

2022

P Klubbhuset Pelaren

ARBETSMILJÖDOKUMENT

Policies och handlingsplaner för Klubbhuset Pelaren



Innehållsförteckning

1	Arbetsmiljöpolicy, jämställdhet och hållbarhet.....	3
1.1	Arbetsmiljöpolicy	3
1.1.1	Jämställdhetspolicy och inkludering	3
1.1.2	Hållbarhetsplan.....	5
2.	Arbetsmiljöarbetet.....	6
2.1	Verkyg	7
2.2	Arbetsmiljöansvar.....	7
2.3	Uppföljningsfördelning i arbetsmiljöarbetet	7
3	Första hjälpen och krisstöd.....	8
3.1	Första hjälpen och Psykiska första hjälpen.....	8
3.2	Krisstöd.....	10
4	Utbildning.....	10
5	Olycksfall och tillbud	10
5.1	Vad är en arbetsskada	10
5.2	Rutiner vid inträffande olycksfall eller tillbud	11
5.3	Arbetsgivarens skyldigheter vid arbetsolycksfall.....	11
5.4	Arbetsskadeanmälan.....	11
6	Hot och våld	12
6.1	Målsättning	12
6.2	Handlingsplan vid inträffad händelse	12
6.3	Påföljd för förövaren vid hot	12
6.4	Vid våld	13
7	Alkohol och droger.....	13
7.1	Ny medlem	13
7.2	Medlem.....	13
7.3	Anställd.....	13
8	Ofredande, trakasserier och kränkningar.....	14
8.1	Handlingsplan.....	14
9	Snatteri, stöld, bedrägligt beteende	14
	Bilaga 1 Clubhouse Internationals riktlinjer.....	15

1 Arbetsmiljöpolicy, jämställdhet och hållbarhet

1.1 Arbetsmiljöpolicy

Pelaren har som övergripande policy att medlemmar och anställda ska kunna arbeta under sunda och säkra förhållanden och i ett positivt psykosocialt arbetsklimat. För att uppnå detta ska vi verka för att arbetet och arbetssituationen uppfyller följande villkor:

- Meningsfulla och stimulerande arbetsuppgifter
- Ett arbete som är anpassat till den enskildes förmåga och intresse
- Delaktighet och inflytande i verksamheten och i alla dess delar
- Stöd och uppmuntran från kollegor och ledning
- Samarbete och gott kamratskap mellan alla i huset
- Ett öppet och konstruktivt diskussionsklimat
- Nya medlemmar och anställda introduceras om säkerhet/arbetsmiljöpolicy
- Möjlighet till utveckling både på personligt och yrkesmässigt plan

1.1.1 Jämställdhetspolicy och inkludering

Verksamheten på Klubbhuset Pelaren ska vara tillgänglig för myndiga deltagare oberoende av etnisk bakgrund, religion, sexualitet, kön, funktionsförmåga eller social tillhörighet och sträva till jämställdhet avseende detta. Vi har 111 medlemmar inskrivna i föreningen varav 36,04% (40st) är män, 61,26% (68st) är kvinnor och 2,70% (3st) har valt annat alternativ.

Åldersfördelning och uppdelning av könsidentitet:

18-29: 8st, 3 män, 4 kvinnor och 1 annat alternativ

30-41: 29st, 9 män, 19 kvinnor och 1 annat alternativ

42-53: 29st, 11 män, 17 kvinnor och 1 annat alternativ

54-64: 29st, 11 män och 18 kvinnor

över 65: 16, 6 män och 10 kvinnor

Totalt: 111st

Det vi kan konstatera är att vi ska jobba med att få in främst flera unga i vår verksamhet, men även flera män och personer som väljer annat alternativ, för att öka till en mer jämställd fördelning i vår verksamhet. För att uppnå detta ska vi arbeta med att skapa förutsättningar för en Unga vuxna grupp på klubbhuset under 2023. För att lyckas med detta behöver vi synas och skapa nya samarbeten i lokalsamhället, både med till exempel gymnasieskolor och andra lokala organisationer som Ungdomshuset Boost och Regnbågsfyren.

För att inkludera möjligheter till deltagande i verksamheten baseras arbetsuppgifter, stöd och sociala aktiviteter på våra medlemmars förmågor och intressen. Medlemmars delaktighet och inflytande skall främjas, eftersom anställda och medlemmar sköter driften av verksamheten tillsammans.

Verksamhetens grund består av psykosocial rehabilitering. Det är av största vikt att atmosfären präglas av ett inkluderande förhållningssätt där nolltolerans gäller mot rasism, främlingsfientlighet, sexism och diskriminering. Verksamheten ska arbeta för att skapa en trygg och säker social gemenskap, där kränkningar och trakasserier likväl som stereotypa uttalanden inte är accepterade. Uppstår situationer ska dessa redas ut så snart som möjligt enligt handlingsplanerna i detta policydokument.

Klubbhuset Pelarens verksamhet och dess medlemmar, anställda samt styrelsemedlemmar ska föregå med gott exempel gällande attityder och värderingar. Detta skall främja den psykosociala rehabiliteringseffekten och följa jämställdhetsarbetet i samhället. Jämställdhetsarbetet ska vara införlivat i den dagliga verksamheten och genomsyra alla verksamhetsområden. Det ska ges möjlighet till medlemmar och anställda att delta på kurser och fortbildning inom jämställdhets- och jämlikhetsfrågor. Detta för att förebygga och motverka diskriminering och trakasserier på aktiviteter och evenemang som anordnas inom verksamheten.

