

W ZGODZIE Z GODNOŚCIĄ - partnerski model Domu-Klubu



**Warszawski
Dom pod Fontanną**
Zespół Regionalny Koalicji na Rzecz Zdrowia Psychicznego

Mazowsze.
serce Polski



**MAZOWIECKIE
CENTRUM
POLITYKI
SPOŁECZNEJ**



Warszawski Dom pod Fontanną

Zespół Regionalny Koalicji Na Rzecz Zdrowia Psychicznego

Warszawski Dom pod Fontanną to miejsce współprowadzone przez osoby doświadczające kryzysów zdrowia psychicznego, oparte na międzynarodowym modelu Domu-Klubu (ang. Clubhouse). Działamy w Warszawie, przy ul. Nowolipki 6a od 2001 roku. Obecnie zrzeszamy 380 członków, pięciu pracowników i dwóch wolontariuszy.

W Domach-Klubach wszystkie zadania wykonywane są wspólnie przez członków i pracowników codziennie - w godzinach powszechnie traktowanych za godziny pracy w danym kraju. Nazywamy to „dniem zorientowanym na pracę” (ang. „work ordered day”). Członkowie, współprowadząc Dom-Klub razem z pracownikami, biorą odpowiedzialność za jego działania. Podczas wspólnej pracy nawiązują się szczególne relacje: każdy ma szansę dokonać czegoś ważnego dla siebie i innych, jednocześnie ucząc się od siebie nawzajem nowych rzeczy. Dzięki temu wszyscy wzmacniają się w pełnym decydowaniu o poszczególnych dziedzinach swojego życia. Większość Domów-Klubów poświęca też pewien dodatkowy czas (wieczorami, w weekendy) na rozrywkę i rekreację - jest on wyraźnie oddzielony od dnia pracy.

W Warszawskim Domu pod Fontanną dzień zorientowany na pracę realizujemy od poniedziałku do piątku w godzinach 8:00-16:00. Wtorki od 16:00 do 19:00 i niektóre soboty traktujemy jako czas po pracy.

Nasze działania obejmują wszystkie zadania potrzebne do funkcjonowania Domu - od sprzątanego po pisanie projektów i reprezentowanie Domu-Klubu na zewnątrz. Wspólnie prowadzimy też programy edukacji i zatrudnienia, priorytetowe z punktu widzenia głównego celu - usamodzielniania się społecznego i finansowego członków. Pracę zorganizowaliśmy w trzech sekcjach: Sekcji Administracji, Sekcji Obsługi Domu i Sekcji Zatrudnienia i Edukacji. Każda z nich obejmuje swoimi działaniami różne obszary, dzięki czemu jesteśmy w stanie wspólnie prowadzić nasz Dom-Klub, a jednocześnie zdobywać doświadczenie w wielu dziedzinach.

Sekcji Administracji:

- sprawy członkowskie, administracyjne, redaktorskie i promocyjne
- recepcja WDpF
- kontakty zewnętrzne dotyczące spraw socjalnych

Sekcja Obsługi Domu:

- barek, obiady, oprawa kulinarna imprez
- prace w warsztacie technicznym i ogródku
- kontakty zewnętrzne dotyczące zdrowia

Sekcja Zatrudnienia i Edukacji:

- Klub Pracy i Edukacji: oferty pracy i nauki, tworzenie CV i LM, udział w targach, warsztaty
- Program Zatrudnienia Przejściowego
- współpraca międzynarodowa

Wspólnie zarządzamy Domem-Klubem. Raz w tygodniu spotykamy się na Zebraniu Generalnym, gdzie omawiamy zgłoszone wcześniej wnioski i podejmujemy decyzje na zasadzie konsensusu. Dwa razy dziennie każda Sekcja spotyka się u siebie, przy wspólnym stole, koło swoich tablic z zadaniami.

Zachęcamy do poznania nas bliżej i wizyty w naszym Domu-Klubie na ul. Nowolipki 6a. Zapraszamy od poniedziałku do piątku od 8:00 do 16:00.



Zespół Regionalny Koalicji Na Rzecz Zdrowia Psychicznego

ul. Nowolipki 6a,
00-153 Warszawa,
www.wdpcf.org.pl

tel./fax: +48 22 636 47 29
tel.: +48 22 636 55 89
e-mail: biuro@wdpcf.org.pl

KRS 0000061865
REGON 012655890
NIP 526-19-10-181

BRE BANK SA Oddz. Reg.
nr. rachunku 90 1140 1010
0000 3509 3600 1001

Szanowni Państwo!

„Godność w zdrowiu psychicznym” (ang. „Dignity in mental health”) to hasło tegorocznego Światowego Dnia Zdrowia Psychicznego, który rokrocznie obchodzony jest 10 października. Proponując taki temat przewodni, Światowa Organizacja Zdrowia (WHO) pragnie podnieść świadomość działań zapewniających osobom doświadczającym kryzysów zdrowia psychicznego kontynuowanie życia w godności.

Wieloletnie doświadczenie we wspólnym prowadzeniu Warszawskiego Domu pod Fontanną oraz nieustające poznawanie modelu Domu-Klubu, wzmocniło nasze przekonanie, że taka formuła działania sprzyja godności ludzi – zarówno członków jak i pozostałych osób zaangażowanych w Dom-Klub.

Z radością prezentujemy Państwu publikację „W ZGODZIE Z GODNOŚCIĄ – partnerski model Domu-Klubu”, współfinansowaną przez Marszałka Województwa Mazowieckiego. Pragniemy pokazać w niej, jak ważną rolę w poszanowaniu godności pełni model Domu-Klubu, który łączy podmiotowe traktowanie się nawzajem oraz współpracę opartą na partnerskich zasadach.

W sierpniu minął rok od kiedy otrzymaliśmy Akredytację. Jest to certyfikat przyznawany przez Clubhouse International, świadczący o tym, że spełniamy Międzynarodowe Standardy Modelu Domu-Klubu. W raporcie, który otrzymaliśmy od Zespołu Akredytacyjnej po wizycie w Warszawie, czytamy:

**„Wszyscy mają poczucie szacunku i godności.
Wzajemne relacje w tym Domu-Klubie
są jednym z jego kluczowych atutów.”**

Tak znaczące słowa już na początku raportu, pozwalają nam z zadowoleniem i dumą przedstawiać się jako jeden ze 150 akredytowanych Domów-Klubów na świecie.

Serdecznie zachęcamy do lektury!

Członkowie i pracownicy Warszawskiego Domu pod Fontanną

Spis treści:

1.	O Warszawskim Domu pod Fontanną.....	1
2.	Od redakcji.....	2
3.	Joel D. Corcoran. Domy-Kluby: Społeczności, które tworzą możliwości dla osób z chorobami psychicznymi.....	3
4.	Rozwój modelu Domu-Klubu: system szkoleń i Akredytacji.....	7
5.	Międzynarodowe Standardy Modelu Domu-Klubu.....	8
6.	Droga Warszawskiego Domu pod Fontanną do Akredytacji.....	12
7.	„Protokół Certyfikacyjny Samooceny”, fragmenty.....	13
8.	Raport Akredytacyjny Warszawskiego Domu pod Fontanną, wyciąg.....	19
9.	Godność i Domy-Kluby: wypowiedzi członków i pracowników.....	27

Clubhouses: Communities Creating Opportunities for People with Mental Illness
By Joel D. Corcoran, Clubhouse International

Domy-Kluby: Społeczności, które tworzą możliwości dla osób z chorobami psychicznymi

Czym jest Dom-Klub?

Dom-Klub jest przede wszystkim wspólnotą ludzi. Jest czymś o wiele więcej niż tylko programem lub usługą socjalną. Co najważniejsze, Dom-Klub jest wspólnotą ludzi, którzy razem pracują na rzecz osiągnięcia wspólnego celu.

Dom-Klub jest społecznością zorganizowaną po to, by wspierać indywidualne osoby zmagające się ze skutkami choroby psychicznej (ang. living with the effects of mental illness). Poprzez uczestnictwo w Domu-Klubie osoby dostają możliwości ponownego włączenia się w świat przyjaźni, rodziny, ważnej pracy, zatrudnienia, edukacji i uzyskania dostępu do usług i wsparcia, którego mogą indywidualnie potrzebować. Dom-Klub jest odbudowującym środowiskiem dla ludzi, których życie uległo drastycznej dezorganizacji i potrzebują wsparcia innych, którzy wierzą, że odzyskiwanie zdrowia psychicznego (ang. recovery from mental illness) jest możliwe dla wszystkich.

"Dom-Klub"

Sama nazwa "Dom-Klub" (ang. „Clubhouse”) została zaczerpnięta z pierwotnego języka, który był używany, aby akcentować działanie i wizję pierwszego Domu-Klubu: Domu pod Fontanną w Nowym Jorku utworzonego w 1948 roku. Jako pierwsza tego typu społeczność, Dom pod Fontanną posłużył za model dla wszystkich kolejnych Domów-Klubów rozwijających się na całym świecie. Dom pod Fontanną miał swój początek, kiedy byli pacjenci szpitala psychiatrycznego w Nowym Jorku zaczęli nieformalnie się spotykać, tworząc coś na kształt „klubu”. Było to organizowane bardziej jako system wsparcia dla ludzi żyjących z problemami psychicznymi, aniżeli usługa socjalna czy program leczenia. Społeczności na całym świecie, które wzorowały się na modelu Domu pod Fontanną, przyjęły termin "Dom - Klub", gdyż on trafnie przekazuje znaczenie członkostwa i przynależności. Ten komunikat odzwierciedla sedno sposobu, w jaki działa Dom-Klub.

Członkostwo

Dom-Klub jest organizacją członkowską i dlatego ludzie, którzy się w nim pojawiają i angażują są jego członkami. Członkostwo w Domu-Klubie jest otwarte dla każdej osoby z historią choroby psychicznej. Idea członkostwa jest fundamentalna dla koncepcji Domu-Klubu, ponieważ członkostwo w organizacji oznacza, że dana osoba dzieli zarówno posiadanie, jak i odpowiedzialność za sukces całej organizacji. Bycie członkiem oznacza, że się przynależy, pasuje do czegoś, i ma się miejsce, w którym zawsze jest się witany. Dla osoby żyjącej ze skutkami choroby psychicznej tak zwykłe rzeczy wcale nie są takie oczywiste. Prawda jest taka, że większości ludzi z chorobami psychicznymi stale towarzyszy poczucie niedopasowania, izolacji i odrzucenia. Choroby psychiczne mają rujnujące skutki, które separują od reszty społeczeństwa.

„Pacjent psychiatryczny”, „klient”, „niepełnosprawny”, „konsument”, „użytkownik” - tymi terminami ludzie chorzy psychicznie przywykli być określani. Reszta społeczeństwa dzieli ich potem zgodnie z powyższymi etykietami i całkowicie identyfikuje z narzucanymi przez te etykiety wizerunkami. Osoba z chorobą psychiczną jest w efekcie postrzegana jako ktoś, kto czegoś potrzebuje, kto jest głównie ciężarem, któremu należy poddać.

Dom-Klub nieustająco to zmienia. Osoba zmagająca się z chorobą psychiczną jest widziana przede wszystkim jako wartościowy uczestnik, kolega i ktoś, kto wnosi coś do reszty grupy. Każda osoba jest tu nieodzowną częścią społeczności zaangażowanej w ważną pracę. Dom-Klub jest zaprojektowany jako miejsce, w którym osoba z problemami zdrowia psychicznego nie jest pacjentem i nie jest definiowana przez etykietę niepełnosprawności.

W programie Domu-Klubu każdy członek otrzymuje przekaz, że jest mile widziany, chciany, potrzebny i oczekiwany każdego dnia. Przekaz, że zaangażowanie każdego członka jest cennym wkładem dla społeczności to przekaz, który jest sygnalizowany poprzez każdy dzień w Domu-Klubie. Pracownicy i inni członkowie pozdrawiają każdą osobę pojawiającą się w drzwiach Domu-Klubu z uśmiechem na twarzy i słowami powitania.

Codzienna praca społeczności Domu-Klubu jest także zorganizowana i przeprowadzona w sposób, który wielokrotnie dostarcza taki komunikat. To nie jest trudne, ponieważ w istocie praca Domu-Klubu wymaga udziału członków. Projekt Domu-Klubu angażuje członków w każdy obszar swojej działalności i zawsze jest w nim dużo więcej pracy, niż mogłoby zostać wykonane przez garstkę pracowników. Umiejętności, talenty, kreatywne pomysły oraz wysiłki każdego członka są każdego dnia potrzebne i wzmacniane. Udzielanie się jest dobrowolne, ale każdy członek jest zawsze zapraszany do uczestnictwa w pracy, która obejmuje obowiązki administracyjne, recepcję, prace kulinarne, zarządzanie, kontakt z członkami (ang. outreach), prace konserwacyjne, badania (ang. research), załatwianie spraw dotyczących zatrudnienia i edukacji, księgowość i dużo więcej.

Członkostwo w Domu-Klubie daje osobie żyjącej z chorobą psychiczną możliwość współdziałania w tworzeniu sukcesów całej społeczności. Równolegle, osoba otrzymuje niezbędną pomoc i wsparcie w osiąganiu swojego indywidualnego sukcesu i satysfakcji.

Wartości

Społeczności Domu-Klubu są zbudowane na wierze w to, każdy członek może wystarczająco poradzić sobie ze skutkami choroby psychicznej (ang. recover from the effects of mental illness), aby prowadzić satysfakcjonujące z własnego punktu widzenia życie. Domy-Kluby to społeczności ludzi, którzy na zasadach wzajemności działają dla osiągania sukcesów – bez względu na to jak długo się do nich dochodzi ani jak jest to trudne. Koncepcja Domu-Klubu zorganizowana jest wokół przekonania o potencjale produktywnego wkładu wszystkich, nawet tych zmagających się z najbardziej ciężkimi skutkami choroby psychicznej. Społeczności Domu-Klubu wierzą, że praca i związki oparte na pracy są budujące i zapewniają mocny fundament dla rozwoju oraz dla ważnych indywidualnych dokonań (Beard, Propst, Malamud, 1982). W świecie Domu-Klubu istnieje silne przekonanie, że znormalizowane możliwości społeczne stanowią ważną część ścieżki ku odzyskiwaniu zdrowia.

Wartościowe relacje (komponent kluczowy)

Środowisko i struktury Domu-Klubu rozwijają się w sposób zapewniający szerokie możliwości dla wzajemnych interakcji oraz pracę, której jest zawsze pod dostatkiem. Liczba pracowników zatrudnionych w Domu-Klubie jest celowo niska, aby stworzyć stałe warunki, w których pracownicy będą naprawdę potrzebować pomocy członków do wykonania pracy. Członkowie także potrzebują pracowników i innych członków, aby realizować zadania, ale co najważniejsze – relacje, które rozwijają się podczas wspólnej pracy są kluczowym składnikiem rehabilitacji w Domu-Klubie (Vorspan, 1986). Członkowie i pracownicy Domu-Klubu, jako społeczność, są odpowiedzialni za ustalanie priorytetów, organizację i wykonywanie zadań, które są ważne, aby Dom-Klub stał się pozytywnym miejscem, w którym członkowie mogą iść do przodu ze swoim życiem (ang. move forward with their lives).

Stosunki między członkami i pracownikami rozwijają się naturalnie - podczas wspólnej pracy ramię w ramię przy wykonywaniu codziennych obowiązków w Domu-Klubie. Wszyscy pracownicy pełnią uniwersalne role w Domu-Klubie i są włączani we wszystkie jego działania, w tym w codzienne obowiązki wynikające z pracy, wieczory integracyjne (ang. social evening), programy rekreacyjne, programy zatrudnienia, kontakt z członkami (ang. reachout), pomoc w edukacji sprawach związanych z uzyskaniem wsparcia w środowisku lokalnym. Członkowie i pracownicy dzielą odpowiedzialność za pomyślnie działanie Domu-Klubu. Pilnie razem pracując, każdego dnia, członkowie i pracownicy uczą się od siebie nawzajem swoich mocnych stron, talentów i umiejętności. Rozwijają także prawdziwe i trwałe przyjaźnie. Ponieważ model Domu-Klubu bardzo przypomina zwykłą pracę czy środowisko zawodowe, relacje rozwijają się tu w podobny sposób.

