tilbyder klubhuse et socialt program om eftermiddagen. Igen spørger jeg "Hvad sker der i den virkelige verden?" – Jeg tror ikke at Dow Jones stopper klokken 14.30 hver dag for at lave keramik eller spille bordtennis.

Jeg siger hermed ikke, at Dow Jones eller det at gå på arbejde er alt, hvad vi ønsker, da vi alle har mange andre egenskaber, der gør os til dem, vi er som mennesker. Men at nå et mål bliver for det meste mere succesfuldt, når der er struktur. Det giver de daglige aktiviteter i klubhuset mulighed for.

I klubhuset fokuserer vi meget på at arbejde sammen med medlemmer for at hjælpe dem med recovery processen og at blive integreret i det almindelige samfund. Hvis strukturen i klubhuset og i samfundet er ens i stedet for modsætninger, bliver det så ikke nemmere at blive integreret i samfundet?

## **KONKLUSION**

Så nu, hvor jeg har set på arbejde, struktur og dag hver for sig, vil jeg gerne understrege, at de tre går hånd i hånd. Du kan ikke have én uden de andre. Det hjælper ikke at have et godt arbejde uden struktur, eller struktur, hvis der ikke er noget arbejde eller arbejdet ikke har nogen mening.

Selvfølgelig er der ikke brug for struktureret arbejde, hvis der ikke er nok timer til at udføre det i. Forvirret? Okay, til syvende og sidst, hvis du har en stærk arbejdsstruktureret dag, så vil du have mange medlemmer involveret i enheden. Hvis du har meningsfuldt arbejde, der engagerer medarbejdere og medlemmer og struktur i enheden, så vil medlemmerne også gerne arbejde der.

Den arbejdsstrukturerede dag hjælper medlemmer til at genfinde evnen til at føle sig værdifuld og håbet om, at de kan tilbyde deres evner og talenter. Med den selvtillid og det selvværd, som medlemmer udvikler i den arbejdsstrukturerede dag, vil de være bedre rustede til at sætte flere mål, såsom arbejde eller uddannelse. Et medlem i *Stepping Stone Clubhouse*, Andrew Strachan, talte ved en international konference i Australien om recovery. Jeg vil gerne slutte med noget, han sagde i sin tale ” *Klubhuse bruger virkelige partnerskaber til at udvikle og opbygge medlemmernes evner, selvtillid og selvværd ved at fokusere mindre på symptomer, tabte evner og viden på grund af sygdommen. Klubhuset erstatter disse ting med drømme og muligheder*”

Melanie Sennett

Stepping Stone Clubhouse