En period av dåligt mående kan utgöra ett hinder för deltagande i vår verksamhet, och vi jobbar aktivt med att förebygga risken för långvarig isolering. I vår verksamhet skickar vi ut veckovisa nyhetsbrev där vi delar med oss av kommande veckas program och matlista. Vi delger även i nyhetsbrevet information om beslut som tagits på vårt klubbhusmöte. Utöver det har vi ett uppsökande system som heter Reach out. Detta innebär att vid en frånvaro, på en vecka eller mer enligt medlemmens önskemål, ringer vi upp och kollar läget med medlemmen som varit frånvarande och bjuder in medlemmen till aktiviteter och arbetsuppgifter som är på gång just då. Vi erbjuder även stöd inom ett brett spektrum allt ifrån myndighetsärenden till exempelvis flytt hjälp.

Även språk kan utgöra ett hinder för deltagande i verksamheter som vår. Vårt dagliga arbetspråk är huvudsakligen svenska. Eftersom klubbhusmodellen är internationell och vi är medlemmar i det finska klubbhusnätverket, sker en stor del av verksamhetens nätverkande på engelska och delvis på finska. Vi ordnar sedan starten av klubbhuset övning på konversationsengelska en gång i veckan, och vi har haft flera lyckade praktikperioder från Medborgarinstitutets språkstudier där både svenska och engelska kombinerats. Vi ämnar att ytterligare öka möjligheterna för deltagande på främst engelska i vår dagliga verksamhet med syftet att inkludera flera. För att utveckla verksamheten strävar vi till att under 2023 förbättra den skriftliga kommunikationen på engelska i klubbhuset. Förslagsvis genom att bland annat skriva arbetslistor och uppgifter på båda språken. Vi ger möjligheter för de finstalande medlemmarna och anställda att delta i finska klubbhusnätverkets möten på distans och när det passar även vid fysiska tillfällen. Vi är även med i arbetsgruppen som jobbar för att utveckla det svenska språket i finska klubbhusnätverket.

Våra fysiska utrymmen är handikappanpassade med ramp till ingången och en handikapptoilet i lokalen. Vi möjliggör även digitalt deltagande i vår arbetsinriktade dag genom att använda mötesplattformar och digitalanpassa arbetsuppgifter i mån av möjlighet och behov. Detta för att kunna nå ut med vår verksamhet till alla som har svårt att ta sig in till

verksamheten fysiskt, men som ändå vill vara aktiva medlemmar oberoende var man bor på Åland.

1.1.2 Hållbarhetsplan

Ålands Fountainhouse förening r.f och dess verksamhet Klubbhuset Pelaren ska jobba för att förebygga och minska på den negativa miljöpåverkan samt agera som en förebild gällande hållbara förfaranden i sin verksamhet. För att lyckas med detta är det av stor vikt att stå bakom de strategiska utvecklingsmålen som finns i *Utvecklings- och hållbarhetsagenda för Åland* och som ska uppnås senast år 2030.

Verksamhetens utveckling och hållbarhet uppnår vi genom att regelbundet marknadsföra vår verksamhet i det lokala samhället. Detta för att potentiella medlemmar ska få upp ögonen för vår verksamhet. Verksamheten genomgår även regelbunden ackreditering (kvalitetsgranskning) där klubbhusets takorganisation Clubhouse International utvärderar hur väl vårt klubbhus följer deras 37 riktlinjer. Ju bättre man följer modellens riktlinjer desto större effekt och resultat uppstår. Vår nästa ackreditering kommer att ske i juni 2023. Clubhouse Internationals riktlinjer finns som bilaga till detta dokument.

Vi är sedan 2022 aktiva deltagare i en av Bärkrafts nätverksgrupper som har fokus att jobba med målgrupp nummer 1.

Vår vision är att alla människor som har eller har haft psykisk ohälsa skall få möjlighet att uppnå sin fulla potential och respekteras som medarbetare, grannar och vänner. Vi strävar även till att verksamheten ska stöda medlemmar till att återfå sin självkänsla och självförtroende, och komma vidare till arbete, studier eller annan för dem meningsfull sysselsättning. Det är de två första målen i Agenda 2030 som vi fokuserar särskilt på och som främst går i enlighet med det som är grunden i vår verksamhet.

Mål 1: Välmående människor vars inneboende resurser växer.

Verksamheten är inriktad på lärande utifrån den enskilda individens förutsättningar och önskemål, och vi har som mål att ta vara på varandras styrkor och kompetenser. Som medlem i Klubbhuset Pelaren blir man en del av ett sammanhang där man är viktig, önskad och behövd. Medlemskapet är gratis och utan tidsbegränsning och deltagandet är frivilligt och sker på egna villkor och förutsättningar. Enligt riktlinjer om Husets funktioner (#26-32) kommer vi under 2023 att jobba för medlemmars delaktighet i friskvård och wellness som anordnas av huset. Verksamheten ska under 2023 implementera Clubhouse Internationals verktyg (toolkit) för att jobba mer strukturerat kring dessa frågor. Under 2023 utvecklar vi arbetsmöjligheter för våra medlemmar genom att skapa flera Övergångsarbeten, där medlemmar får testa sin kapacitet med uppbackning från klubbhuset. Vi kommer även jobba för att stöda och engagera i arbetsrelaterade frågor genom att regelbundet stämma av med medlemmar i den arbetsinriktade dagen och anordnande av Jobbmiddagar.

Mål 2: Alla känner tillit och har verkliga möjligheter att vara delaktiga i samhället.