.W Domu-Klubie rolę pracownika nie jest edukowanie ani leczenie członków. Pracownicy są tu po to, aby angażować się wraz z członkami, po koleżeńsku, w ważną pracę, aby być zachęcającymi i zaangażowanymi również w stosunku do osób, które mogą na razie jeszcze nie wierzyć w siebie. Pracownicy Domu-Klubu pełnią rolę kolegów, pracowników, odkrywców talentów (ang. talent scouts) i motywatorów (ang. cheerleaders).

Podstawowe komponenty Domu-Klubu

1. Dzień pracy

Codziennie działania Domu-Klubu są zorganizowane wokół ustrukturyzowanego schematu określanego mianem dnia zorientowanego na pracę. Dzień zorientowany na pracę trwa 8 godzin, standardowo od poniedziałku do piątku, co odwzorowuje godziny pracy społeczeństwa, w którym zlokalizowany jest Dom-Klub. Pracownicy i członkowie pracują ramię w ramię, jako koledzy, w celu wykonania pracy, która jest ważna dla ich społeczności. Cała praca w Domu-Klubie odbywa się na rzecz Domu-Klubu, a nie dla jakichkolwiek podmiotów zewnętrznych czy biznesu. Nie odbywają się tu żadne formy terapii klinicznej ani programy zorientowane na leczenie. Członkowie wolontarystycznie angażują się (w zadania) na tyle, na ile mają ochotę, czują się gotowi i jest to w zgodzie z ich indywidualnymi zainteresowaniami.

2. Programy Zatrudnienia

W ramach praw członkowskich Domy-Kluby zapewniają członkom możliwości powrotu do płatnego zatrudnienia w integrującej pracy - poprzez program Zatrudnienia Przejściowego lub Zatrudnienia Niezależnego. Zatrudnienie Przejściowe to wysoce zorganizowany program, skierowany do członków chcących powrócić do pracy w lokalnych przedsiębiorstwach czy zakładach pracy (biznesie i przemyśle). Stanowiska zatrudnienia przejściowego znajdują się w miejscu pracy pracodawcy, mają niepełny wymiar czasu pracy (15-20 godzin tygodniowo) i wymagają sporego wsparcia ze strony pracowników i innych członków Domu-Klubu, zarówno na stanowisku pracy jak i poza nim.

Zatrudnienie na takim stanowisku z reguły trwa od sześciu do dziewięciu miesięcy. Członkowie mogą następnie spróbować pracy w innym miejscu zatrudnienia przejściowego, lub pójść w kierunku samodzielnej pracy. Program zatrudnienia przejściowego został specjalnie pomyślany jako rehabilitacja zawodowa, za sprawą której członek może zdobyć lub odzyskać umiejętności oraz pewność siebie, które są niezbędne, gdy pracuje się w „realnym świecie”. Jedynym warunkiem udziału w programie zatrudnienia przejściowego jest wyrażenie przez członka chęci podjęcia pracy.

Zatrudnienie niezależne to program Domu-Klubu, w ramach którego członkowie, gdy są gotowi, mogą liczyć na pomoc ze strony Domu-Klubu w samodzielnych staraniach o pracę. Dom-Klub oferuje stałe wsparcie i zachętę tak długo, jak długo osoba jest zatrudniona i wyraża potrzebę pomocy. Nie ma wsparcia bezpośrednio w miejscu pracy dla członków, którzy podejmują niezależne zatrudnienie. Całe wsparcie odbywa się tylko na terenie Domu-Klubu.

3. Programy wieczorowe, weekendowe oraz świąteczne

Dodatkowo, prócz możliwości pracy, Dom-Klub oferuje wieczorowe, weekendowe i świąteczne programy rekreacyjno-integracyjne. Pracownicy oraz członkowie wspólnie organizują zaplanowane lub niezaplanowane aktywności. Te aktywności mają miejsce zawsze poza czasem dnia zorientowanego na pracę. Święta są obchodzone w dni, w które wypadają. Działania takie są podejmowane w Domu-Klubie i w środowisku.

4. Wsparcie w środowisku

Osoby żyjące z chorobą psychiczną często potrzebują różnorodnych usług socjalnych i zdrowotnych. W czasie dnia pracy członkowie otrzymują pomoc w uzyskaniu dostępu do najlepszych lokalnych usług. Pomoc udzielana członkom dotyczy pozyskiwania i utrzymania niedrogich i godnych warunków mieszkaniowych, uzyskiwania pomocy dotyczącej zdrowia psychicznego i ogólnego, korzystania z publicznych świadczeń dla osób niepełnosprawnych czy innych potrzebnych świadczeń. Pomoc i wsparcie w tym zakresie zapewniają członkowie i pracownicy Domu-Klubu.

5. Reach-out

Część codziennej pracy w Domu-Klubie obejmuje bieżący kontakt z członkami (ang. reach-out). Kiedy członek nie uczęszcza do Domu-Klubu, lub przebywa w szpitalu, wykonuje się telefon lub się go odwiedza. Każdemu nieobecnemu członkowi przypomina się, że jest zawsze mile widziany i potrzebny w Domu-Klubie. Ten proces nie tylko zachęca członków do uczestnictwa w Domu-Klubie, ale umożliwia szybkie zorientowanie się, że ktoś z członków doświadcza trudności i może potrzebować dodatkowej pomocy.

6. Edukacja

Ścieżki edukacyjne wielu członków Domu-Klubu zostały przerwane z powodu choroby psychicznej. Niektórzy nie ukończyli szkoły średniej, inni przerwali swoje doświadczenia studenckie. Dom-Klub oferuje członkom możliwości edukacyjne w rozpoczęciu lub sfinalizowaniu certyfikatów czy zaliczeń w instytucjach akademickich, lub w programach edukacji dorosłych. Dom-Klub wykorzystuje również talenty i umiejętności członków i pracowników, by zapewniać możliwości edukacyjne na terenie Domu-Klubu.

7. Warunki mieszkaniowe (ang. housing)

Bezpieczne, przyzwoite i godne warunki mieszkaniowe są prawem wszystkich członków. Dom-Klub pomaga członkom w dostępie do programów mieszkaniowych. Jeśli mieszkania takie nie są dostępne w środowisku, Dom-Klub poszukuje funduszy i tworzy swój program mieszkaniowy.

8. Podejmowanie decyzji i zarządzanie

Podejmowanie decyzji i zarządzanie są ważną częścią pracy w Domu-Klubu. Członkowie i pracownicy spotykają się na otwartych spotkaniach, by dyskutować nad priorytetami (ang. policy issues) Domu-Klubu oraz planować działania Domu-Klubu.

Podsumowanie:

Mimo, że idea Domu pod Fontanną miała swój początek ponad 50 lat temu i od tego czasu była powielana ponad 400 razy w różnych miejscach świata, koncepcja Domu-Klubu jest wciąż diametralnie innym sposobem pracy środowiskowej w obszarze zdrowia psychicznego. Większość programów i modeli wciąż skupia się na ocenianiu poziomu niepełnosprawności osoby i zawężaniu oczekiwań od niej, bazując na tej ocenie. Większość stosuje edukację i terapię jako główne nośniki prowadzenia rehabilitacji. W Domu-Klubie oczekiwania są wysokie, a wspólna praca, wzajemne relacje i określone możliwości w środowisku są nośnikami wyboru.

Źródła:

Anderson, S. B. (1998). *We Are Not Alone: Fountain House and the development of Clubhouse culture*. New York, New York, Fountain House.

Beard, J. H., Propst, R., & Malamud, T. (1982). The Fountain House model of psychiatric rehabilitation. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 5, 47-53. Boston, MA.

ICCD, (2002). *The International Standards for Clubhouse Programs*. New York, New York.

Vorspan, R., (1986). Attitudes and Structure in the Clubhouse Model. *The Fountain House Annual*, Vol. 4, New York, New York.



Od lewej:

Joel D. Corcoran - Dyrektor Wykonawczy Clubhouse International, aktorka Glenn Close i Dr. Eric Kandel w czasie ceremonii wręczenia Nagrody Humanitarnej Conrada N. Hiltona

W 1948 w roku Nowym Jorku grupa osób doświadczających problemów zdrowia psychicznego, które utraciły możliwość korzystania z publicznej pomocy specjalistycznej, postanowiła się uniezależnić - rozwijać własne możliwości uczenia się, pracy i współpracy z innymi. Michael Obolensky, inicjator grupy, zachęcił do współpracy inne osoby zdeterminowane do aktywnej samopomocy oraz lekarza psychiatrę i wolontariuszkę związaną ze szpitalem psychiatrycznym.

Było to być może pierwsze tego typu zdarzenie w historii: osoby doświadczające problemów psychicznych zaprosiły do współpracy wybranych specjalistów, jednak nie w celu korzystania z ich pomocy terapeutycznej, lecz partnerskiej współpracy w tworzeniu własnych, samopomocowych form działania.

Niebawem powstał pierwszy Dom-Klub (ang. Clubhouse), który przyjął nazwę „Domu pod Fontanną” z powodu tryskającej w pobliżu miejskiej fontanny. Do chwili obecnej wsparł ponad 18 600 członków. W 1977 roku „Fountain House” uzyskała fundusze na program szkoleniowy, w efekcie którego w ciągu 10 lat powstało ponad 200 Domów-Klubów - głównie w USA, ale także w Europie i Afryce.

W 1994 roku pierwsi i kolejni liderzy działającego już ponad 30 lat ruchu powołali formalną organizację International Center for Clubhouse Development, obecnie Clubhouse International. Dziś zrzesza ona ponad 300 Domów-Klubów z całego świata. W roku 2014 „Fountain House” i Clubhouse International wspólnie otrzymali Nagrodą Humanitarną Conrada N. Hiltona, największej na świecie nagrody za nadzwyczajne działania dotyczące łagodzenia cierpienia i ratowania życia ludzi.



Burzliwy rozwój modelu, przy jednoczesnym dbaniu o jego unikalną tożsamość, nie byłby możliwy, gdyby nie ciągła troska Domów-Klubów o standardy działania oraz system szkoleń. Międzynarodowe Standardy Modelu Domu-Klubu są co dwa lata weryfikowane z udziałem wszystkich zrzeszonych Domów-Klubów. Równolegle działa sieć szkoleniowa: najlepsze Domy-Kluby mogą starać o certyfikat „Bazy Treningowej” Clubhouse International. Obecnie mamy na świecie 10 Baz Treningowych, wśród około 150 akredytowanych Domów-Klubów.

Wypracowywana przez lata ścieżka rozwoju Domu-Klubu wygląda obecnie następująco:

- Początkujący Dom-Klub przystępuje do Clubhouse International, co oznacza deklarację dążenia do Akredytacji. Roczna opłata członkowska to 0,25 % budżetu Domu-Klubu.
- Członek, pracownik i dyrektor początkującego Domu-Klubu odbywają trzytygodniowy pełny trening („Comprehensive Clubhouse Training”) w Bazie Treningowej. Polega on na codziennym udziale w pracy Domu-Klubu będącego Bazą Treningową i dyskusjach dotyczących wszystkich Standardów. Efektem jest sformułowanie konkretnego planu działań (Action Plan) Domu-Klubu uczestniczącego w treningu – wdrożenia w nim zmian poprawiających realizację Standardów. Po kilku miesiącach zespół treningowy wizytuje Dom-Klub przez 2-3 dni i sporządza raport zawierający ocenę wdrażania zmian i rekomendacje. Doświadczone Domy-Kluby mają do wyboru szereg innych, dodatkowych treningów. Koszty treningów wahają się obecnie w granicach 1 500 – 6 500 USD.
- Po wdrożeniu Action Planu Dom-Klub może już zgłaszać swoją gotowość rozpoczęcia procesu Akredytacji. Najdłuższą, a jednocześnie niezwykle cenną jego częścią, jest wspólna praca członków i pracowników Domu-Klubu nad Protokołem Samooceny (Self-Study Protocol). Wypełniony Protokół oraz Kwestionariusz Profilu Domu-Klubu (Clubhouse Profile Questionnaire, CPQ) jest materiałem dla Zespołu Akredytacyjnego Clubhouse International, który składa następnie 3-4 dniową wizytę akredytacyjną. W jej efekcie powstaje Raport Akredytacyjny będący podstawą decyzji Clubhouse International.
- **Dom-Klub otrzymuje Akredytację Clubhouse International na okres od 1 do 3 lat. W wypadku poważniejszych zastrzeżeń do realizacji Standardów ma ona charakter warunkowy – zawiera wymóg przeprowadzenia określonych zmian w celu uzyskania pełnej Akredytacji.** Koszt całego procesu to obecnie 3 000 USD.



System treningów i Akredytacji jest taki sam dla wszystkich Domów-Klubów. Ceny są również znormalizowane – nie ma np. znaczenia, czy Zespół Akredytacyjny przyjeżdża do Domu-Klubu z bliska czy daleka. Clubhouse International utrzymuje się ze składek członkowskich oraz grantów, które pozyskuje w sposób szanujący niezależność celów Domów-Klubów.

Międzynarodowe Standardy Modelu Domu-Klubu uzgodnione przez światową społeczność Domów-Klubów określają model rehabilitacji w Domach-Klubach. Określone w Standardach zasady leżą u podstaw sukcesu Domów-Klubów, polegającego na pomocy osobom chorującym psychicznie w pozostawaniu poza szpitalem i osiągnięciu celów społecznych, materialnych, edukacyjnych i zawodowych. Standardy służą również jako „karta praw” dla członków i kodeks etyczny dla pracowników, zarządu i administracji Domów-Klubów. Podkreślają, że Dom-Klub jest miejscem wzajemnego szacunku, oferującym członkom różnorodne możliwości. Standardy stanowią podstawę oceny jakości Domu-Klubu w procesie certyfikacji, prowadzonym przez Clubhouse International.

Co dwa lata Standardy są poddawane ocenie przez światową społeczność Domów-Klubów, która wnosi do nich niezbędne poprawki. Proces ten jest koordynowany przez Komisję Rewizji Standardów składającą się z członków i pracowników Domów-Klubów z całego świata, certyfikowanych przez Clubhouse International.

CZŁONKOSTWO

*Bożena, członek Domu-Klubu od ponad roku: „Członkiem może zostać każdy, kto choruje psychicznie i kto **chce** uczestniczyć w życiu Domu-Klubu.”*

1. Członkostwo w Domu-Klubie jest dobrowolne i bez ograniczeń czasowych.
2. Dom-Klub zatwierdza przyjmowanie swoich nowych członków. Członkostwo jest otwarte dla każdej osoby z historią choroby psychicznej, z wyjątkiem osoby, która aktualnie stwarza poważne zagrożenie dla bezpieczeństwa społeczności Domu-Klubu.
3. Członkowie wybierają sposób korzystania z Domu-Klubu oraz pracowników, z którymi chcą pracować. Nie zawiera się porozumień ani umów, nie ustala reguł czy planów pracy zmierzających do wymuszania uczestnictwa członków w działalności Domu-Klubu.
4. Wszyscy członkowie, niezależnie od postawionych diagnoz i poziomu funkcjonowania, mają równy dostęp do wszystkich możliwości, jakie daje Dom-Klub.
5. Członkowie dobrowolnie uczestniczą w pisemnym dokumentowaniu swojej aktywności w Domu-Klubie. Wszystkie takie zapisy są podpisywane zarówno przez członków, jak i pracowników.
6. Członkowie mają prawo do bezwzględnego ponownego wstępu do społeczności Domu-Klubu, niezależnie od czasu trwania ich nieobecności, o ile ich powrót nie stwarza zagrożenia dla tej społeczności.
7. Dom-Klub zapewnia skuteczny system kontaktowania się z członkami, którzy nie uczestniczą w jego działalności, stają się wyizolowani ze społeczności lub są hospitalizowani.

RELACJE

*Radek, członek Domu-Klubu od czterech lat: „Wszyscy czujemy się i **jesteśmy odpowiedzialni** za Dom-Klub.”*

8. Wszystkie spotkania w Domu-Klubie są otwarte zarówno dla członków, jak i dla pracowników. Nie organizuje się formalnych zebrań tylko dla członków lub tylko dla pracowników, na których omawiane są kwestie programowe lub sprawy członków.
9. Liczba pracowników Domu-Klubu powinna być wystarczająca, by angażować członków, jednak nie na tyle duża, aby pracownicy mogli wywiązywać się ze swoich obowiązków bez udziału członków.
10. Pracownicy Domu-Klubu nie pełnią ról specjalistycznych. Dzielą między siebie obowiązki związane z zatrudnieniem, sytuacją mieszkaniową członków, programem wieczornym, weekendowym i świątecznym oraz pracą w sekcjach. Pracownicy nie dzielą swojego czasu pomiędzy pracę w Domu-Klubie i inne istotne zatrudnienie, które stałoby w sprzeczności z unikalnym charakterem relacji członków i pracowników.
11. Odpowiedzialność za funkcjonowanie Domu-Klubu spoczywa na jego członkach i pracownikach, przy czym ostateczną odpowiedzialność ponosi dyrektor. Kwestią zasadniczą dla tej odpowiedzialności jest zaangażowanie członków i pracowników Domu-Klubu we wszystkie dziedziny jego działalności.



MIEJSCE

*Lilka, pracownik Domu-Klubu od dwóch lat: „Ważnymi konsekwencjami zagospodarowania przestrzeni Domu-Klubu są: przystępność miejsca i ludzi, atmosfera swobody i otwartości oraz wynikające z tego ciągle **zapraszanie osoby do udziału** w życiu Domu-Klubu.”*

12. Dom-Klub posiada własną tożsamość, w tym własną nazwę, adres oraz numer telefonu.
13. Dom-Klub ma swoją własną siedzibę. Jest zlokalizowany niezależnie od jakichkolwiek ośrodków leczenia psychiatrycznego i innych instytucji oraz jest suwerenny względem innych programów. Dom-Klub jest zaprojektowany tak, aby ułatwić dzień zorientowany na pracę i jednocześnie być miejscem atrakcyjnym i wyrażającym szacunek i godność.
14. Cała przestrzeń Domu-Klubu jest dostępna zarówno dla członków, jak i pracowników. Nie ma miejsc przeznaczonych tylko dla pracowników lub tylko dla członków.

DZIEŃ ZORIENTOWANY NA PRACĘ

*Marek, członek Domu-Klubu od ponad trzech lat: „Członkowie i pracownicy **współpracują ramię w ramię na partnerskich zasadach**, a wszystkie obszary działania Domu-Klubu są dostępne dla członków.”*

15. W zadaniach dnia zorientowanego na pracę biorą udział ramię w ramię zarówno członkowie, jak i pracownicy, wspólnie prowadząc Dom-Klub. Dom-Klub skupia się na mocnych stronach, talentach i umiejętnościach swoich członków; plan dnia zorientowanego na pracę w Domu-Klubie nie zawiera zatem elementów leczenia farmakologicznego, opieki medycznej w placówkach dziennych ani innych programów terapeutycznych.
16. Wszelkie prace w Domu-Klubie wykonywane są wyłącznie na rzecz Domu-Klubu i w celu zapewnienia i usprawnienia funkcjonowania jego społeczności. W Domu-Klubie nie są akceptowane żadne prace na rzecz zewnętrznych osób indywidualnych lub instytucji, za wynagrodzeniem lub bez niego. Członkowie nie pobierają wynagrodzenia za żadną pracę wykonywaną w Domu-Klubie, nie występuje również żaden sztuczny system wynagradzania.
17. Dom-Klub otwarty jest co najmniej przez pięć dni w tygodniu. Czas trwania dnia zorientowanego na pracę jest zbliżony do zwykłych godzin pracy.
18. Działalność Domu-Klubu zorganizowana jest w jednej lub więcej sekcjach. Na każdą z nich składa się wystarczająca liczba pracowników i członków oraz taka ilość sensownej pracy, która w zajmujący sposób wypełni dzień zorientowany na pracę. Spotkania sekcji mają na celu zarówno rozwijanie relacji międzyludzkich, jak i organizowanie i planowanie pracy danego dnia.
19. Wszelka praca wykonywana w Domu-Klubie ma na celu przyczynienie się do przywrócenia jego członkom poczucia własnej wartości, celowości działań oraz pewności siebie; nie jest jej celem prowadzenie określonego szkolenia zawodowego.
20. Członkowie mają możliwość uczestniczenia we wszystkich pracach Domu-Klubu włączając w to administrację, programy badawcze, przyjmowanie nowych członków i wprowadzanie ich w życie Domu-Klubu (okres orientacji), kontaktowanie się z członkami, którzy aktualnie nie przychodzą, zatrudnianie, szkolenie i ocenę pracy personelu, budowanie relacji i wizerunku publicznego Domu-Klubu, rzecznictwo oraz ocenę efektywności Domu-Klubu.

ZATRUDNIENIE

Dorota, pracownik Domu-Klubu od trzech lat: „Domy-Kluby dążą do tego, by członkowie podejmowali zatrudnienie na ogólnodostępnym rynku, niezależnie od ich orzeczeń o niepełnosprawności.”



21. Dom-Klub umożliwia swoim członkom powrót do płatnej pracy poprzez Zatrudnienie Przejściowe, Zatrudnienie Wspierane i Zatrudnienie Niezależne; natomiast nie zapewnia członkom zatrudnienia w ramach własnej działalności Domu-Klubu, w oddzielnych przedsięwzięciach Domu-Klubu czy też w ramach zatrudnienia chronionego.

ZATRUDNIENIE PRZEJŚCIOWE

Sylwester, członek Domu-Klubu od siedmiu lat: „Zatrudnienie Przejściowe daje mi satysfakcję, wiarę w siebie oraz dodatkowe środki do życia.”

22. Dom-Klub oferuje własny program Zatrudnienia Przejściowego umożliwiający, w ramach uprawnień członkowskich, podjęcie pracy w handlu i przemyśle. Cechą charakterystyczną tego programu jest zapewnienie zastępstwa we wszystkich miejscach Zatrudnienia Przejściowego przez Dom-Klub w razie nieobecności pracujących tam członków. Program Zatrudnienia Przejściowego spełnia dodatkowo następujące zasadnicze kryteria:

- Chęć do pracy jest najważniejszym czynnikiem określającym możliwość jej otrzymania.
- Możliwość otrzymania pracy będzie wciąż aktualna, bez względu na stopień powodzenia w pracy poprzedniej.
- Członkowie wykonują pracę w miejscu zatrudnienia.
- Członkowie otrzymują odpowiednie wynagrodzenie bezpośrednio od pracodawcy; nie jest ono niższe od minimalnego.
- Stanowiska Zatrudnienia Przejściowego są wybierane z różnorodnej oferty rynku pracy.
- Zatrudnienie Przejściowe jest pracą w niepełnym wymiarze godzin i ograniczoną czasowo, trwa zazwyczaj od 15 do 20 godzin tygodniowo, przez sześć do dziewięciu miesięcy.
- Za wybór i szkolenie członków do Zatrudnienia Przejściowego odpowiedzialny jest Dom-Klub, nie zaś pracodawca.
- Członkowie Domu-Klubu, wspólnie z jego pracownikami, sporządzają sprawozdania dotyczące Zatrudnienia Przejściowego, przeznaczone dla właściwych organizacji działających dla pożytku członków.
- Koordynacją miejsc Zatrudnienia Przejściowego zajmują się pracownicy i członkowie Domu-Klubu, nie zaś specjaliści Zatrudnienia Przejściowego.
- Nie organizuje się miejsc Zatrudnienia Przejściowego w samym Domu-Klubie. Stanowiska Zatrudnienia Przejściowego oferowane przez organizacje wspierające działalność Domu-Klubu muszą znajdować się poza nim i spełniać wszystkie powyższe kryteria.

ZATRUDNIENIE WSPIERANE I NIEZALEŻNE

23. Dom-Klub oferuje własne programy Zatrudnienia Wspieranego i Zatrudnienia Niezależnego, pomagające członkom w pozyskiwaniu, utrzymywaniu i następnie poprawianiu jakości ich zatrudnienia. Cechą charakterystyczną Zatrudnienie Wspierane jest utrzymywanie przez Dom-Klub relacji z pracującym członkiem i pracodawcą. Członkowie i personel wspólnie określają rodzaj, częstotliwość i miejsce pożądanego wsparcia.
24. Członkowie pracujący niezależnie nadal mają możliwość otrzymywania wsparcia oraz korzystania z możliwości, jakie daje Dom-Klub, włącznie z rzecznictwem dotyczącym ich uprawnień oraz pomocą w kwestiach mieszkaniowych, leczenia klinicznego, prawnych, materialnych i osobistych, jak również uczestniczeniem w programach wieczornych i weekendowych.

EDUKACJA

25. Dom-Klub wspiera członków w osiągnięciu celów zawodowych i edukacyjnych poprzez pomoc w wykorzystywaniu dostępnych w środowisku możliwości edukacyjnych skierowanych do osób dorosłych. Jeśli Dom-Klub zapewnia również własny program edukacyjny, w znaczący sposób wykorzystuje w jego realizacji edukacyjne i pedagogiczne umiejętności członków.

FUNKCJE DOMU-KLUBU

*Marta, pracownik Domu-Klubu od ponad dwóch lat: „W Domu-Klubie świadomie **nie pełnimy roli świadczeniodawcy usług medycznych, socjalnych i szkoleniowo-edukacyjnych.**”*

26. Dom-Klub jest usytuowany w miejscu dostępnym za pomocą miejscowych środków komunikacji, zarówno w rozumieniu dojazdu i powrotu, jak i dostępu do miejsc ZP. Dom-Klub zapewnia lub organizuje transport alternatywny w przypadku, jeśli dostęp do transportu publicznego jest ograniczony.
27. Członkowie i pracownicy Domu-Klubu wspólnie działają w celu zapewnienia możliwości korzystania ze wsparcia dostępnego w środowisku lokalnym. Aktywność ta skupiona jest w strukturze sekcji Domu-Klubu i obejmuje pomoc w zakresie korzystania z uprawnień, spraw mieszkaniowych i rzecznictwa, a także promowanie zdrowego stylu życia i poszukiwanie w lokalnym środowisku odpowiedniej jakości świadczeń medycznych, psychologicznych, farmakologicznych, bądź dotyczących uzależnień.
28. Dom-Klub jest zaangażowany w zapewnianie wszystkim swoim członkom jak najszerszego wyboru bezpiecznych, odpowiednich i niedrogich miejsc zamieszkania, umożliwiających niezależne utrzymanie. Dom-Klub ma dostęp do możliwości pozyskiwania mieszkań spełniających powyższe kryteria, a jeśli nie jest to możliwe, opracowuje swój własny program mieszkaniowy. Podstawowe zasady tego programu są następujące:
 - Członkowie i pracownicy wspólnie zarządzają programem.
 - Członkowie korzystają z niego dobrowolnie.
 - Członkowie wybierają lokalizację swoich miejsc zamieszkania oraz współlokatorów.
 - Zasady i sposoby postępowania są opracowane zgodnie z obowiązującymi w Domu-Klubie normami współżycia.
 - Poziom wsparcia wzrasta lub maleje odpowiednio do zmieniających się potrzeb członków.
 - Członkowie i pracownicy aktywnie kontaktują się z członkami, aby pomóc im utrzymywać ich mieszkania, szczególnie w okresach hospitalizacji.
29. Dom-Klub regularnie dokonuje obiektywnej oceny skuteczności swoich działań, włącznie z Międzynarodową Akredytacją Domu-Klubu.
30. Dyrektor, członkowie, pracownicy i inne zainteresowane osoby uczestniczą w pełnym, dwu- lub trzytygodniowym programie szkoleniowym dotyczącym Modelu Domów-Klubów i przeprowadzonym w certyfikowanej bazie treningowej.
31. Dom-Klub posiada wieczorne i weekendowe programy społeczno-rekreacyjne. Święta obchodzone są w ich rzeczywistych terminach.

FINANSOWANIE, ZARZĄDZANIE I ADMINISTROWANIE

*Tadeusz, członek Domu-Klubu od pięciu lat: „Otwarte dyskusje umożliwiają **podejmowanie decyzji na drodze konsensusu**, który nierzadko bywa burzliwy, ale prowadzi do zgodnego rezultatu.”*

32. Dom-Klub posiada niezależny zarząd, bądź, jeśli jest afiliowany przy instytucji sponsorującej, oddzielny organ doradczy, w skład którego wchodzi osoby o szczególnej pozycji umożliwiającej zapewnianie Domowi-Klubowi wsparcia w zakresie finansowym, prawnym, ustawodawczym, rozwoju zatrudnienia, korzystania z możliwości dostępnych w środowisku oraz rzecznictwa na rzecz Domu-Klubu.
33. Dom-Klub opracowuje i realizuje własny budżet zatwierdzony przez zarząd lub organ doradczy, który zapewnia swój wkład i rekomendacje przed rozpoczęciem roku rozrachunkowego i który to budżet jest rutynowo kontrolowany w czasie jego trwania.
34. Wynagrodzenie personelu jest konkurencyjne w stosunku do wynagrodzenia na podobnych stanowiskach w obszarze ochrony zdrowia psychicznego.
35. Dom-Klub jest wspierany przez stosowne władze odpowiadające za ochronę zdrowia psychicznego oraz posiada wszelkie niezbędne zezwolenia i uprawnienia. Dom-Klub współpracuje z osobami i organizacjami mogącymi zwiększyć skuteczność jego działań w szerszej społeczności.
36. Dom-Klub organizuje otwarte dyskusje i ma wypracowane procedury, umożliwiające członkom i pracownikom aktywne uczestniczenie w podejmowaniu decyzji, zazwyczaj w drodze konsensusu, dotyczących zarządzania, polityki i kierunków rozwoju Domu-Klubu.



Droga Warszawskiego Domu pod Fontanną do Akredytacji

W 1999 roku niektórzy spośród nas - przyszli inicjatorzy WDpF - poznali Anse Leroy, wiceprzewodniczącą Clubhouse International. Wtedy też po raz pierwszy dostaliśmy do ręki kserokopię Standardów Modelu Domu-Klubu. W ciągu kolejnych lat, aż do śmierci w 2011 roku, Anse wspierała wiele polskich inicjatyw. Dla nas była przede wszystkim osobą ogromnej wiedzy i wiary w możliwości każdego człowieka, pozbawionej jakichkolwiek uprzedzeń. W 2004 roku zachęciła nas, wspólnie z Ralphem Bilby, ówczesnym dyrektorem programowym IC-CD, do członkostwa w Clubhouse International. Podjęliśmy pałeczkę: od tego czasu nasz wpływ i nasza odpowiedzialność za ruch Domów-Klubów stale wzrasta. To, że Standardy Domów-Klubów żyją i przynoszą efekty na całym świecie, w dużym stopniu zawdzięczamy właśnie Anse.

W 2007 roku, korzystając z funduszy europejskich, odbyliśmy trening w najbliższej Bazie Treningowej Clubhouse International – Domu-Klubie „Mozaika” w Londynie. Członek, pracownik i dyrektor WDpF codziennie przez trzy tygodnie uczestniczyli w pracy Domu i odbywali długie dyskusje z gospodarzami. Jednocześnie uzgadniali plan reform naszego Domu z ludźmi w WDpF przy pomocy nocnych maili. Udało się: stworzyliśmy tzw. „Action Plan” dla WDpF uwzględniający wszystkie opinie i aspekty. W latach 2008-2009 intensywnie wdrażaliśmy go w życie, aż do końca. Wizytujący nas w międzyczasie zespół treningowy z „Mozaiki” napisał w raporcie dla Clubhouse International: „W momencie naszej wizyty Action Plan był już zrealizowany prawie w całości, możemy jedynie zalecić kontynuację tak wielkich postępów w zakresie wzmacniania Domu-Klubu.”



Aż do 2011 roku trwał jednak impas: nikt nie miał odwagi forsować decyzji o Akredytacji. Koszty finansowe, a także dodatkowe wysiłki związane z koniecznością używania języka angielskiego, wydawały się niebotyczne. Przełomem było jasne uświadomienie sobie, że nigdy nie będziemy mieć „dobrego momentu” na taką decyzję – bezpieczeństwa finansowego, wolnych mocy przerobowych itp. Na spotkaniu wszystkich zaangażowanych osób wspólnie podjęliśmy decyzję: składamy aplikację!

Lata 2012–2014 to nasza mrówcza praca nad tłumaczeniem pytań protokołu samooceny na polski i dziesiątki dyskusji nad formułowaniem naszych odpowiedzi. W ich trakcie pojawiały się zupełnie nowe spojrzenia i pomysły rozwiązań, więc rzucaliśmy czasem pisaninę na rzecz wdrażania ich w życie. W końcu zostało już „tylko” przetłumaczenie tego wszystkiego znów na angielski i wypełnienie danych o WDpF w kwestionariuszu CPQ. I poszło.