Personer som kommer till Pelaren ska behandlas med samma respekt och förväntan som gäller i övriga samhället. Pelaren ska enligt klubbhusmodellens riktlinjer verka för medlemmars sysselsättning, i eller utanför verksamheten, samt arbeta för en ändrad samhällssyn på människor med psykiska funktionshinder. I klubbhuset är grunden vår arbetsinriktade dag där anställda och medlemmar driver verksamheten tillsammans. Större

beslut fattas enligt konsensus på vårt klubbhusmöte som vi har en gång i veckan. Medlemmar har rätt att delta i allt arbete i klubbhuset, inklusive administration, forskning, anställning, utbildning och utvärdering av anställda med mera. Allt arbete i klubbhuset är utformat för att hjälpa medlemmar att återfå sitt egenvärde och få ett mål och självförtroende. Trots självständiga studier eller arbete har medlemmar fortsättningsvis tillgång till allt stöd och möjligheter som klubbhuset erbjuder gällande myndighetsärenden samt sociala aktiviteter under kvällar och helger.

Vi arbetar aktivt för att uppnå resterande utvecklingsmål som fokuserar på hållbara förfaranden gällande miljö- och energifrågor samt konsumtions- och produktionsmönster genom att:

- tänka på hur vi reser och deltar på möten/studiebesök/utbildningar och göra det så hållbart och miljövänligt som möjligt, vilket omfattar distansdeltagande då det är ett mer fördelaktigt alternativ.
- servera lunchmåltider till självkostnadspris, varav en gång i veckan ha en vegetarisk lunchrätt. Vi bakar även eget bröd åtminstone en gång i veckan.
- undvika större mängder av matsvinn från vår lunchservering genom att frysa in överbliven mat som sedan säljs till halva lunchpriset dagen efter till verksamhetens medlemmar.
- köpa lokalproducerat och ekologiska alternativ i mån av möjlighet.
- fortsätta använda och utveckla vår köksträdgård och se över möjligheten att ta i bruk en egen kompost. Under 2022 har vi utökat antalet odlingslådor från två till fyra. Vi har även under hösten fått tillåtelse att fräsa upp ett odlingsland på bakgården.
- släcka lampor i de rum som inte aktivt används i vår 285kvm stora lokal, och succesivt byta ut dessa till det energieffektivare alternativet LED lampor.
- effektivisera vårt vattenanvändande då vi till lunch serverar kranvatten i glasflaskor som kyls ner i kylskåp före lunchserveringen samt använda oss av täckodling under odlingssäsongen.
- se över möjligheten att bli en kranmärkt verksamhet.
- minska på konsumtionen av förbrukningsmaterial och varor, speciellt de som kan påfresta med microplaster i både sjöar och hav.
- använda oss av miljövänliga alternativ vid val av disk- och städmedel m.m.
- donera funktionsdugliga inventarier som ej längre används i verksamheten till medlemmar och/eller den lokala second hand butiken.
- Ta vara på medlemmars kunskaper genom att klubbhuset tillhandahåller utrymme och verktyg så att bland annat cyklar kan repareras på ett konsumtions- och kostnadseffektivt sätt.

2 Arbetsmiljöarbetet

Verktyget för att uppnå detta utgörs av ett systematiserat arbetsmiljöarbete som bland annat går ut på att verksamheten regelbundet undersöks både på fysiska och på psykosociala förhållanden, att åtgärder görs där brister visat sig och att detta följs upp.

Metoder som används i denna process är:

- arbetsmiljöundersökningar som innefattar både personal och medlemmar, samt en sammanställning efteråt. Sammanställningen redovisas årligen under en Arbetsmiljödag.
- Medarbetarsamtal årligen.
- ”arbetsmiljö” som stående punkt på veckovisa klubbhusmöten.

2.1 Verktyg

Som verktyg i miljöarbetet finns ett antal policys som syftar till att förebygga och motverka destruktiva tendenser i huset. Dessa dokument är: Jämställdhetspolicy och inkludering, Hållbarhetsplan, Första hjälp och krisstöd, Olycksfall och tillbud, Hot och våld, Alkohol och droger, Ofredande, trakasserier, kränkningar.

2.2 Arbetsmiljöansvar

Det yttersta ansvaret för arbetsmiljön har alltid arbetsgivaren och styrelsen. Styrelsen kan dock tilldela personal uppgiften att svara för det löpande arbetsmiljöarbetet. På styrelsens ansvar ligger att följa upp åtagandet så att det bedrivs enligt arbetsmiljölagen och enligt landskapsregeringens föreskrifter.

2.3 Uppföljningsfördelning i arbetsmiljöarbetet

Pelaren i form av dess styrelse överlåter ansvar och befogenheter för det löpande arbetsmiljöarbetet på verksamhetens klubbhuschef. Det yttersta ansvaret ligger dock kvar på arbetsgivaren/styrelsen som också har till uppgift att på ett övergripande plan följa upp detta arbete.

Klubbhuschefen ska således organisera och planera arbetsmiljöarbetet inom verksamheten samt följa upp att arbetet genomförs. Klubbhuschefen har möjlighet att i sin tur tilldela annan anställd i verksamheten handhavandet av arbetsmiljöarbetet i sin helhet, eller delar därav.

Klubbhuschefens åtagande innebär att:

- Svara för att arbetsmiljöarbetet bedrivs enligt lagstiftning utifrån Pelarens arbetsmiljöpolicy och dokument.
- Informera personal och medlemmar vad som gäller inom arbetsmiljöområdet.
- Kontrollera att föreskrifter och lagar följs.
- I budgetarbete beakta de investeringar som behöver göras för att en säker och tillfredställande arbetsmiljö ska kunna uppnås och behållas.
- Som ny medlem introducera om säkerhet i medlemsansökan.
- Regelbunden undersökning av arbetsmiljön, åtgärder vidtas där det behövs.
- Utredda orsaker till ohälsa, olycka och tillbud och årligen sammanställa detta.
- Till styrelsen returnera arbetsmiljöuppgifter i de fall där resurser eller befogenheter inte räcker till.