W lipcu 2014 przeżyliśmy jedno z najważniejszych dla WDpF dni. Abstrakcyjna do tej pory wartość spotkania zwanego wizytą akredytacyjną stała się dla nas jasna. Annette Callow, członkini Domu-Klubu w Glasgow i Kåre Grüner, pracownik Domu-Klubu w Oslo - jako Zespół Akredytacyjny - przez trzy dni pracowali z nami w Sekcjach, wizytowali nasze miejsca Zatrudnienia Przejściowego, zadawali nam mnóstwo pytań. W otwarty i mądry sposób odnosili się do tych naszych działań, które były dla nich trudno zrozumiałe ze względu na lokalne uwarunkowania. Jednocześnie dla wszystkich jasne było to, że nie ma zgody na łamanie Standardów, gdy działa się jako Dom-Klub - gdziekolwiek by się on nie znajdował. Utwierdziło nas to w przekonaniu, że nasz ruch opiera się nie tylko na wartościowych Standardach pracy, ale też na poważnym, godnym traktowaniu się nawzajem.

Na początku sierpnia odebraliśmy wspaniałą wiadomość. Dostaliśmy pełną Akredytację na maksymalny okres trzech lat!

Dostaliśmy też Raport Akredytacyjny, który dookreśla nasze atuty, a jednocześnie precyzuje to, czego jeszcze potrzebujemy (patrz str. 19). Jest dla nas motywatorem, a także podporą i argumentem w staraniach dotyczących zrealizowania tych rekomendacji, które zależą również od zewnętrznych czynników.

Życzymy wszystkim, którzy działają w programach, placówkach czy instytucjach mających sprzyjać wzmacnianiu ludzkiej godności i podmiotowości, podobnie wartościowych Standardów określających tożsamość realizowanego modelu oraz solidnych, przejrzystych zasad wspólnego dbania o ich realizację!

Protokół naszej samooceny ma 78 stron. Zamieszczamy fragmenty działu „Członkostwo”. Uznaliśmy, że mogą one Państwa zainteresować, ponieważ często jesteśmy pytani o specyfikę uczestnictwa w Domach-Klubach polegającą właśnie na członkostwie. Jednocześnie chcielibyśmy Państwu zilustrować sens i szczegółowość pytań kwestionariusza, odnoszących się do każdego Standardu. Pomagają one ludziom w Domach-Klubach uświadomić sobie czasem nowe, inne aspekty Standardów, niż te, które wydawały się nam już całkowicie zrozumiałe, a nawet wdrożone w życie. Na końcu są trzy pytania podsumowujące każdy dział Standardów, pomagające zastanowić się również nad naszymi dążeniami i sposobami ich osiągnięcia w przyszłości.

Self-Study Certification Protocol / Protokół Certyfikacyjny Samooceny Warszawski Dom pod Fontanną, 20 czerwca 2014

FRAGMENTY

Standard 1: Członkostwo w Domu-Klubie jest dobrowolne i bez ograniczeń czasowych.

1. Czy są w Domu-Klubie członkowie, którzy, z różnych względów, nie wierzą, że ich członkostwo jest prawdziwie dobrowolne (np. warunki mieszkaniowe wymagają od nich, żeby byli poza domem)?

Sądzymy, że w WDpF są pojedyncze osoby, które przychodzą do Domu-Klubu ponieważ:

- mają złe warunki mieszkaniowe i wolą przebywać w WDpF, nakłania je do tego rodzina i/lub lekarz
- jeden z członków stwierdził także, że są osoby, które przychodzą do Domu-Klubu dlatego, że czują taki wewnętrzny przymus – np. dlatego, że są bardzo związane z innymi osobami z Domu-Klubu.

Ponadto zauważamy, że:

- nawet jeśli niektóre osoby przychodzą częściowo ze względu na zewnętrzne czynniki, to nie jest to całkiem wbrew ich woli i nie musi to być dla nich szkodliwe
- motywacja może się zmieniać w trakcie przychodzenia do Domu-Klubu (nawet jeśli ktoś zaczął przychodzić nakłaniany przez rodzinę, z czasem może poczuć wewnętrzną motywację)
- warto, by Dom-Klub miał informacje o innych miejscach, do których można się udać wtedy, gdy np. głównym problemem są warunki mieszkaniowe
- wszystkie znane nam miejsca, które nie są miejscami leczenia się (jak Odział Dzienny), zorganizowanych zajęć rehabilitacyjno-terapeutycznych (jak ŚDS) czy terapii zajęciowej (jak WTZ) działają w Warszawie wyłącznie po 16.00 - jak Klub „Pod daszkiem” i dwa inne kluby.

2. Opiszcie takie rządowe lub inne umowy finansowe, które wpływają na czas jaki członek może spędzać w Domu-Klubie.

Inicjatorzy Domu wiedzieli i uważali za bezdyskusyjne, że członkostwo nie może mieć ograniczeń w czasie, a sposób udziału w działaniach Domu ma być dobrowolny. Mimo braku środków nie zdecydowali się na propozycję utworzenia Domu w formule „Środowiskowego Domu Samopomocy” finansowanego z budżetu państwa, ale narzucającego sposób decydowania o członkostwie oraz czas czy formy uczestnictwa. Długo nie godzili się też na działanie w formule „klubu samopomocy”, w którym uczestnictwo byłoby regulowane decyzją administracyjną instytucji pomocy społecznej. Po kilku latach starań, we współpracy ze zwolennikami Modelu Domu-Klubu w Departamencie Pomocy i Integracji Społecznej MPiPS, udało się przeprowadzić zmianę w Ustawie o pomocy społecznej, dzięki której decyzja administracyjna do uczestnictwa w „klubie samopomocy” nie jest już konieczna. (Obecnie jedna z naszych umów dotyczy realizacji „klubu samopomocy”). Ani na początku działalności ani nigdy potem nie staraliśmy się uzyskać środków na podstawie umowy, która narzucałaby nam np. to, że:

- decyzję o członkostwie podejmuje ktoś inny niż sam potencjalny członek i Dom-Klub
- członek ma spędzać czas w Domu-Klubie w jakiś sposób i w jakimś czasie w ciągu dnia/tygodnia/miesiąca
- członek miałby tracić członkostwo po jakimś czasie
- członkiem można byłoby być tylko do określonego wieku, itp.



3. Skąd pochodzą skierowania?

Ludzie dowiadują się o WDpF z następujących źródeł:

- od obecnych członków WDpF
- od psychologów i psychiatrów pracujących w placówkach zdrowia psychicznego (Poradnie Zdrowia Psychicznego, Oddziały Dienne, Zespoły Leczenia Środowiskowego)
- od rodziny i znajomych
- z Internetu
- z mediów
- z naszych wizyt w szpitalach i na oddziałach dziennych
- od pracowników socjalnych (rzadko).

Nie ma formalnych skierowań do Domu-Klubu. Wymagamy opinii od lekarza, ale jest to tylko opinia, a nie formalne skierowanie czy decyzja.

W naszej prośbie o opinię wyjaśniamy lekarzowi, że Model Domu-Klubu jest adresowany do osób, których podstawowym problemem jest choroba psychiczna i że nie zatrudniamy specjalistów zdrowia. Pytanie do lekarza następujące po tym wyjaśnieniu brzmi: Czy Pana/Pani zdaniem Dom-Klub jest miejscem odpowiednim dla osoby? Zachęcamy osoby zainteresowane członkostwem, aby porozmawiały ze swoim psychiatrą, czy Dom-Klub jest odpowiednim miejscem na ten moment leczenia. Dzięki temu osoba, która jest zainteresowana członkostwem, jej psychiatra oraz Dom-Klub mają przekonanie, że uczestnictwo w działaniach Domu-Klubu nie odciągnie osoby od spraw, którymi powinna się w pierwszej kolejności zająć.

Zespół akredytacyjny ocenił na podstawie protokołu samooceny i trzydniowej wizyty w WDpF, że standard nr 1 spełniamy całkowicie.

Standard 2: Dom-Klub zatwierdza przyjmowanie swoich nowych członków. Członkostwo jest otwarte dla każdej osoby z historią choroby psychicznej, z wyjątkiem osoby, która aktualnie stwarza poważne zagrożenia dla bezpieczeństwa społeczności Domu-Klubu.

1. Opisz stosowany przez wasz Dom-Klub proces kwalifikowania osób do członkostwa. Czy jest coś takiego jak „odroczone członkostwo” a może komisja rekrutująca Domu-Klubu decyduje, że ktoś „dobrze pasuje” do modelu Domu-Klubu.

Nie wprowadziliśmy w Domu-Klubie procesu, który można by nazwać kwalifikacją, czy też rekrutacją. Warunkiem przyjęcia jest ukończenie 18 lat oraz osobiste przyjscie do Domu i zapisanie się na listę oczekujących (aktualnie okres oczekiwania wynosi tydzień-dwa), a także zgoda na przedstawienie w najbliższych tygodniach opinii od lekarza psychiatry, poprzez którą staramy się potwierdzić fakt, że osoba choruje i że Dom-Klub będzie dla niej odpowiednim miejscem. Podczas pierwszej wizyty opowiadamy, czym i dla kogo jest Dom. Następnie zapraszamy kandydatów – według kolejności z listy – na spotkanie organizacyjne (zawsze w czwartki o 11.00). Bierze w nim udział od trzech do czterech osób. Kandydaci poznają wtedy członków i pracowników, oprowadzamy ich po Domu i bliżej przedstawimy działalność oraz historię Domów-Klubów. Po spotkaniu organizacyjnym umawiamy się na rozpoczęcie Okresu Orientacji.

Okres orientacji służy przede wszystkim podjęciu przez osobę decyzji, czy nasz Dom jest miejscem, którego właśnie teraz potrzebuje. W tym celu proponujemy, by każda osoba pracowała przez kilka dni w każdej z trzech Sekcji i – kiedy będzie gotowa – przeszła do kolejnej. Po ukończeniu okresu orientacji osoba wybiera Sekcję bazową. Sekcję bazową można zmienić w dowolnym momencie, można w niej też pozostać dowolnie długo. Sekcja Administracji jest odpowiedzialna za przyjmowanie nowych osób w WDpF.

Gdy pojawia się osoba, której zachowanie budzi poważne wątpliwości członków i/lub pracowników, mogą oni zgłosić to do Dyrektora lub Kierownika SA. Zdarza się również, że osoba sama przekazuje istotne informacje o sobie. W takich sytuacjach Dyrektor i/lub Kierownik SA odbywa wtedy rozmowę z taką osobą, prosząc ją, by zastanowiła się jeszcze i/lub porozmawiała z kimś, czy Dom-Klub jest dla niej odpowiednim miejscem.

Jedynym rodzajem „odroczonego członkostwa” jest okres orientacji. Osoba sama decyduje, jak długo chce w nim pozostać. Przyjęliśmy, że nie powinno być to dłużej niż 3 miesiące. Jeśli ktoś bardzo chce zostać od razu członkiem danej sekcji, bez wnikliwego poznawania innych sekcji, to dajemy taką szansę. Sekcję bazową zawsze można zmienić.

Wnioski na przyszłość: będziemy pracować nad tym, aby okres orientacji nie rozciągał się nadmiernie (np. do pół roku).

2. Opisz jakiegokolwiek regulacje związane z finansowaniem działalności Domu-Klubu, które określałyby kto kwalifikuje się do członkostwa.

Nie ma żadnych takich regulacji, jak to opisaliśmy w odpowiedzi na pyt. 2 do Standardu 1.

3. Czy Dom-Klub służy ludziom, którzy nie doświadczyli przewlekłej choroby psychicznej. Jeśli tak, to opisz to.

Uważamy, że WDpF służy członkom, pracownikom, wolontariuszom i społeczności lokalnej. Jeśli chodzi o członków, to są wśród nich pojedyncze osoby, które doświadczyły tylko jednego kryzysu zdrowia psychicznego, ale nie chorują przewlekłe. Uważamy, że dla takich osób członkostwo w Domu-Klubie może mieć znaczenie profilaktyczne. Jeśli do WDpF zgłasza się osoba po jednorazowym kryzysie, to Sekcja Administracji upewnia się, czy jest ona zdecydowana dołączyć do Domu-Klubu, w którym większość członków to osoby chorujące przewlekłe.

4. Jak podejmowane są decyzje o dyscyplinarnym zwolnieniu, zawieszeniu w prawach członka itp.? Jak Dom-Klub decyduje czy ktoś stwarza istotne i aktualne zagrożenie?

W sytuacji, gdy zachowanie członka jest trudne lub niemożliwe do zaakceptowania, kierujemy się ustaleniami z Zebrania Dyskusyjnego w marcu 2010 r., który jest odrębnym dokumentem (...).

Jeśli w wyniku zastosowania schematu dochodzi do zawieszenia kogoś w prawach członka, to jest to zawsze zawieszenie czasowe (osoba może wrócić do pełnych praw członkowskich po upływie określonego czasu oraz ponownym skonsultowaniu ze swoim lekarzem uczestnictwa w Domu-Klubie. Nigdy nie zdarzyło się, żeby członek został wykluczony Domu-Klubu raz na zawsze (nieodwracalnie).

Jeżeli zdarzy się nagła sytuacja zagrożenia zdrowia lub życia, w której nie ma czasu na zastosowanie schematu, osoby, które są świadkami tej sytuacji, powiadamiają dyrektora. Dyrektor jest zobowiązany do interwencji (zapisane jest to w regulaminie WDpF). Dyrektor może wezwać pomoc z zewnątrz (np. pogotowie lub policję). W praktyce takie sytuacje są bardzo rzadkie (raz na 3-4 lata).

Rozmawialiśmy o ewentualnym dopisaniu do regulaminu WDpF punktu o zakazie przebywania w WDpF pod wpływem alkoholu lub środków odurzających. Ustaliliśmy, że Sekcja Administracji – odpowiedzialna za obieg informacji i sprawy członkowskie) rozważy taką możliwość.

Zespół akredytacyjny ocenił na podstawie protokołu samooceny i trzydniowej wizyty w WDpF, że standard nr 2 spełniamy w większości przypadków. Dostaliśmy jedną sugestię (patrz Raport Akredytacyjny, str 20).

Standard 3: Członkowie wybierają sposób korzystania z Domu-Klubu oraz pracowników, z którymi chcą pracować. Nie zawiera się porozumień ani umów, nie ustala reguł czy planów pracy, zmierzających do wymuszania uczestnictwa członków w działalności Domu-Klubu.

1. Jak członkowie są angażowani/zostają zaangażowani w pracę Domu-Klubu?

Członkowie dobrowolnie podejmują się wybranych przez siebie zadań. Istnieje kilka możliwych sposobów, w jaki członkowie angażują się w poszczególne zadania:

- zgłaszanie się podczas spotkania sekcji do konkretnego zadania i wpisywanie się na tablicę sekcji
- jeżeli członek przychodzi między spotkaniami, zachęcany jest przez inne osoby w sekcji do podjęcia wolnych zadań, niekiedy następuje to od razu, niekiedy po pewnym czasie, kiedy np. zauważy się, że osoba nie ma co ze sobą zrobić. Na tablicy przy zadaniach, do których nikt się nie zgłosił stawiany jest „?” tak, żeby osoby przychodzące między spotkaniami mogły same sprawdzić, które zadania są do wzięcia
- coraz większym motywatorem staje się wspólne podejmowanie wykonywanych działań
- jeśli realizujemy jakieś większe, jednorazowe przedsięwzięcie, np. przyjęcie gości, staramy się podzielić je na mniejsze zadania, do których zgłaszają się poszczególni członkowie
- kiedy realizowane jest jakieś zadanie szczególne np. udział w ważnej w konferencji, najpierw ustalamy kryteria, które powinna spełniać osoba biorąca udział w takim wydarzeniu. Następnie chętni członkowie zgłaszają się, a potem na zasadzie konsensusu podejmujemy decyzję, kogo rekomendujemy do realizacji tego zadania. Czasem wybierani są również zastępcy, tak, aby osoba, która się zgłosi, wiedziała, że jeżeli coś się wydarzy i nie będzie mogła się wywiązać z zadania, nic się nie stanie. Może być też tak, że członkowie wskazują innego członka, który ich zdaniem nadaje się do podjęcia danej roli, ale decyzja o zgłoszeniu się zawsze pozostawiana jest osobie zainteresowanej

- członkowie angażują się na zasadzie dobrowolności w pracę Domu-Klubu również przez udział w grupach roboczych związanych z konkretnymi działaniami Domu np. grupa robocza rekrutująca nowego pracownika
- członkowie wchodzi również w skład komisji rekrutacyjnej przy wyborze nowego pracownika, zgłaszają swoją kandydaturę do udziału w komisji w sekcji i sekcja osobie, która najlepiej spełnia wymagania udziela rekomendacji
- niekiedy członkowie sami wymyślają zadania, które następnie realizują, jeśli zdobędą aprobatę swojej Sekcji lub całego Domu-Klubu. Mogą być to zadania jednorazowe np. zrobienie kalendarza, koncertu na wtorkowym wieczorze, szkolenia lub zadania stałe.