Styrelsens ordförande

Klubbhuschef

3 Första hjälpen och krisstöd

3.1 Första hjälpen och Psykisk första hjälpen

Med första hjälpen menas de hjälpåtgärder som vid olycksfall och akut sjukdom omedelbart måste vidtas på plats för att återställa och upprätthålla livsviktiga kroppsfunktioner eller för att hindra att skadan förvärras. Med första hjälpen menas också de åtgärder som måste vidtas för att så snabbt som möjligt få den drabbade under vård.

På Pelaren bör medlemmar och anställda ha genomgått utbildning i Första hjälpen och Psykiska första hjälpen.

En förutsättning för att första hjälpen ska fungera på ett så bra och effektivt sätt som möjligt är att det finns en beredskap och i förväg klart utformade rutiner för hur man som anställd och medlem ska agera vid olycka eller akut sjukdom. Eftersom vi i sådana situationer inte alltid handlar speciellt rationellt är det viktigt att vi har stöd i en sådan beredskapsplan.

För Pelaren gäller följande:

- Anslag med viktiga telefonnummer ska finnas uppsatta vid telefon och anslagstavla. Detta gäller telefonnummer till räddningstjänst och polis (112), taxi och klubbhuschefens telefonnummer (+358 40 128 3356). Dessutom skall det finnas namn på vem som kan ge första hjälpen.
- Vid utrymning är samlingsplatsen på grusparkeringen norr om klubbhuset.
- Utrymningsrutiner: klubbhuschef/anställda utrymmer lokalens och verkstadens utrymmen och tar med ipad/arbetsmobil från receptionen. När ni är i säkerhet - ring 112, säkerställ på samlingsplatsen via ipad/arbetsmobil att alla som är inskrivna kommit i säkerhet. Håll alla kvar tills räddningspersonal gett klartecken att lämna platsen.
- Anställda och personal bör ha en ikraftvarande första hjälpen utbildning.
- Förbandsartiklar, brandsläckare, brandfiltar och nödutgångar skall finnas tillgängliga och klart skyltade på lämpliga ställen i lokalen.
- Listor och telefonnummer till närmaste anhöriga till medlemmar och personal bör finnas tillgängligt i kassaskåpet. Alla bör ha uppdaterat en närmaste anhörig.
- Klubbhuschefen eller av den utsedd person svarar för organiserandet av hjälpinsatser. Det gäller frågan om vem som tar hand om drabbade, vem som

kontaktar anhöriga, vem som informerar om händelsen till medlemmar och anställda.

Exempel på anslag som sätts upp runtom i klubbhuset:

Akut nödnummer 112

Ring 112 i brådskande nödsituationer och tillkalla ambulans, brandkår och/eller polis.

Uppge:

1. Ditt namn
2. Varifrån du ringer: Klubbhuset Pelaren på Strandgatan 7
3. Typ av olycka
4. Typ av skada eller besvär
5. Antal skadade
6. Vänta i telefonen tills de säger att du kan lägga på
7. Se om möjligt om någon kan möta ambulans eller annat utryckningsfordon

Personer som kan ge första hjälp:

Utrymningsrutiner:

- Klubbhuschef/anställda utrymmer lokalens och verkstadens utrymmen och tar med arbetsmobilen från receptionen.
- När ni är i säkerhet - ring 112, säkerställ på samlingsplatsen via arbetsmobilen att alla som är inskrivna kommit i säkerhet.
- Håll alla kvar tills räddningspersonal gett klartecken att lämna platsen.

Telefon till taxi i Mariehamn

Mariehamns taxi - 018 26 000

City taxi – 018 22 880

Jollys taxi – 018 14 500

Ålands färdtjänst – 018 19 500

Barbros taxi – 018 13 000

3.2 Krisstöd

Med krisstöd avses det psykiska och sociala omhändertagandet som behöver vidtas i samband med olyckor, akuta krissituationer eller liknande allvarliga händelser som kan utlösa krissituationer.

För Pelaren gäller att klubbhuschefen, eller av denna utsedda person, svarar för:

- Att utsatta personer inte lämnas ensamma.
- Att samla alla som på något sätt är berörda av det som hänt, för att så snart som möjligt kunna ha en debriefing.
- Att omsorg ges efter den enskildes behov.
- Att uppföljning ordnas de närmaste dagarna och vid behov längre efteråt.
- Att åtgärder vidtas som minimerar risken för att den inträffade händelsen sker igen.

4 Utbildning

En god beredskap för första hjälp förutsätter att personal och medlemmar får möjlighet att utbilda sig inom området och det är Pelarens ambition att tillhandhålla sådan utbildning. Vi har under våren 2022 ordnat en grundläggande första hjälpen kurs där 11 kursdeltagare fick förnyat kort som gäller fram till år 2025.

5 Olycksfall och tillbud

Att rapportera olycksfall och tillbud som inträffat under eller i samband med arbetet är en viktig del i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det ligger på varje anställd och medlem att rapportera händelser som lett till skada/sjukdom oavsett allvarlighetsgrad.

I slutet på år 2022 förnyas vår verksamhetsplan från företagshälsovården Cityläkarna. Detta omfattar ett grundläggande arbetsplatsbesök som utvärderar ergonomiska, fysikaliska, kemiska, biologiska och psykosociala riskfaktorer. Utöver det bedöms även olycksfallsrisker och riskfaktorer kring hantering och tillvägagångssätt. Detta görs med 3–5 års mellanrum.

5.1 Vad är en arbetsskada

En arbetsskada är en skada eller sjukdom som beror på sjukdomsfall, olycksfall eller andra skadliga omständigheter i arbetet. Hit räknas till exempel halkolyckor, klämskador, belastningsskador, hot och våldshändelser samt färdolycksfall.

5.2 Rutiner vid inträffande olycksfall eller tillbud

Vid en händelse som lett till, eller kunnat leda till en arbetsskada ska den berörda rapportera detta till klubbhuschefen. Rapporteringen kan ske muntligen eller skriftligen och ska innehålla detaljerade uppgifter om händelsen. Dessutom skall klubbhuschefen tillsammans med den berörda utreda vilka åtgärder som behöver vidtas för att liknande händelser inte skall leda till en olycka. Klubbhuschefen ansvarar för att åtgärderna genomförs.

Samtliga inträffade olycksfall skall dokumenteras och årligen sammanställas. Syftet med detta är att få en översiktlig bild av de inträffade händelserna så att Pelaren av detta kan få ett underlag att kunna diskutera förebyggande åtgärder.

5.3 Arbetsgivarens skyldigheter vid arbetsolycksfall

Allvarligare olycka med svårare personskada, fler skadade eller dödsfall samt tillbud som inneburit fara för liv eller hälsa ska utan dröjsmål av klubbhuschefen anmälas till arbetarskyddsdistriktet i sydvästra Finland (Telefonväxel: 0295 016 000) och till den lokala polisen samt berörda försäkringsbolag.

Som allvarlig skada betraktas en skada som med hög sannolikhet blir bestående och försvårar den skadades normala funktioner. Om skadornas slutliga svårighetsgrad är oklar är det viktigt att göra en anmälan, eftersom skadornas art kan framgå först i senare undersökningar.

Vid allvarligare olycksfall ska det ordnas stödsamtal (debriefing) för arbetsgemenskapen. I samtal vill man mildra effekterna och hjälpa personalen att återhämta sig. Läs mera på <https://www.tyosuojelu.fi/web/sv>

5.4 Arbetsskadeanmälan

I nedanstående fall när den skadade så önskar ska klubbhuschefen anmäla ärendet till Pohjola försäkringsbolag då det gäller medlemmar, Ålands Ömsesidiga försäkringsbolag (Telefonväxel 018-27600) och Cityläkarna (Telefonväxel 018-22700) då det gäller personalen:

- Om skadan medfört eller antas medföra rätt till sjukvårdsersättning, sjukdagpenning eller rehabiliteringsersättning från den allmänna försäkringen, sjuklön enligt lag om sjuklön eller ersättning från arbetsskadeförsäkringen.
- Om skadan föranlett eller kan antas föranleda sveda, värk, lyte (handikapp) eller annat stadigvarande men.

6 Hot och våld

6.1 Målsättning

Vår målsättning är att vi genom regelbundet återkommande kartläggningar på ett systematiskt sätt tar reda på var och under vilka omständigheter risker om hot och våld kan förekomma. Dessa riskbedömningar utgör sedan underlag för åtgärdsarbete som syftar till att minimera riskerna. I målsättningen ingår också att bland medlemmar och personal förankra handlingsplanen hos medlemmar och anställda, som ska tillämpas om det trots allt uppstår situationer av hot- och våldskaraktär.

6.2 Handlingsplan vid inträffad händelse

Om en situation inträffat där en medlem eller anställd blivit utsatt för våld eller hot om våld ska följande rutiner följas:

- Klubbhuschefen ska informeras. Det är i första hand de drabbade själva som ska ta kontakt, men även andra som varit inblandade eller bevittnat händelsen kan delta.
- Klubbhuschefen samtalar först med den drabbade om händelseförloppet för att få en bild av vad som hänt. Sedan tar den kontakt med den påstådda förövaren för att höra dennes syn på saken.
- På basis av den information som kommit fram beslutar klubbhuschefen vilken form av hjälp som ska erbjudas den drabbade. Klubbhuschefen bedömer även behovet av krishjälp.
- Klubbhuschefen diskuterar med den drabbade om polisanmälan, en polisanmälan görs efter detta. Det är lämpligt att den drabbade och klubbhuschefen gemensamt står bakom anmälan men klubbhuschefen ska ansvara för att en anmälan görs.
- Vid dödsfall, allvarliga fysiska och/eller psykiska personskador eller tillbud anmäls detta snarast till arbetsmiljöverket, polis och försäkringsbolag av klubbhuschefen.
- Klubbhuschefen ska ansvara för att den drabbades tillstånd följs upp, antingen av klubbhuschefen själv eller av någon annan som blir tilldelad denna uppgift.
- Det inträffade ska alltid dokumenteras och läggas in i den skriftliga sammanställningen av allvarliga olycksfall och tillbud som årligen genomförs och som utgör underlag för förebyggande åtgärder.

6.3 Påföljd för förövaren vid hot

- Vid mildare form av hot vidtalas den som hotat och informeras om konsekvenser som beteendet får om det upprepas.

- Vid allvarligare form av hot, eller om hot trots tillsägelse upprepas, stängs vederbörande av från verksamheten. Tiden för avstängning avgörs av allvaret i det inträffande.
- Vid behandlande av en hotfull situation ska man inte vara ensam.

6.4 Vid våld

Vid fysiskt våld ska polis alltid tillkallas omedelbart enligt de anslag som är uppsatta runtom i lokalen. Att polisen är tillkallad meddelas, om möjligt utan risk för att själv bli våldsutsatt, i förebyggande syfte till den som är våldsam. Lokalen bör utrymmas på ett säkert sätt i väntan på polisen.