Dodatkowe uwagi:

Dla wielu członków liczy się dobrowolność wyboru, osobiste zobowiązanie, dla niektórych znaczenie ma zachęta ze strony innych, ale nie zmuszanie. Dla innych zachęta nie ma znaczenia, motywacją jest utrzymywanie stałego zaangażowania tak, aby uniknąć nudy. Część członków mówiła, że podejmują się zadań, które lubią, które dają im satysfakcję lub takich, o których sądzą, że niewiele innych osób potrafi je wykonać. Członkowie niekiedy bardziej angażują się, kiedy nie ma pracownika sekcji, taka sytuacja motywuje członków bardziej. Członkowie doceniają fakt, że na równych prawach pracownicy, członkowie oraz osoby w okresie orientacji wykonują zadania, co również wpływa na ich motywację do działania.

2. Jak wygląda proces, w wyniku którego członkowie pracują z danym pracownikiem Domu-Klubu?

Nie ma odrębnego procesu wyboru pracownika, z którym wykonuje się poszczególne zadania. Po części to, z którym pracownikiem będzie się współpracowało wynika z wyboru sekcji, natomiast członkowie wybierają zadanie, a nie pracownika, z którym chcą pracować. Natomiast są też zadania międzysekcyjne lub zadania innych sekcji i wówczas współpracuje się z zaangażowanymi w te zadania pracownikami. Ponadto, może być tak, że pracownicy są kojarzeni z jakimś zadaniem lub do niego przypisani i wówczas członkowie wybierają tego pracownika do współpracy przy danym zadaniu. Również wcześniejsze doświadczenie współpracy z pracownikami może decydować o wyborze pracownika, z którym chce się współpracować. Może być tak, że członkowie współpracują z tym pracownikiem, który zaproponował im wsparcie w wykonaniu danego zadania. Jeśli chodzi o osoby w okresie orientacji, to proponowana jest im pomoc ze strony bardziej wdrożonej w zadania osoby i często jest to pracownik.

3. Opisz wszystkie oficjalne kontrakty, harmonogramy, zasady, wymagania lub uzgodnienia regulujące uczestnictwo członka w Domu-Klubie.

Mamy dużo wspólnych ustaleń regulujących sprawne funkcjonowanie Domu – Klubu, np. sposób zapisywania się na obiad, czy korzystania z komputera.

Nie ma żadnych kontraktów, umów, które by narzucały i/lub tryb uczestnictwa członków w Domu – Klubie lub rodzaje działań, w które się angażują.

Zespół akredytacyjny ocenił na podstawie protokołu samooceny i trzydniowej wizyty w WDpF, że standard nr 3 spełniamy całkowicie.

Standard 4: Wszyscy członkowie, niezależnie od postawionych im diagnoz i poziomu ich funkcjonowania, mają równy dostęp do wszystkich możliwości jakie daje Dom-Klub.

1. Opisz wszelkie możliwości Domu-Klubu, które nie mogą być dostępne dla członków.

Naszym zdaniem członkowie mają dostęp do prawie wszystkich możliwości Domu-Klubu. Są jednak przestrzenie, do których dostęp ma jedynie pracownik, którego upoważnia do tego funkcja, którą pełni.

Członkowie i w większości także pracownicy mają ograniczony dostęp do:

- warsztatu, gdzie można przebywać jedynie w obecności pracownika odpowiedzialnego za warsztat. Wynika to ze względów bezpieczeństwa
- sejfu, w którym znajdują się dane osobowe członków i pracowników oraz poważniejsze sumy pieniędzy
- do pozostałych miejsc, w których znajdują się pieniądze dostęp mają jedynie upoważnione osoby
- członkowie nie mają kluczy do drzwi wejściowych.

- Danych osobowych członków i pracowników w elektronicznych bazach.
- Dokumentów księgowych.

Ograniczenia te wynikają z praw obowiązujących w naszym kraju.

Obecna podczas dyskusji dyrektor WDpF zapewniła, że jest możliwe zorganizowanie spotkania na temat: jakie są i skąd wynikają ograniczenia udostępniania informacji i dokumentów dotyczących finansowania Klubu. Dopisek z 10.04.2014r. – spotkanie na ten temat odbyło się.

Bywają sytuacje, że kilka osób zgłasza się do jednego zadania, np. do udziału w konferencji. Wtedy decyzja o tym, kto będzie wybrany, podejmowana jest na zasadzie konsensusu.

2. Opisz wszelkie sposoby, w jaki diagnoza członków lub poziom ich funkcjonowania wpływa na dostęp do wszelkich możliwości Domu-Klubu.

Dom nie pyta o diagnozy i nie gromadzi informacji na ten temat. Nie ma formalnych ograniczeń, w wyniku których osoba o złym samopoczuciu ma ograniczony dostęp do możliwości Domu-Klubu. W praktyce członkowie sami decydują, ile mogą i chcą wziąć na siebie przy danym samopoczuciu. Jeżeli zadanie jest bardzo wymagające, inni członkowie lub pracownicy mogą zaofiarować pomoc lub zaproponować wzięcie innego zadania.

Jeżeli zachowanie członka wynikające z złego samopoczucia rażąco negatywnie wpływa na funkcjonowanie Klubu (osoba poważnie narusza regulamin), przewidziany jest sposób postępowania, a w ostateczności może dojść do czasowego zawieszenia członka w jego prawach.

Niektórzy członkowie zauważyli, że niepełnosprawność fizyczna utrudnia niektórym członkom korzystanie z Domu-Klubu (nie mamy podjazdu dla wózków inwalidzkich ani też komputera czy specjalnych oznaczeń dla osób niewidomych). (...)

Zespół akredytacyjny ocenił na podstawie protokołu samooceny i trzydniowej wizyty w WDpF, że standard nr 4 spełniamy całkowicie.

Podsumowanie działu „Członkostwo”

1. Jakie są najmocniejsze strony waszego D-K w tym dziale Standardów?

Za nasze mocne strony uznaliśmy:

- zachęcanie i proponowanie zadań wszystkim osobom, które pojawiają się na terenie Sekcji
- brak formalnych ograniczeń we wznowieniu uczestnictwa po dłuższej nieobecności
- nasze zainteresowanie osobą, która przychodzi po dłuższej nieobecności
- świadomość i wiedzę członków o tym, że członkostwo jest dobrowolne, że zawsze mogą wznowić członkostwo, również po dłuższej nieobecności w Domu-Klubie
- dokumentowanie uczestnictwa i działań osób w Domu-Klubie (formatki Sekcji, karty reach-outowe)
- na przestrzeni ostatniego roku mocno poprawiliśmy częstotliwość, jakość i efektywność reach-outu.

2. Co wasz D-K musi poprawić, aby lepiej wypełniać/stosować Standardy z działu Członkostwo?

- 1) Chcielibyśmy, aby członkowie bardziej włączali się we wprowadzanie nowych osób oraz osób, które dłuższy czas nie były w Domu-Klubie.
- 2) Chcielibyśmy zminimalizować liczbę osób, z którymi straciliśmy kontakt.
- 3) Chcielibyśmy przyrzeć się naszemu trybowi postępowania w trudnych, indywidualnych sytuacjach i ewentualnie uzupełnić go lub zmodyfikować.

3. Jakie rekomendacje i/lub sugestie dalibyście swojemu D-K odnośnie tego działu Standardów?

AD 1) Chcemy:

- zachęcać członków będących w Domu-Klubie i nowe osoby do wspólnego wykonywania zadań
- zwiększyć rolę Sekcji bazowej w dbaniu o okazywanie zainteresowania członkom przychodzącym po dłuższej nieobecności oraz nowym członkom
- sprawdzać, czy osoby w okresie orientacji oraz nowi członkowie nie czują się zagubieni w czasie przerwy obiadowej i ewentualnie towarzyszyć im, jeśli tego potrzebują
- promować udział wszystkich osób, a szczególnie nowych i po dłuższej przerwie, w otwartych spotkaniach informacyjnych, dyskusyjnych i innych.

AD 2) Chcemy:

- bardziej wykorzystywać spotkania śniadaniowe i zebrania ogólne do mówienia o osobach, z którymi straciliśmy kontakt (członkowie mogą wiedzieć coś o członkach, z którymi nie mamy kontaktu i przekazać wieści na ogólnodomowych spotkaniach)
- częściej wykorzystywać adresy mailowe do reach-outu (zwykle wykonujemy telefoniczny reach-out, zapominając, że część członków ma adresy mailowe) oraz wysyłać maile już po kilku nieudanych próbach kontaktu telefonicznego, zamiast podejmować kolejne bezskuteczne próby dodzwonienia się do osoby
- umieścić zdjęcia członków przy kartach reach-outowych w segregatorach reach-outu.

AD 3) Chcemy:

- doprecyzować rolę Dyrektora oraz Zebrania Dyskusyjnego w obowiązującym trybie postępowania w trudnych, indywidualnych sytuacjach
- aby wszyscy członkowie wiedzieli, jak wygląda tryb postępowania w trudnych, indywidualnych sytuacjach.



Członkowie i pracownicy WDpF przy wspólnej pracy.

Cały nasz Raport Akredytacyjny ma 22 strony. Zawiera długą listę naszych atutów, a także kilka sugestii i trzy rekomendacje. Rekomendacje dotyczą tych Standardów, których przestrzeganie powinniśmy zdecydowanie poprawić, a sugestie tych, które w większości przestrzegamy, ale możemy to polepszyć. Poniżej przedstawiamy szczegółowe oceny działalności WDpF odnośnie każdego Standardu. Chcielibyśmy pokazać Państwu, że Standardy modelu Domu-Klubu nie są jedynie listą dobrych chęci, których nie da się zweryfikować lub tylko spisem ilości krzeseł czy komputerów. Gdy zestawisz oceny i komentarze Raportu Akredytacyjnego z pytaniami w Protokole Samo-Oceny, widać mądrość, wnikliwość i szczegółowość całego procesu Akredytacji. Widać też jego konkretny cel: pomoc akredytowanemu Domowi-Klubowi w dostrzeżeniu tego co i jak może poprawić w swoim działaniu i zachęta do zrobienia tego najszybciej, jak to możliwe.

Accreditation Report / Raport Akredytacyjny Warszawski Dom pod Fontanną, 4 lipca 2014

Zespół z uprawnieniami Clubhouse International: Kåre Grüner, Annette Callow

WYCIĄG

Z = w całkowitej ZDODZIE ze Standardem
W = w WIĘKSZOŚCI w zgodzie ze Standardem
P = potrzeba POPRAWY w realizacji Standardu

CZŁONKOSTWO	Z	W	P
1. Członkostwo w Domu-Klubie jest dobrowolne i bez ograniczeń czasowych.	X		
2. Dom-Klub zatwierdza przyjmowanie swoich nowych członków. Członkostwo jest otwarte dla każdej osoby z historią choroby psychicznej, z wyjątkiem osoby, która aktualnie stwarza poważne zagrożenie dla bezpieczeństwa społeczności Domu-Klubu.		X	
3. Członkowie wybierają sposób korzystania z Domu-Klubu oraz pracowników, z którymi chcą pracować. Nie zawiera się porozumień ani umów, nie ustala reguł czy planów pracy, zmierzających do wymuszania uczestnictwa członków w działalności Domu-Klubu.	X		
4. Wszyscy członkowie, niezależnie od postawionych diagnoz i poziomu funkcjonowania, mają równy dostęp do wszystkich możliwości, jakie daje Dom-Klub.	X		
5. Członkowie dobrowolnie uczestniczą w pisemnym dokumentowaniu swojej aktywności w Domu-Klubie. Wszystkie takie zapisy są podpisywane zarówno przez członków, jak i pracowników.	X		
6. Członkowie mają prawo do bezwzględnego ponownego wstępu do społeczności Domu-Klubu, niezależnie od czasu trwania ich nieobecności, o ile ich powrót nie stwarza zagrożenia dla tej społeczności.	X		
7. Dom-Klub zapewnia skuteczny system kontaktowania się z członkami, którzy nie uczestniczą w jego działalności, stają się wyizolowani ze społeczności lub są hospitalizowani.	X		

Znaczące atuty: Dom-Klub ma dobrze zorganizowany proces naboru i efektywnie wspiera członków w okresie orientacji. System kontaktowania się z członkami (ang. reach-out) ma dobrą strukturę i jest efektywny; wszystkie sekcje regularnie dokonują reach-out'u i każdy kontakt jest odnotowywany. Wszyscy członkowie mają równy dostęp do wszystkich możliwości jakie oferuje Dom-Klub. Dokumentacja dotyczy zarówno wszystkich członków, jak i pracowników.

Rekomendacje i sugestie dotyczące członkostwa

Obecna sytuacja: Kiedy członek jest zawieszony, co ma miejsce bardzo rzadko, osobą odpowiedzialną za decyzję o zawieszeniu jest Dyrektor. Po podjęciu decyzji jest ona następnie dyskutowana z członkami i pracownikami na Zebraniu Dyskusyjnym. W czasie trwania okresu zawieszenia, Dom-Klub zazwyczaj nie dokonuje regularnie reach-out'u z zawieszonym członkiem, żeby monitorować sytuację. Osoba zawieszona w prawach jest zapraszana na spotkanie celem przedyskutowania warunków powrotu do aktywnego członkostwa.

Sugestie: Sugerujemy, żeby kiedy już Dyrektor podejmie decyzję o zawieszeniu członka, żaden inny członek lub pracownik nie był (w ten proces) angażowany. Rozumiemy, że Dom-Klub próbował różnych sposobów, aby radzić sobie z takimi sytuacjami, ale wierzymy, że takie decyzje są raczej sprawami osobistymi niż sprawami społeczności Domu-Klubu. Sugerujemy także, aby Dyrektor, zawieszając członka, przygotowywał specyficzny (dla danej sytuacji) plan jego powrotu i aby członek w okresie zawieszenia miał możliwość skontaktowania się z pracownikami poza społecznością Domu-Klubu.

RELACJE	Z	W	P
8. Wszystkie spotkania w Domu-Klubie są otwarte zarówno dla członków, jak i dla pracowników. Nie organizuje się formalnych zebrań tylko dla członków lub tylko dla pracowników, na których omawiane są kwestie programowe lub sprawy członków.	X		
9. Liczba pracowników Domu-Klubu powinna być wystarczająca, by angażować członków, jednak nie na tyle duża, aby pracownicy mogli wywiązywać się ze swoich obowiązków bez udziału członków.	X		
10. Pracownicy Domu-Klubu nie pełnią ról specjalistycznych. Dzielią między siebie obowiązki związane z zatrudnieniem, sytuacją mieszkaniową członków, programem wieczornym, weekendowym i świątecznym oraz pracą w sekcjach. Pracownicy nie dzielą swojego czasu pomiędzy pracę w Domu-Klubie i inne istotne zatrudnienie, które stałoby w sprzeczności z unikalnym charakterem relacji członków i pracowników.	X		
11. Odpowiedzialność za funkcjonowanie Domu-Klubu spoczywa na jego członkach i pracownikach, przy czym ostateczną odpowiedzialność ponosi dyrektor. Kwestią zasadniczą dla tej odpowiedzialności jest zaangażowanie członków i pracowników Domu-Klubu we wszystkie dziedziny jego działalności.	X		

Znaczące atuty: Relacje w Warszawskim Domu pod Fontanną są bardzo naturalne, ciepłe i oparte na zaufaniu. Członkowie i pracownicy dobrze wspólnie pracują i spędzają wspólnie czas. Wszyscy mają poczucie szacunku i godności. Wzajemne relacje w tym Domu-Klubie są jedną z jego najmocniejszych stron. Dyrektor Domu-Klubu bierze udział w większości programów w ramach Domu-Klubu oraz angażuje się i wspiera członków i pracowników w ważnej pracy, na którą składa się codzienne prowadzenie Domu-Klubu.