7 Alkohol och droger

Ingen alkohol eller droger tillåts i klubbhuset. Detta gäller alla personer som befinner sig i klubbhuset, dvs anställda, medlemmar, styrelsemedlemmar och tillfälliga besökare.

7.1 Ny medlem

När vi tar emot nya medlemmar bör vi noga informera om vår policy mot droger och alkohol. Om vi på Pelaren märker att någon har missbruksproblematik är vi behjälpliga med information om kontakter till lämpliga instanser.

7.2 Medlem

Om man redan är medlem och det uppdagas att man har missbruksproblem får man komma till klubbhuset så länge man inte är påverkad. Medlem som kommer till klubbhuset och bedöms påverkad av anställda, avvisas och får inte komma tillbaka den dagen eller så länge hen är påverkad. Pelaren stöder medlemmar i att söka hjälp mot missbruk.

7.3 Anställd

Om det framkommer att en anställd under sitt arbete är påverkad av droger/alkohol stängs den av från arbetet under resten av dagen. Återgång i arbetet sker när den anställde är opåverkad. Åtgärder bedrivs enligt arbetsmiljölagen och enligt landskapsregeringens föreskrifter.

8 Ofredande, trakasserier och kränkningar

Ingen form av ofredande, trakasserier eller kränkningar är tillåtna, vare sig de är verbala eller fysiska och vare sig de riktar sig mot medlemmar eller personalen.

8.1 Handlingsplan

- Om medlem eller personal känner sig ofredad, trakasserad eller kränkt - sexuellt eller på annat sätt, ska detta tas upp med personal eller klubbhuschef. Personalen ska sedan informera detta vidare, enligt det sätt den utsatte önskar, till klubbhuschefen.
- Personal alternativt klubbhuschef och den utsatte samtalar om det som inträffat och kommer överens om en handlingsplan. Denna handlingsplan ska även den informeras till klubbhuschefen.

Alternativa insatser kan vara att:

- Stödja den utsatta personen att själv säga ifrån till den person som utför beteendet i fråga, men informeras att detta även kan göras med stöd av personal från Pelaren.
- Komma överens om att personal aktivt ska ingripa då något sådant sker nästa gång.
- Tala med den som ofredar/kränker eller trakasserar och om det så behövs informera om de konsekvenser som blir följden om hen inte upphör med beteendet i fråga.
- Efter överenskommen tidsperiod följs handlingsplanen upp tillsammans med den utsatte.

9 Stöld

Vid stöld på Pelaren upprättas en polisanmälan direkt. Blir någon ertappad med att stjäla blir denne avstängd på tid som beror på brottets allvarlighet.

För att skapa en trygg miljö rekommenderas medlemmar och personal att använda låsbara skåp, samt att man är två vid hantering av kassa och försäljning.

Bilaga 1: Clubhouse Internationals riktlinjer

Internationella riktlinjer för fontänhus

De internationella riktlinjerna för klubbhusprogram, som antagits enhälligt av den världsomspännande klubbhusgemenskapen, definierar klubbhusmodellen för rehabilitering. Principerna som uttrycks i dessa riktlinjer är hjärtat i klubbhusgemenskapens framgångar med att hjälpa människor med psykisk ohälsa att undvika sjukhusvistelse samtidigt som de uppnår sociala, ekonomiska, utbildningsmässiga och yrkesmässiga mål. Riktlinjerna fungerar också som en ”rättighetsförklaring” för medlemmarna och etiska regler för anställda, styrelsemedlemmar och administratörer. Riktlinjerna betonar att ett klubbhus är en plats som erbjuder sina medlemmar respekt och möjligheter.

Internationella riktlinjer för klubbhusprogram

De internationella riktlinjerna för klubbhusprogram, som antagits enhälligt av den världsomspännande klubbhusgemenskapen, definierar klubbhusmodellen för rehabilitering. Principerna som uttrycks i dessa riktlinjer är hjärtat i klubbhusgemenskapens framgångar med att hjälpa människor med psykisk ohälsa att undvika sjukhusvistelse samtidigt som de uppnår sociala, ekonomiska, utbildningsmässiga och yrkesmässiga mål. Riktlinjerna fungerar också som en ”rättighetsförklaring” för medlemmarna och etiska regler för anställda, styrelsemedlemmar och administratörer. Riktlinjerna betonar att ett klubbhus är en plats som erbjuder sina medlemmar respekt och möjligheter.

Riktlinjerna utgör grunden för att utvärdera klubbhusets kvalitet genom Clubhouse Internationals ackrediteringsprocess.

Vartannat år granskar den världsomspännande klubbhusgemenskapen dessa riktlinjer och ändrar dem i den utsträckning det anses nödvändigt. Processen samordnas av Clubhouse Internationals kommitté för riktlinjegranskning, som består av medlemmar och anställda i ackrediterade klubbhus över hela världen.

MEDLEMSKAP

1. Medlemskapet är frivilligt och utan tidsbegränsning.
2. Klubbhuset styr själv över godkännandet av nya medlemmar. Medlemskapet är öppet för alla som har eller har haft psykisk ohälsa, om inte denna person utgör ett betydande och befintligt hot mot den allmänna säkerheten i klubbhusgemenskapen.
3. Medlemmarna väljer själva hur de använder klubbhuset och vilka anställda de arbetar med. Det finns inga överenskommelser, avtal, scheman eller regler som är avsedda att tvinga medlemmarna att delta.
4. Alla medlemmar har samma tillgång till alla klubbhusmöjligheter oavsett av diagnos eller funktionsnivå.
5. Medlemmar kan själva välja att delta i skrivandet av alla dokument som återspeglar deras deltagande i klubbhuset. Alla sådana dokument undertecknas av både medlemmen och den anställda.
6. Medlemmar har rätt att omedelbart återinträda i klubbhusgemenskapen efter en längre eller kortare frånvaro om inte deras återvändo utgör ett hot mot klubbhusgemenskapen.