MIEJSCE	Z	W	P
12. Dom-Klub posiada własną tożsamość, w tym własną nazwę, adres oraz numer telefonu.	X		
13. Dom-Klub ma swoją własną siedzibę. Jest zlokalizowany niezależnie od jakichkolwiek ośrodków leczenia psychiatrycznego i innych instytucji oraz jest suwerenny względem innych programów. Dom-Klub jest zaprojektowany tak, aby ułatwić dzień zorientowany na pracę i jednocześnie być miejscem atrakcyjnym o odpowiedniej powierzchni, wyrażającym szacunek i godność.	X		
14. Cała przestrzeń Domu-Klubu jest dostępna zarówno dla członków, jak i pracowników. Nie ma miejsc przeznaczonych tylko dla pracowników lub tylko dla członków.	X		

Znaczące atuty: Członkowie i pracownicy mają dostęp do całej przestrzeni Domu-Klubu. Przestrzeń jest dobrze wykorzystana i jest jasne, że wszyscy są dumni z ich Domu-Klubu. Przestrzeń Domu-Klubu umożliwia realizację dnia zorientowanego na pracę oraz wyraża szacunek i godność.

DZIEŃ ZORIENTOWANY NA PRACĘ	Z	W	P
15. W zadaniach dnia zorientowanego na pracę biorą udział ramię w ramię zarówno członkowie, jak i pracownicy, wspólnie prowadząc Dom-Klub. Dom-Klub skupia się na mocnych stronach, talentach i umiejętnościach swoich członków; plan dnia zorientowanego na pracę w Domu-Klubie nie zawiera zatem elementów leczenia farmakologicznego, opieki medycznej w placówkach dziennych ani innych programów terapeutycznych.	X		
16. Wszelkie prace w Domu-Klubie wykonywane są wyłącznie na rzecz Domu-Klubu i w celu zapewnienia i usprawnienia funkcjonowania jego społeczności. W Domu-Klubie nie są akceptowane żadne prace na rzecz zewnętrznych osób indywidualnych lub instytucji, za wynagrodzeniem lub bez niego. Członkowie nie pobierają wynagrodzenia za żadną pracę wykonywaną w Domu-Klubie, nie występuje również żaden sztuczny system wynagradzania.	X		
17. Dom-Klub otwarty jest co najmniej przez pięć dni w tygodniu. Czas trwania dnia zorientowanego na pracę jest zbliżony do zwykłych godzin pracy.	X		

18. Działalność Domu-Klubu zorganizowana jest w jednej lub więcej sekcjach. Na każdą z nich składa się wystarczająca liczba pracowników i członków oraz taka ilość sensownej pracy, która w zajmujący sposób wypełni dzień zorientowany na pracę. Spotkania sekcji mają na celu zarówno rozwijanie relacji międzyludzkich, jak i organizowanie i planowanie pracy danego dnia.	X		
19. Wszelka praca wykonywana w Domu-Klubie ma na celu przyczynienie się do przywrócenia jego członkom poczucia własnej wartości, celowości działań oraz pewności siebie; nie jest jej celem prowadzenie określonego szkolenia zawodowego.	X		
20. Członkowie mają możliwość uczestniczenia we wszystkich pracach Domu-Klubu włączając w to administrację, programy badawcze, przyjmowanie nowych członków i wprowadzanie ich w życie Domu-Klubu (okres orientacji), kontaktowanie się z członkami, którzy aktualnie nie przychodzą, zatrudnianie, szkolenie i ocenę pracy personelu, budowanie relacji i wizerunku publicznego Domu-Klubu, rzecznictwo oraz ocenę efektywności Domu-Klubu.		X	

Znaczące atuty: W każdej sekcji Mieliśmy możliwość obserwować członków i pracowników współpracujących ściśle ze sobą w prowadzeniu Domu-Klubu. W każdej sekcji było wystarczająco dużo członków i pracowników oraz sensownej pracy. Dla każdego chcącego zaangażować się w dzień zorientowany na pracę jest mnóstwo zadań. W każdej sekcji tablice ścienne zorganizowane są w ten sposób, że codzienne, cotygodniowe i comiesięczne zadania i projekty są łatwo widoczne umożliwiając w ten sposób pracę sekcji. Spotkania sekcji są dobrze zorganizowane i efektywnie angażują członków i pracowników w prace Domu-Klubu. Członkowie w okresie orientacji są dobrze wspierani przez innych członków i pracowników.

Rekomendacje i sugestie dotyczące dnia zorientowanego na pracę

Obecna sytuacja: Dom-Klub nie ustanowił do tej pory procedury ewaluacji pracowników.

Sugestia: Jest bardzo ważne, aby członkowie Domu-Klubu mieli możliwość angażowania się we wszystkie aspekty Domu-Klubu, łącznie z ewaluacją pracowników. Rola pracownika Domu-Klubu może być bardzo wymagająca i posiadanie procedury umożliwiającej otrzymywanie konstruktywnych informacji zwrotnych może być wsparciem i pomocą dla pracowników.

ZATRUDNIENIE <i>W celu zapewnienia wystarczających możliwości zatrudnienia dla członków, Domy-Kluby certyfikowane przez Clubhouse International powinny zadbać o utrzymanie minimum 50% dziennej średniej statystyki obecności w dniu zorientowanym na pracę na pracach zgodnych ze Standardami. Przynajmniej 20% statystyki uczestnictwa w dniu zorientowanym na pracę powinno dotyczyć pracy w ZP. (Clubhouse International Employment Guidelines, 2012)</i>	Z	W	P
21. Dom-Klub umożliwia swoim członkom powrót do płatnej pracy poprzez Zatrudnienie Przejściowe, Zatrudnienie Wspierane i Zatrudnienie Niezależne; natomiast nie zapewnia członkom zatrudnienia w ramach własnej działalności Domu-Klubu, w oddzielnych przedsięwzięciach Domu-Klubu czy też w ramach zatrudnienia chronionego. Zatrudnienie Przejściowe Co najmniej połowa miejsc pracy w ZP Domu-Klubu powinna obejmować pracę w wymiarze 12-20 godzin tygodniowo*. Pozostałe stanowiska powinny obejmować tak wiele godzin pracy znaczącej z punktu widzenia rozwoju zawodowego, jak to tylko możliwe, jak również być spójne z ograniczeniami nakładanymi na dochód z pracy w każdym kraju/regionie. <i>*Domy-Kluby w krajach/regionach, w których praca 12-20 godzin tygodniowo prowadziłyby do dużych strat ekonomicznych dla członków, powinny przedstawić odpowiednią dokumentację jako część protokołu z ich Międzynarodowego Self-Study.</i> <i>Aktywne wysiłki w rozwoju zatrudnienia podejmowane przez Dom-Klub są uwzględniane w określaniu zgodności Domu-Klubu ze wskaźnikami. Wysiłki w rozwoju zatrudnienia wykazywane są w oparciu o ocenę szczegółowych raportów.</i> <i>Zakres różnicowania miejsc pracy, jakość miejsc pracy i ich lokalizacji, poziom płacy oraz wszystkie inne kwestie mające wpływ na ogólne wrażenia wyrażone przez członka z jego miejsca pracy będą brane pod rozwagę (zgodnie ze szczegółowym wyliczeniem zawartym w standardzie 22. w Międzynarodowych Standardach Programów Domów-Klubów)</i> <i>(Międzynarodowe Zalecenia Dotyczące Zatrudnienia w Domach-Klubach, 2012) (zob. Employment Manual FINAL 5-30-08, str. 6 - przyp. tłum.)</i>	X		
22. Dom-Klub oferuje własny program Zatrudnienia Przejściowego umożliwiający, w ramach uprawnień członkowskich, podjęcie zatrudnienia na rynku pracy. Cechą charakterystyczną tego programu jest zapewnienie zastępstwa we wszystkich miejscach Zatrudnienia Przejściowego przez Dom-Klub w razie nieobecności pracujących tam członków. Program Zatrudnienia Przejściowego spełnia dodatkowo następujące zasadnicze kryteria:	X		
a. Chęć do pracy jest najważniejszym czynnikiem określającym możliwość jej otrzymania.	X		

b. Możliwość otrzymania pracy będzie wciąż aktualna, bez względu na stopień powodzenia w pracy poprzedniej.	X		
c. Członkowie wykonują pracę w miejscu zatrudnienia.	X		
d. Członkowie otrzymują odpowiednie wynagrodzenie bezpośrednio od pracodawcy; nie jest ono niższe od minimalnego.	X		
e. Stanowiska Zatrudnienia Przejściowego są wybierane z różnorodnej oferty rynku pracy.		X	
f. Zatrudnienie Przejściowe jest pracą w niepełnym wymiarze godzin i ograniczoną czasowo, trwa zazwyczaj od 15 do 20 godzin tygodniowo, przez sześć do dziewięciu miesięcy.			X
g. Za wybór i szkolenie członków do Zatrudnienia Przejściowego odpowiedzialny jest Dom-Klub, nie zaś pracodawca.	X		
h. Członkowie Domu-Klubu, wspólnie z jego pracownikami, sporządzają sprawozdania dotyczące Zatrudnienia Przejściowego, przeznaczone dla właściwych organizacji działających dla pożytku członków.	X		
i. Koordynacją miejsc Zatrudnienia Przejściowego zajmują się pracownicy i członkowie Domu-Klubu, nie zaś specjaliści Zatrudnienia Przejściowego.	X		
j. Nie organizuje się miejsc Zatrudnienia Przejściowego w samym Domu-Klubie. Stanowiska Zatrudnienia Przejściowego oferowane przez organizacje wspierające działalność Domu-Klubu muszą znajdować się poza nim i spełniać wszystkie powyższe kryteria.	X		

Znaczące atuty: WDpF ma silne związki z pracodawcami; wspierając w zasadzie regularnie członków, jak i pracodawców ZP. WDpF ma wielu członków w zatrudnieniu niezależnym.

Rekomendacje i sugestie dotyczące Zatrudnienia Przejściowego

Obecna sytuacja: WDpF ma obecnie dwa aktywne miejsca ZP oraz dwa inne, nieaktywne miejsca. Ważne jest, aby członkowie mieli możliwość korzystania z zakresu stanowisk pracy, który odpowiada ich umiejętnościom i zainteresowaniom. Międzynarodowe Zalecenia Dotyczące Zatrudnienia w Domach-Klubach mówią o 20% dziennej średniej statystyki obecności w dniu zorientowanym na pracę, jako o minimalnym wskaźniku określającym ilość miejsc ZP, które Dom-Klub powinien mieć. Przy średniej dziennej obecności wynoszącej 19 członków, Dom-Klub powinien mieć minimum 4 aktywne miejsca ZP.

Sugestie: Uznajemy, że rozwój ZP w Warszawie jest bardzo trudny, ze względu na szereg przyczyn wymienionych w self-study.

Zachęcamy Dom-Klub do zachowania istniejących, nieaktywnych miejsc pracy ZP oraz do kontynuowania jego uporczywych wysiłków w celu utworzenia nowych miejsc pracy w ZP u szerszego kręgu pracodawców zatrudniających większościowy przekrój społeczeństwa (ang. within the wider mainstream labor market).

Obecna sytuacja: Tygodniowy wymiar obecnie posiadanych miejsc pracy w ZP mieści się w zakresie od czterech do sześciu godzin tygodniowo. Jest bardzo ważne, aby członkowie Domu-Klubu mieli możliwość zdobycia doświadczenia z bardziej znaczącymi w rozwoju zawodowym godzinami pracy. Większość miejsc pracy w ZP powinna obejmować od 12 do 20 godzin tygodniowo.

Rekomendacje: Rekomendujemy, aby Warszawski Dom pod Fontanną szukał możliwości utworzenia nowych miejsc pracy w ZP w zakresie od 12 do 20 godzin tygodniowo.

Sugestie: Sugerujemy, aby Dom-Klub współpracował z organizacjami z najbliższego otoczenia, aby promować Dom-Klub i w ten sposób pomagać w budowaniu relacji z lokalnymi pracodawcami.

Program ZP powinien stwarzać możliwość dla członków podwyższania poziomu ich energii potrzebnej do pracy przez nabywanie doświadczenia z dniem pracy w pełnym wymiarze. Często to właśnie doświadczenie daje członkom pewność siebie i chęć podjęcia Wspieranego lub Niezależnego Zatrudnienia. Jeśli Dom-Klub nie oferuje pracy w godzinowym wymiarze istotnym z punktu widzenia rozwoju na danym stanowisku pracy, to członkowie nie będą mieć możliwości rozwoju pewności siebie, którą może dać dzień pracy w pełnym wymiarze godzinowym.

Zatrudnienie Wspierane i Niezależne	Z	W	P
<ul style="list-style-type: none"> Dom-Klub powinien wykazywać znaczące, zorganizowane wysiłki w celu pomocy członkom w zdobyciu i zachowaniu pracy bez ograniczeń czasowych. Co najmniej 50% miejsc pracy Domu-Klubu w ZW/ZN powinno odbywać się w wymiarze 15 godzin tygodniowo lub więcej. Przynajmniej 12,5% członków stanowiących dzienną średnią statystykę obecności w dniu zorientowanym na pracę powinno wykazywać się rozpoczętym w minionych 12 miesiącach zatrudnieniem ZW/ZN (łącznie z miejscami pracy, których członek już nie posiada) z przynajmniej połową z nich w wymiarze 15 godzin tygodniowo lub więcej. <p>(Międzynarodowe Zalecenia Dotyczące Zatrudnienia w Domach-Klubach, 2012)</p>	X		
23. Dom-Klub oferuje własne programy Zatrudnienia Wspieranego i Zatrudnienia Niezależnego, pomagające członkom w pozyskiwaniu, utrzymywaniu i następnie poprawianiu jakości ich zatrudnienia. Cechą charakteryzującą Zatrudnienie Wspierane jest utrzymywanie przez Dom-Klub relacji z pracującym członkiem i pracodawcą. Członkowie i personel wspólnie określają rodzaj, częstotliwość i miejsce pożądanego wsparcia.	X		
24. Członkowie pracujący niezależnie nadal mają możliwość otrzymywania wsparcia oraz korzystania z możliwości, jakie daje Dom-Klub, włącznie z rzecznictwem dotyczącym ich uprawnień oraz pomocą w kwestiach mieszkaniowych, leczenia klinicznego, prawnych, materialnych i osobistych, jak również uczestniczeniem w programach wieczornych i weekendowych.	X		

Znaczące atuty: Od czasu otwarcia Domu-Klubu, wielu członków pracowało niezależnie będąc wspieranymi przez Dom-Klub. Dom-Klub doskonali udzielanie wsparcia pracującym członkom, zachęcając ich, aby pozostawali aktywnymi uczestnikami Domu-Klubu poprzez odwiedzanie go oraz uczestnictwo w programie społecznościowym (wieczorach integracyjno-rekreacyjnych – przyp. tłum). W życiu całego Domu-Klubu odczuwany jest nacisk na zatrudnienie, które jest dyskutowane na codziennych spotkaniach w Domu-Klubie. Na (cotygodniowym – przyp. tłum) spotkaniu poświęconemu zatrudnieniu (ang. Employment meeting) przekazywane są członkom informacje o aktualnych ofertach zatrudnienia. Zachęcamy Dom-Klub do podtrzymywania swoich wysiłków wspierania członków w tej ważnej dziedzinie.

EDUKACJA	Z	W	P
25. Dom-Klub wspiera członków w osiągnięciu celów zawodowych i edukacyjnych poprzez pomoc w wykorzystywaniu dostępnych w środowisku możliwości edukacyjnych skierowanych do osób dorosłych. Jeśli Dom-Klub zapewnia również własny program edukacyjny, w znaczący sposób wykorzystuje w jego realizacji edukacyjne i pedagogiczne umiejętności członków.	X		

Znaczące atuty: W Domu-Klubie odbywa się szereg zajęć edukacyjnych np. z języków obcych i psychologii, jak również, okazjonalnie, takie zajęcia jak np. komputerowe. Najczęściej zajęcia prowadzą sami członkowie, a czasem osoby z zewnątrz. Zajęcia mają także miejsce na wtorkowych wieczorkach edukacyjno-rekreacyjnych. Członkowie Domu-Klubu uczęszczali na zawodowe zajęcia w szkołach średnich, a także w szkolnictwie wyższym zdobywając tytuły naukowe. Dom-Klub promuje edukację i zachęca członków do korzystania z oferowanych zajęć.

FUNKCJE DOMU-KLUBU	Z	W	P
26. Dom-Klub jest usytuowany w miejscu dostępnym za pomocą miejscowych środków komunikacji, zarówno w rozumieniu dojazdu i powrotu, jak i dostępu do miejsc ZP. Dom-Klub zapewnia lub organizuje transport alternatywny w przypadku, jeśli dostęp do transportu publicznego jest ograniczony.	X		
27. Członkowie i pracownicy Domu-Klubu wspólnie działają w celu zapewnienia możliwości korzystania ze wsparcia dostępnego w środowisku lokalnym. Aktywność ta skupiona jest w strukturze sekcji Domu-Klubu i obejmuje pomoc w zakresie korzystania z uprawnień, spraw mieszkaniowych i rzecznictwa, a także promowanie zdrowego stylu życia i poszukiwanie w lokalnym środowisku odpowiedniej jakości świadczeń medycznych, psychologicznych, farmakologicznych, bądź dotyczących uzależnień.	X		
28. Dom-Klub jest zaangażowany w zapewnianie wszystkim swoim członkom jak najszerzego wyboru bezpiecznych, odpowiednich i niedrogich miejsc zamieszkania, umożliwiających niezależne utrzymanie. Dom-Klub ma dostęp do możliwości pozyskiwania mieszkań spełniających powyższe kryteria, a jeśli nie jest to możliwe, opracowuje swój własny program mieszkaniowy. Podstawowe zasady tego programu są następujące:		X	

a. Członkowie i pracownicy wspólnie zarządzają programem.			
b. Członkowie korzystają z niego dobrowolnie.			
c. Członkowie wybierają lokalizację swoich miejsc zamieszkania oraz współlokatorów.			
d. Zasady i sposoby postępowania są opracowane zgodnie z obowiązującymi w Domu-Klubie normami współżycia.			
e. Poziom wsparcia wzrasta lub maleje odpowiednio do zmieniających się potrzeb członków.			
f. Członkowie i pracownicy aktywnie kontaktują się z członkami, aby pomóc im utrzymywać ich mieszkania, szczególnie w okresach hospitalizacji.			
29. Dom-Klub regularnie dokonuje obiektywnej oceny skuteczności swoich działań.		X	
30. Dyrektor, członkowie, pracownicy i inne zainteresowane osoby uczestniczą w kompleksowym dwu- lub trzytygodniowym programie szkoleniowym dotyczącym Modelu Domów-Klubów i przeprowadzonym w certyfikowanym ośrodku szkoleniowym.		X	
31. Dom-Klub posiada wieczorne i weekendowe programy społeczno-rekreacyjne. Święta obchodzone są w ich rzeczywistych terminach kalendarzowych.			X

Znaczące atuty: Warszawski Dom pod Fontanną zlokalizowany jest w centrum miasta, z doskonałymi połączeniami komunikacyjnymi i dostępem do miejsc ZP. Dom-Klub posiada dużą wiedzę o usługach wsparcia środowiskowego i jest w stanie wspierać członków w dostępie do nich, głównie przez identyfikowanie potrzeb na spotkaniach sekcji. Każda sekcja posiada inny zakres wiedzy dotyczący określonych usług środowiskowych dla członków. Dom-Klub jest otwarty w każdy wtorkowy wieczór od szesnastej do dziewiętnastej udostępniając szeroki zakres aktywności. Program społecznoświatowy cieszy się dobrą frekwencją, a członkowie i pracownicy wspólnie organizują jego program.

Rekomendacje i sugestie dotyczące funkcji Domu-Klubu

Obecna sytuacja: Dom-Klub nie jest świadomy potrzeb mieszkaniowych swoich członków, chyba że członek określi szczególnie problem związany z jego sytuacją mieszkaniową.

Sugestia: Sugerujemy, aby, gdy nowi członkowie przychodzą do Domu-Klubu, byli pytani o swoją sytuację mieszkaniową i związane z nią dowolne problemy, podczas gdy uzyskiwane są od nich informacje, o które Dom-Klub pyta rutynowo. Sugerujemy także, że niektórzy członkowie potrzebują dodatkowego wsparcia w postaci pomocy w niezależnym życiu, takiej jak pomoc w przeprowadzce, prowadzeniu budżetu i nauki nowych umiejętności dbania o ich dom.

Obecna sytuacja: Dom-Klub nie dysponuje procesem regularnej, formalnej ewaluacji swoich działań.

Sugestia: Zachęcamy Dom-Klub do kontynuacji uczestnictwa w procesie Akredytacji Domu-Klubu włącznie z regularną ewaluacją self-study, jak również wypełnianiem corocznego CPQ.

Sugerujemy, aby Dom-Klub przeznaczył określony czas, jako cały Dom-Klub lub jako poszczególne sekcje, na tworzenie krótko i długoterminowych celów i projektów. W ten sposób zostanie zapewnione, że Dom-Klub utrzyma odpowiednio wysokie tempo w dążeniu do osiągnięcia nowych celów, aby kontynuować wzmacnianie społeczności Domu-Klubu. Plany te powinny być regularnie ewaluowane tak, aby zawsze mieć w zasięgu jakiś (aktualizowany) cel pracy. Sugerujemy także, aby Dom-Klub brał udział w niezależnych programach badawczych opartych o wymierne dowody oceny programu powrotu do zdrowia oferowanego przez Dom-Klub.

Obecna sytuacja: Dom-Klub nie jest w stanie regularnie uczestniczyć w treningach w Domach-Klubach z powodu ograniczeń finansowych. Dom-Klub po raz ostatni uczestniczył w trzytygodniowym treningu w Domie-Klubie Mosaic w 2007r.

Sugestia: Zachęcamy Dom-Klub do kontynuowania poszukiwań darczyńców, których darowizny umożliwiłyby wzięcie udziału w treningach w Domach-Klubach. Treningi w Domach-Klubach dają wiele korzyści włączając spotkanie kolegów i koleżanek z innych Domów-Klubów i wymianę poglądów. Bardzo pomocnymi sposobami wprowadzania zmian są także: możliwość ponownego wprowadzenia Planu Akcji do Domu-Klubu oraz po-treningowa wizyta na miejscu. Sugerujemy, żeby fundusze były dzielone pomiędzy uczestnictwo w konferencjach Domów-Klubów a uczestnictwo w treningach oraz, aby Dom-Klub ustanawiał priorytety uczestnictwa w treningach co trzy lata lub t.p.

Obecna sytuacja: Obecnie Dom-Klub nie jest regularnie otwierany w weekendy oraz we wszystkie święta państwowe. Chociaż rozumiemy, że Dom-Klub nie jest w stanie finansować pełnego programu społecznego, to jednak jest bardzo ważne dla członków, aby mieć w zasięgu program społeczny, aby nie byli oni izolowani w trakcie weekendów i świąt od dostępu do wsparcia i przyjaciół.

Rekomendacja: Rekomendujemy, aby Dom-Klub prowadził program społecznościowy w weekendy i święta.

- Sugerujemy, aby Dom-Klub kontynuował poszukiwania źródeł finansowania umożliwiających zwiększenie liczby pracowników, aby móc rozszerzyć swój program społecznościowy.
- Tymczasem sugerujemy otwarcie Domu-Klubu w jeden weekendowy dzień każdego miesiąca, nawet na kilka godzin. Takie godziny będą mogły być obsadzone przez jednego pracownika i członków, jako uzupełnienie ochotników (jeśli to jest wymagane przez obecne miejscowe ustawodawstwo). Zredukuje to koszty obsadzenia pracownikami i pozwoli Domowi-Klubowi rozszerzyć swój program społecznościowy bez szkody dla dnia zorientowanego na pracę.
- Sugerujemy, aby społeczność Domu-Klubu wspólnie dyskutowała obchodzenie świąt, aby określić, które z nich są na tyle ważne, aby Dom-Klub był podczas nich otwarty. Najważniejsze do obchodzenia w tym samym dniu, w którym obchodzi je całe społeczeństwo dla wszelkich społeczności są te święta, które mają dla ludzi znaczenie emocjonalne. Są to święta, które są powszechnie wiązane ze świętowaniem ich w gronie rodzinnym, co może wyglądać różnie w różnych krajach i kulturach. Znaczenie tego standardu nie polega tyle na ilości dni w roku, podczas których Dom-Klub jest otwarty, ile na ważnym miejscu, które Dom-Klub zajmuje w życiu wielu – jeśli nie większości – swoich członków. Członkowie Domów-Klubów często zrównują znaczenie społeczności Domu-Klubu ze znaczeniem swoich rodzin, w wyniku czego społeczność Domu-Klubu staje się doskonałym miejscem do obchodzenia świąt, które kojarzone są z ciepłem, akceptacją, poczuciem przynależności i ludźmi, którzy znaczą najwięcej w naszym życiu.

FINANSOWANIE, ZARZĄDZANIE I ADMINISTROWANIE	Z	W	P
32. Dom-Klub posiada niezależny zarząd, bądź, jeśli jest afiliowany przy instytucji sponsorującej, oddzielny organ doradczy, w skład którego wchodzi osoba o szczególnej pozycji umożliwiającej zapewnianie Domowi-Klubowi wsparcia w zakresie finansowym, prawnym, ustawodawczym, rozwoju zatrudnienia, korzystania z możliwości dostępnych w środowisku oraz rzecznictwa na rzecz Domu-Klubu.			X
33. Dom-Klub opracowuje i realizuje własny budżet, zatwierdzony przez zarząd lub organ doradczy przed rozpoczęciem roku rozrachunkowego i rutynowo kontrolowany w czasie jego trwania.		X	
34. Wynagrodzenie personelu jest konkurencyjne w stosunku do wynagrodzenia na podobnych stanowiskach w obszarze ochrony zdrowia psychicznego.	X		
35. Dom-Klub jest wspierany przez stosowne władze odpowiadające za ochronę zdrowia psychicznego oraz posiada wszelkie niezbędne zezwolenia i uprawnienia. Dom-Klub współpracuje z osobami i organizacjami mogącymi zwiększyć skuteczność jego działań w szerszej społeczności.	X		
36. Dom-Klub organizuje otwarte dyskusje i ma wypracowane procedury, umożliwiające członkom i pracownikom aktywne uczestniczenie w podejmowaniu decyzji, zazwyczaj w drodze konsensusu, dotyczących zarządzania, polityki i kierunków rozwoju Domu-Klubu.	X		

Znaczące atuty: Wynagrodzenie personelu jest konkurencyjne w stosunku do wynagrodzenia na podobnych stanowiskach w obszarze ochrony zdrowia psychicznego. Dom-Klub posiada silne powiązania w swoim najbliższym otoczeniu oraz tworzy relacje w lokalnej społeczności. Dom-Klub przeprowadza spotkania otwarcie, a decyzje podejmowane są przez konsensus.

Rekomendacje i sugestie dotyczące finansowania, zarządzania i administrowania

Obecna sytuacja: Zarząd Domu-Klubu został ustanowiony i funkcjonuje od czasu otwarcia Domu-Klubu. Zbiera się raz na rok i okazjonalnie w ciągu roku, jeśli jest taka potrzeba. Zarząd składa się z dwóch specjalistów od spraw zdrowia, jednego przedsiębiorcy i dwóch członków Domu-Klubu.

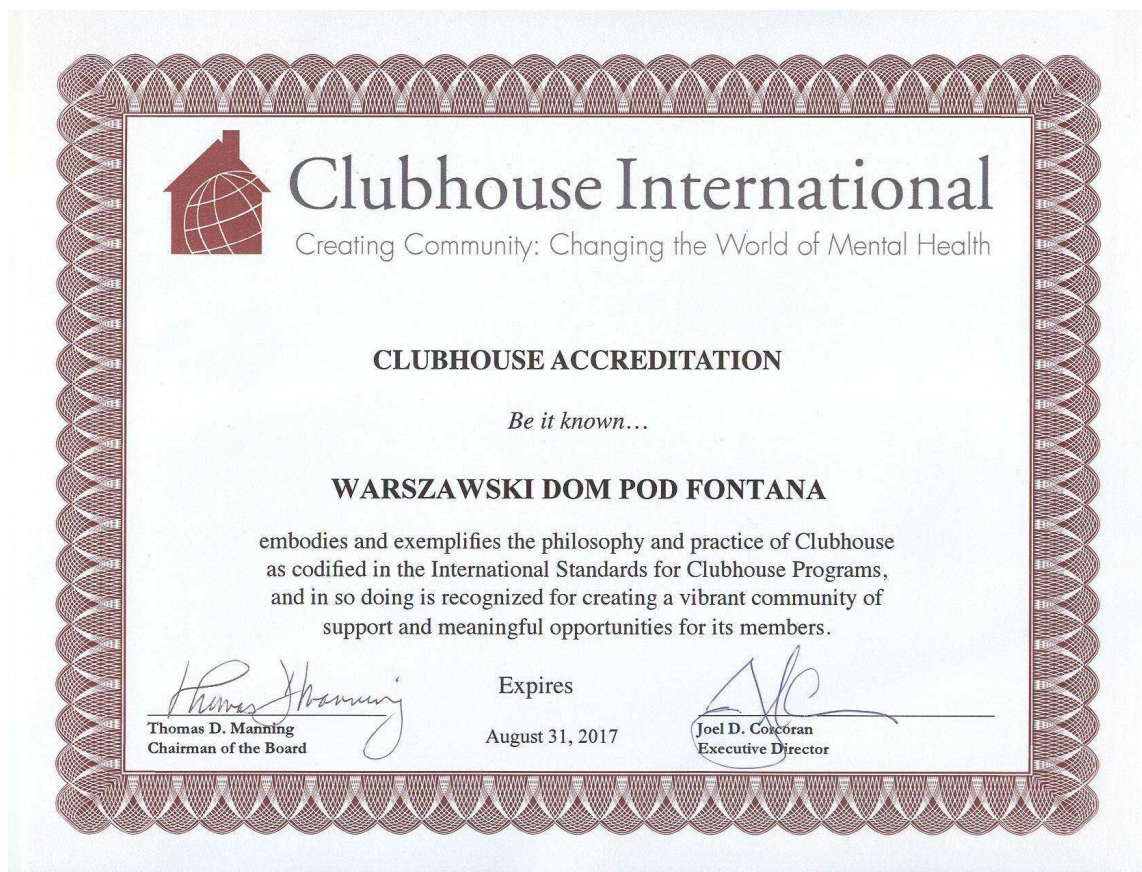
Podzielamy obawy Domu-Klubu związane z jego sytuacją finansową, szczególnie, że tegoroczny budżet został zredukowany o 20,6%. Jest konieczne, aby Dom-Klub miał regularne, bezpieczne źródło finansowania umożliwiające zapewnienie wszystkich opartych o Standardy możliwości, których członkowie potrzebują i na które zasługują.

Rekomendacje: Rekomendujemy, aby Zarząd Domu-Klubu poszerzył swój skład o ludzi posiadających doświadczenie obejmujące obszar finansowy, prawny, ustawodawczy, rozwoju zatrudnienia, korzystania z możliwości dostępnych w środowisku oraz rzecznictwa na rzecz Domu-Klubu”.

- Sugerujemy, aby Zarząd w poszerzonym składzie zbierał się częściej, przynajmniej raz na kwartał, jeśli nie częściej i aby opracował długoterminowy strategiczny plan skoncentrowany na zapewnieniu finansowej przyszłości dla Domu-Klubu.
- Sugerujemy, aby Dom-Klub współpracował z Zarządem przy zdobywaniu kontaktów z ludźmi z doświadczeniem w obszarach prawa, fundraisingu, zdobywania miejsc pracy dla rozwoju ZP i aby promować Dom-Klub w lokalnej i szerszej społeczności.
- Wykorzystanie lokalnych i krajowych mediów, z włączeniem w to indywidualnych doświadczeń członków z procesem ich zdrowienia dzięki Domowi-Klubowi, jest potężnym narzędziem informowania przedstawicieli władz miejskich o Warszawskim Domu pod Fontanną.
- Sugerujemy także, aby Dom-Klub i Zarząd zapraszał lokalnych pracodawców do Domu-Klubu z socjalno-edukacyjnymi wizytami.
- Sugerujemy, aby Dom-Klub rozszerzał kontakty w społeczności, obejmując nimi studentów na stażach i członków rodzin oraz organizował wydarzenia społecznościowe lub obiady dla potencjalnych nowych pracodawców i członków Zarządu.
- Sugerujemy kontakty z Klubem Rotariańskim, Czerwonym Krzyżem oraz the Lions Club jako możliwymi partnerami dla Domu-Klubu pochodzącymi ze społeczności.
- Sugerujemy zapoznanie się z częścią C niniejszego raportu, która zawiera dokumenty z zasobów Clubhouse International z sugestiami na temat efektywnego konstruowania Zarządu.