7. Klubbhuset tillhandahåller en effektiv uppsökande verksamhet till medlemmar som inte deltar, blir isolerade i samhället eller inlagda på sjukhus.

RELATIONER

8. Alla klubbhusmöten är öppna för både medlemmar och anställda. Det förekommer inga formella möten för endast medlemmar eller formella möten för endast anställda där programbeslut och medlemsfrågor diskuteras.

9. Det finns tillräckligt många klubbhusanställda för att kunna engagera medlemmarna, men så få att det är omöjligt för dem att fullgöra sitt ansvar utan medlemmarnas engagemang.

10. Klubbhusets anställda arbetar allsidigt. Alla anställda delar ansvaret för anställning, boende, kvällar och helger, helgdagar och enhetsarbete. De anställda delar inte sin tid mellan klubbhuset och andra stora arbetsansvar som står i konflikt med det unika förhållandet mellan medlemmar och anställda.

11. Ansvaret för driften av klubbhuset vilar på medlemmarna och de anställda och ytterst på klubbhuschefen. Centralt för detta ansvar är medlemmarnas och de anställdas engagemang i alla aspekter av klubbhusets drift.

UTRYMME

12. Klubbhuset har sin egen identitet, inklusive sitt eget namn, sin egen e-postadress och sitt eget telefonnummer.

13. Klubbhuset har sitt eget fysiska utrymme. Det är fristående från eventuella psykiatrimottagningar eller institutioner och påverkas inte av andra program. Klubbhuset är utformat för att främja den arbetsinriktade dagen och samtidigt vara attraktivt, lagom stort och förmedla en känsla av respekt och värdighet.

14. Alla klubbhusutrymmen är tillgängliga för medlemmar och anställda. Det finns inga utrymmen som är avsedda endast för anställda eller endast för medlemmar.

ARBETSINRIKTADE DAGEN

15. Den arbetsinriktade dagen engagerar medlemmar och anställda tillsammans, sida vid sida, i driften av klubbhuset. Klubbhuset fokuserar på styrkor, talanger och förmågor, den arbetsinriktade dagen får därför inte omfatta kliniker för medicinering eller program för öppenvård eller terapi inom klubbhuset.

16. Arbetet som utförs i klubbhuset är endast arbete som skapas av klubbhuset inom ramen för verksamheten och främjandet av klubbhusgemenskapen. Inget arbete för utomstående personer eller organisationer, oavsett om det utförs mot betalning eller inte, är godtagbart arbete i klubbhuset. Medlemmarna får inte betalt för något klubbhusarbete och det finns inte heller några konstruerade belöningssystem.

17. Klubbhuset är öppet minst fem dagar i veckan. Den arbetsinriktade dagen motsvarar normal arbetstid.

18. Klubbhuset är organiserat i en eller flera arbetsenheter, som var och en har tillräckligt med anställda, medlemmar och meningsfullt arbete för att upprätthålla en full och engagerande

arbetsinriktad dag. Enhetsmöten hålls såväl för att främja relationer som för att organisera och planera dagens arbete.

19. Allt arbete i klubbhuset är utformat för att hjälpa medlemmarna att återfå sitt egenvärde, få ett mål och få självförtroende, det är inte avsett att vara arbetsspecifik utbildning.

20. Medlemmarna har möjlighet att delta i allt arbete i klubbhuset, inklusive administration, forskning, medlemsregistrering och introduktion, uppsökande verksamhet, anställning, utbildning och utvärdering av anställda, PR, påverkansarbete och utvärdering av klubbhusets effektivitet.

ANSTÄLLNING

21. Klubbhuset gör det möjligt för sina medlemmar att återvända till avlönat arbete genom Övergångsansättning, Anställning med stöd och Självständig anställning, därför tillhandahåller klubbhuset inte anställning till medlemmar genom företag inom verksamheten, fristående klubbhusföretag eller skyddade verkstäder.

Övergångsansättning

22. Klubbhuset erbjuder sitt eget program för Övergångsansättningar, som garanterar medlemmarna möjligheter till arbete på ordinarie arbetsmarknad. Som ett utmärkande drag för klubbhusets program för Övergångsansättningar garanterar klubbhuset en ersättare för alla arbeten om medlemmen är frånvarande. Därutöver uppfyller programmet för övergångsansättning följande grundkriterier:

- a. Önskan att arbeta är den enskilt viktigaste faktorn för att fastslå möjligheten till arbete.
- b. Möjligheter till arbete fortsätter att vara tillgängliga oavsett framgången vid tidigare arbeten.
- c. Medlemmarna arbetar i arbetsgivarens lokaler.
- d. Medlemmarna erhåller avtalsenlig lön, dock minst minimilön, som betalas ut direkt av arbetsgivaren.
- e. Övergångsansättningar upprättas utifrån ett brett utbud av arbetsmöjligheter.
- f. Övergångsansättningar är deltid och tidsbegränsade, i allmänhet 15 till 20 timmar per vecka och pågår i sex till nio månader.
- g. Valet och utbildningen av medlemmar med övergångsansättning är klubbhusets ansvar, inte arbetsgivarens.
- h. Klubbhusets medlemmar och anställda informerar alla berörda myndigheter som handhar bidrag till medlemmarna om övergångsansättningar.
- i. Övergångsansättningar handhas av klubbhusets anställda och medlemmar och inte av ÖA-specialister.
- j. Det förekommer inga övergångsansättningar inom klubbhuset. Övergångsansättningar vid en organisation med överinseende måste ligga utanför klubbhusets lokaler och uppfylla alla ovanstående kriterier.