Obecna sytuacja: Zarząd posiada wiedzę na temat budżetu Domu-Klubu, ale rutynowo nie monitoruje ani nie zatwierdza go.

Sugestie: Sugerujemy, aby Zarząd i Dom-Klub ustanowili procedury zapewniające większe zaangażowanie Zarządu w sprawy budżetu, który powinien być regularnie aktualizowany w ciągu roku rozrachunkowego.



Mija 13 lat od czasu, gdy pierwszy raz przekroczyłem próg Warszawskiego Domu pod Fontanną. Jak to życie szybko przemija...

Tu odzyskałem GODNOŚĆ LUDZKĄ, którą utraciłem w oczach wielu osób, w tym tak zwanych bliskich, kiedy zachorowałem psychicznie. Każdy dzień spędzony tutaj uświadamiał mi, że osoba doświadczona chorobą psychiczną może dać coś wartościowego od siebie dla Domu i jego członków. Może wpływać na atmosferę tego miejsca tak, by była ostoją spokoju, w której zarówno członek Domu jak i pracownik czują się bezpiecznie. Nawet jeżeli już tak się zdarzy, że któryś z członków w trakcie pogorszenia swego stanu psychicznego, staje się zagrożeniem zarówno dla członków jak i pracowników, wie że po pewnym okresie zawieszenia w prawach członka Domu-Klubu ma możliwość powrotu. Tak było w moim przypadku, gdy 8 lat temu przechodziłem poważny kryzys.

Wszystko to jest możliwe dzięki STANDARDOM Domu-Klubu. Gdy się ich przestrzega, ma to pozytywny wpływ na relacje pracownik-członek. Tutaj każdy jest na takich samych zasadach. Nie ma gorszych - lepszych, mądrzejszych - głupszych. Każdy ma wpływ na to, co dzieje się w Domu. Decyzje są podejmowane wspólnie. Każdy przyczynia się swoją postawą i działaniem, aby nasz Dom był MODELOWYM. Ja jestem dumny i szczęśliwy, że mogę tyle lat uczestniczyć aktywnie w życiu codziennym Domu. Wiem, że każdy z członków ma jakiś talent, który może wcielić w życie naszej społeczności, tak aby czas spędzony tutaj nie był czasem straconym. Ja chętnie wykorzystuję w codziennym funkcjonowaniu Domu-Klubu moje wykształcenie gastronomiczne i talent majsterkowania.



Krzysztof Sokołowski, członek WDpF od 2002 roku. Z wykształcenia technik technologii żywienia. Intensywnie wspiera wiedzę i praktyki WDpF w zakresie odżywiania. Od 20 lat zmagają się z chorobą psychiczną.

Od kilkunastu lat ciągną się za mną stany depresyjne i lęk społeczny, co mocno odbija się na mojej samoocenie. Długi czas moja choroba skutecznie niszczyła mi poczucie własnej wartości i godności, właściwie prawie przestałem wierzyć, że coś potrafię i coś jestem wart. Trzy lata temu – prawie cztery, na dobrą sprawę – na oddziale dziennym usłyszałem o WDpF. Potrzebowałem jakiegoś miejsca, które pozwoli mi zachować właściwą strukturę dnia, więc zaraz po zakończeniu terapii pojechałem zobaczyć, co tu się robi i jak. Od pierwszego dnia Dom-Klub przypadł mi do gustu, a parę miesięcy później zostałem jego członkiem. Zacząłem mocnym akcentem – zaangażowałem się w długoterminowe zadanie obejmujące intensywną korespondencję mailową z dziesiątkami Domów-Klubów z całego świata. Od tamtego czasu zdążyłem m.in. wziąć udział w całej masie akcji promocyjnych WDpF, konferencjach, tłumaczeniach materiałów dotyczących ruchu Domów-Klubów i być w komisjach rekrutujących pracowników Domu-Klubu. Moim największym sukcesem było współtworzenie i wygłoszenie prezentacji po angielsku na Międzynarodowym Seminarium Domów-Klubów.



Najważniejsze chyba w odzyskiwaniu przeze mnie poczucia godności było dla mnie podejście wynikające z samego modelu Domu-Klubu. Polega ono na przyjęciu, że choroba nie jest czymś, co przekreśla mocne strony człowieka, a tylko przeszkadza w ich dostrzeżeniu u siebie i wykorzystaniu.

Marek Bruś, członek WDpF od 2011 roku. W WDpF m.in. tłumaczy wiele tekstów anglojęzycznych. Jako samouk języka angielskiego jest podporą Domu we współpracy międzynarodowej.



Zacznę od czegoś codziennego i - wydawałoby się - drobnego. Niezgodne z moim poczuciem godności byłoby, gdybym w Domu-Klubie, który mieni się miejscem środowiskowym i samopomocowym, miała korzystać z „toalety dla personelu” lub toalety, której nigdy sama nie sprzątałam. Jedynym uzasadnieniem pierwszego byłoby, że wszyscy członkowie mają w tej chwili silnie zakaźną chorobę, drugiego, że nikt z nas nie jest w stanie sprzątać i zatrudniamy sprzątaczkę. Ale ponieważ tak nie jest - uderzałoby to w godność, choć nie potrafię powiedzieć, czy chodzi mi o moją godność czy godność członków, czy innych pracowników Domu.

Pisząc projekt dotyczący Domu-Klubu, nie chciałabym nazywać członków „OZP” czy „ON”. Wygoda skrótów czy potrzeba ograniczenia liczby znaków w formularzu to drobiazgi techniczne. Można szukać skrótów tam, gdzie chodzi o rzeczy czy zjawiska, a nie o ludzi. Chyba, że pojawił-

by się w przestrzeni publicznej obyczaj, będący efektem szerokiego konsensusu, że dla naszej wspólnej wygody używamy np. skrótów OZP (Osoby z Zaburzeniami Psychicznymi) i OBZP (Osoby Bez Zaburzeń Psychiczych) czy ON (Osoby Niepełnosprawne) i OP (Osoby Pełnosprawne). Dopóki to jednak tylko wyobrażenie – nazywanie jednych z nas „OZP” czy „ON” uderzałoby w moje poczucie godności. Mojej, innych? Osób zdrowych czy może osób pełnosprawnych?

Trudno byłoby mi też godzić się na zadawanie i odpowiadanie na pytanie „Kim są osoby chore psychicznie?” lub „Proszę scharakteryzować osoby chore psychicznie”. Możemy oczywiście mówić o wynikach badań dotyczących określonej populacji, dookreślając czas, warunki i metody. Nie wydaje się dziś jednak możliwe zbadanie poczucia tożsamości czy wybranych cech osobowości osób chorujących psychicznie na całym świecie w tym samym czasie w ten sam sposób. Jediną prawdziwą informacją wspólną dla osób określanymi jako chore psychicznie jest więc to, że są uważane za chore psychicznie - po wyjaśnieniu co się przez to rozumie w danej kulturze czy systemie. Każda próba innej odpowiedzi na tak postawione pytanie będzie generalizacją, szczególnie szkodliwą, bo dotyczącą ludzi - uderzającą w godność. Każdego z osobna i wszystkich razem, generalizujących i będących generalizowanymi.

Czy pojawianie się i stosowanie choćby tych kilku wymienionych sformułowań ma ze sobą jakiś związek? Jak chronić nasze myślenie i język przed niezamierzonym stygmatyzowaniem czy generalizowaniem? Warto chyba o tym rozmawiać tym bardziej, że jak widać nadwężanie godności wcale nie musi wynikać ze złej woli lub braku pieniędzy. Zapraszamy do WDpF: zgoda z godnością to dla nas sprawa kluczowa, warunkująca sens wszelkich innych dysput i działań.

Katarzyna Boguszewska, współzałożycielka i dyrektor WDpF, związana od ponad 20 lat z ideą samopomocy jako sąsiadka osoby chorującej psychicznie, z wykształcenia pedagoga specjalny.

P.S. Określenie „toaleta dla personelu” zaczerpnęłam tu z rozporządzenia MPiPS w sprawie środowiskowych domów samopomocy z 09.12.2010 r. Skrót „OZP” spotkałam w opisie i słowniczku najnowszego programu wspomaganie zatrudnienia, skrót „ON” używany jest powszechnie. Pytanie „Kim są osoby chore psychicznie?” ostatni raz słyszałam w audycji radiowej o szczerze anty-stygmatyzującym celu. (Kilka osób starało się na nie odpowiedzieć w sposób zwalczający negatywny stereotyp, co nie było możliwe inaczej, niż przez zastąpienie go innym stereotypem.) Prośbę o „scharakteryzowanie osób chorych psychicznie” usłyszałam po raz pierwszy na obronie własnej pracy magisterskiej - na uczelni, której misją jest integracja osób niepełnosprawnych. (Wy tłumaczyłam dlaczego takie pytanie jest źle sformułowane i nie odpowiedziałam na nie.)

O wielu zdawałoby się prostych rzeczach mówimy: „wiem, co to jest”, ale nie umiemy szybko ani łatwo ich zdefiniować. Zastanówmy się nad słowem „godność”. Pierwsze, co przychodzi nam na myśl, to jakieś nasze wewnętrzne czy psychiczne postawy. „Nasze poczucie czegoś” lub „coś naszego”, co może zostać naruszone, gdy przekroczone zostaną pewne granice. Granicami godności są granice naszych osobistych spraw życiowych, takich, do których tylko my mamy prawo. Powiedzieć lub zrobić coś, co naruszy granice naszej godności, to coś więcej

niż takie naruszenie prywatności, jak np. pytanie o dochody w ankiecie. Naruszenie ludzkiej godności to wejście w nasze osobiste sprawy, na przykład wpływanie, czy zmuszanie kogoś, by zrobił coś wbrew jego poglądom, upodobaniom...

Jesteśmy ludźmi. Jesteśmy chorymi ludźmi. W Polsce podobnie jak wszędzie żyją osoby chorujące psychicznie, ale jednak to przede wszystkim ludzie. Każdy ma prawo do wolności i korzystania z niej na mocy praw w wolnym kraju. Jednak

w przypadku osób chorych psychicznie pierwszą myślą, jaka często nasuwa się innym, jest "inny"... Efektem jest wiele szkodliwych stereotypów, co skazuje nas na życie w... albo raczej pół-życie w społeczeństwie. W tym - na naruszenie naszej godności poprzez ingerowanie w nasze osobiste sprawy.

Niektórzy z nas próbują to zmienić. Nasz Warszawski Dom pod Fontanną jest jednym z przedsięwzięć mających nam w tym pomóc. Nie ma tu niepotrzebnej hierarchii. Członkowie u nas współdziałają w codziennym funkcjonowaniu Domu-Klubu jako partnerzy, a nie jako osoby zależne od pracowników. Dom-Klub współpracuje z kilkoma instytucjami oferującym jego członkom pracę, co dla wielu z nas może być pierwszym krokiem do zatrudnienia i samodzielności finansowej. Jak widać jest to bardzo odmienne od szpitali czy innych miejsc, gdzie chodzi o leczenie. Możemy tu czuć się docenianymi i potrzebnymi, nikt nie jest gorszy. Jest to więc ambitne podejście, wspierające nas w sposób zgodny z naszą godnością. Na tym polega świat, że każdy jest inny i każdego powinno się szanować. Działamy również aktywnie na polu ogólnym jako aktyw-



ne środowisko osób chorych psychicznie. Celem takich działań jest przełamanie stereotypów i ukazywanie nas jako ludzi chorujących podobnie, jak inni ludzie chorują na inne choroby. Nie chcemy być postrzegani jak „nie wiadomo kto”. Wpisuje się to w kroki wielu innych instytucji, ponieważ godność jest dziś wspierana oficjalnie: mówi się o prawach człowieka, potępia rasizm, czy ludobójstwo. Każdy ma prawo do życia i związanych z nim własnych spraw, gustów, poglądów, wyznania, itd. To prawo dotyczy każdego człowieka i nigdy nie powinno się go deptać. Byłoby to łamaniem godności, a to pierwszy krok ku nieszczęściom, jakie się zdarzały i zdarzają wskutek nieposzanowania godności. Wcale nie potrzeba tak wiele, żeby to zmienić: na początek wystarczy odrobina tolerancji, która może dać potem duże owoce.

Grzegorz Sikora, od ponad czterech lat członek WDPF, niemal codziennie zaangażowany we wszelkie sprawy kulinarne, włączający się również w działania międzynarodowe. Z wykształcenia magister bibliotekoznawstwa.

Przed podjęciem pracy w Warszawskim Domu pod Fontanną pamiętałam głównie taki kontakt z osobami chorującymi psychicznie, w którym pełniły one rolę pacjenta - w trakcie studiów psychologicznych wielokrotnie zdarzały się zajęcia na oddziałach psychiatrycznych. W gronie rodzinnym i wśród znajomych nie znałam nikogo, kto doświadczał tego typu problemów, a jeśli doświadczał to nie byłam tego świadoma. Oczywiście domyślałam się, że pomimo problemów zdrowia psychicznego, każda osoba może pełnić różnorodne role... żony, pracownika, studenta, celebryty. Jednak moje doświadczenia wskazywały na jedną dominującą rolę – rolę pacjenta psychiatrycznego.

W Warszawskim Domu pod Fontanną, w którym pracuję od ponad dwóch lat, spotkałam się z całą paletą ról społecznych pełnionych przez osoby po kryzysach psychicznych. Jedna z nich jest szczególnie ważna, a jej pełnienie buduje nasze relacje z ludźmi, motywuje do rozwoju, zapewnia strukturę dnia i pozwala samodzielnie się utrzymać. Rola pracownika, bo o niej myślę, daje świadomość bycia osobą, która wnosi coś do społeczeństwa. Niestety, możliwość jej pełnienia zgodnie z założeniami jest często odbierana osobom chorującym psychicznie.

Od wielu lat przyglądamy się zawodowym doświadczeniom członków Warszawskiego Domu pod Fontanną. W spontanicznych rozmowach, ale również w ustrukturyzowany sposób (za pomocą krótkich ankiet z pytaniami o aktualną sytuacją zawodową) dowiadujemy się, gdzie pracują mieszkańcy stolicy, którzy doświadczają problemów zdrowia psychicznego. I czego się dowiadujemy? Że wielu z nich nie pracuje, bądź nigdy nie pracowało. Że ponad połowa z tych, którzy są gdzieś zatrudnieni, pracuje w Zakładach Pracy Chronionej bądź na otwartym rynku pracy na stanowiskach, o których istnieniu przesądza dofinansowanie do wynagrodzenia. Że wykonywana przez ludzi praca nie koresponduje z ich kompetencjami i wykształceniem. Że wielokrotnie w ogłoszeniach o pracę głównym kryterium jest posiadanie orzeczenia o niepełnosprawności.



Odpowiedzią na brak równego dostępu do pracy o wartości rynkowej, za którą całkowity koszt ponosi pracodawca jest realizowany przez Domy-Kluby program Zatrudnienia Przejściowego. W moim odczuciu, jego ogromną zaletą jest fakt, że pracownik ma szansę być prawdziwym członkiem zespołu pracowniczego. Z rozmów z członkami Domu-Klubu, będącymi jednocześnie pracownikami Zatrudnienia Przejściowego, wiem, że cenią sobie pracodawców, którzy na pierwszym miejscu stawiają konieczność wypełnienia konkretnych obowiązków a informacja o chorobie psychicznej pracownika jest dla nich drugorzędna. To, że wynagrodzenia w Zatrudnieniu Przejściowym opłacane są z kieszeni pracodawcy potwierdza faktyczną wartość pracy. Szczególnie w ocenie osób, które wielokrotnie na swojej drodze spotkały się z tym, że decydującym kryterium uzyskania pracy było orzeczenie o niepełnosprawności warunkujące dofinansowanie do wynagrodzenia. Świadomość wykonywania realnie potrzebnej pracy pozwala czasami również zmieniać przekonanie któregoś z członków o tym, że nie poradzi sobie na rynku pracy i że „nie nadaje” się do żadnej pracy.

Mówi się, że każdemu zależy na pracy. Tyle że nie na byle jakiej pracy, ale na godnej pracy. Godnej naszych chęci, kompetencji, wykształcenia, motywacji do pokonywania trudności i rozwoju, lojalności wobec pracodawcy, naszego czasu, ale przede wszystkim zgodną z podjętą rolą pracownika.

Marta Wybranowska, pracownik Sekcji Administracji WDpF od 2013 roku. Z wykształcenia magister psychologii stosowanej.



Zapraszamy!

Publikacja współfinansowana przez Marszałka Województwa Mazowieckiego