Anställning med stöd och Självständig anställning

23. Klubbhuset erbjuder sina egna program för anställning med stöd och självständig anställning för att hjälpa medlemmarna att få, behålla och förbättra sin anställning. Som ett utmärkande drag för anställning med stöd från klubbhuset upprätthåller klubbhuset en relation med den arbetande medlemmen och arbetsgivaren. Medlemmar och anställda fastställer gemensamt vilket typ av stöd som önskas, hur ofta det ska ske och var det ska ske.

24. Medlemmar som arbetar självständigt fortsätter att ha tillgång till allt stöd och alla möjligheter som klubbhuset erbjuder, inklusive främjande av rättigheter, samt hjälp med boendefrågor, kliniska, juridiska, ekonomiska och personliga frågor och deltagande i kvälls- och helgprogram.

UTBILDNING

25. Klubbhuset stödjer medlemmar att nå sina mål för yrkesutbildning och utbildning genom att hjälpa dem att dra nytta av utbildningsmöjligheter i samhället. Om klubbhuset även tillhandahåller ett internt utbildningsprogram använder det sig i betydande utsträckning av medlemmarnas färdigheter i att lära ut och handleda.

HUSETS FUNKTIONER

26. Klubbhuset är beläget i ett område där det går att garantera tillgång till allmänna transportmedel, både för att komma till och från klubbhuset och för att få tillgång till möjligheter till arbete. Klubbhuset tillhandahåller eller ordnar effektiva alternativ när tillgången till allmänna transportmedel är begränsad.

27. Stöd för att komma i kontakt med samhällets tjänster tillhandahålls av medlemmar och anställda. Detta sociala stöd är en central del av arbetet på klubbhusets enheter. Det inbegriper hjälp med rättigheter, boende och att föra medlemmarnas talan, främjande av en hälsosam livsstil samt hjälp med att få tillgång till medicinska, psykiatriska, farmakologiska och missbruksrelaterade tjänster av kvalitet i samhället.

28. Klubbhuset erbjuder hjälp, aktiviteter och möjligheter som är till för att hjälpa medlemmar att utveckla och upprätthålla en hälsosam livsstil.

29. Klubbhuset har åtagit sig att säkra ett brett val av säkra och anständiga bostäder till ett överkomligt pris, inklusive möjligheter till självständigt boende för alla medlemmar. Klubbhuset har tillgång till möjligheter som uppfyller dessa kriterier, eller om sådana inte finns utarbetar klubbhuset sitt eget program för boende. Klubbhusprogram för boende uppfyller följande grundkriterier:

- a. Medlemmar och personal sköter programmet tillsammans.
- b. Medlemmar som bor där gör så av egen vilja.
- c. Medlemmar väljer var de vill bo och med vem.
- d. Policyer och rutiner utvecklas på ett sätt som stämmer överens med resten av klubbhuskulturen.
- e. Nivån på stödet ökar eller minskar utifrån hur medlemmens behov ändras.
- f. Medlemmar och anställda uppsöker aktivt andra medlemmar för att hjälpa dem behålla sin bostad, i synnerhet när medlemmen är inlagd på sjukhus.

30. Klubbhuset genomför en objektiv utvärdering av sin effektivitet, inklusive Clubhouse International- ackreditering.

31. Klubbhuschefen, medlemmarna, de anställda och andra tillämpliga personer deltar i ett heltäckande två eller tre veckor långt utbildningsprogram om klubbhusmodellen vid ett certifierat utbildningshus.

32. Klubbhuset har fritidsprogram och sociala program på kvällar och helger. Helgdagar firas på den faktiska helgdagen.

FINANSIERING, LEDNING OCH ADMINISTRATION

33. Klubbhuset har en oberoende styrelse, eller, om det är knutet till en finansiär som huvudman, en fristående rådgivande styrelse som består av personer som är i en unik position att tillhandahålla stöd och föra klubbhusets talan i frågor som rör ekonomi, juridik, lagstiftning, anställningsutveckling och samhälleligt stöd.

34. Klubbhuset utarbetar och upprätthåller sin egen budget, som godkänns av styrelsen eller stöds av en rådgivande styrelse, som tillhandahåller synpunkter och rekommendationer innan räkenskapsåret påbörjas, och regelbundet övervakas under räkenskapsåret.

35. De anställdas löner är konkurrenskraftiga jämfört med jämförbara tjänster inom social- och hälsoområdet.

36. Klubbhuset har stöd från tillämpliga hälsomyndigheter och alla nödvändiga tillstånd och ackrediteringar. Klubbhuset samarbetar med personer och organisationer som kan öka dess effektivitet i det bredare samhället.

37. Klubbhuset arrangerar öppna forum och har förfaranden som gör det möjligt för medlemmar och anställda att aktivt delta i beslutsfattande, i allmänhet genom konsensus om ledning, policyskapande och klubbhusets framtida inriktning och utveckling.

Svensk översättning reviderad oktober 2016

Clubhouse International
425 West 47th Street
New York, New York 10036
USA
Telephone: 212 582 0343
Fax: 212 397 1649
Web: www.clubhouse-intl.org
October, 1989 ©
Reviderad i februari 2015

Kopierad från: <http://www.sverigesfontanhus.se/riktlinjer/> den 17.10.2022