

النادي الدولي [كلوب هاوس انترناشيونال]

خلق مجتمع: تغيير عالم الصحة العقلية
المعايير الدولية لبرامج النادي

المعايير الدولية لبرامج النادي التي وافق عليها مجتمع النادي حول العالم بالتراضي ، نموذج النادي [كلوب هاوس انترناشيونال] للتأهيل. المبادئ المعبر عنها في هذه المعايير هي في صميم نجاح مجتمع النادي في مساعدة الأشخاص المصابين بأمراض عقلية على تحقيق الأهداف الاجتماعية والمالية والتعليمية والمهنية. تخدم المعايير أيضاً "كشركة الحقوق" للأعضاء وقواعد سلوك الموظفين ومجلس الإدارة والإداريين. المعايير تؤكد على أن النادي هو مكان يوفر الاحترام والفرص لأعضائه.

توفر المعايير الأساس لتقييم جودة النادي ، من خلال عملية الاعتماد الدولي للنادي.

يراجع مجتمع النادي في جميع أنحاء العالم هذه المعايير كل عامين ويعدلها حسب الضرورة. يتم تنسيق هذه العملية من قبل لجنة مراجعة المعايير الدولية التابعة للنادي ، والتي تتكون من أعضاء وموظفي الأندية المعتمدة في جميع أنحاء العالم.

العضوية

1. العضوية طوعية وبدون حدود زمنية.
2. يتحکم النادي بقبول الأعضاء الجدد. العضوية مفتوحة لأي شخص لديه تاريخ من الأمراض العقلية ، إلا إذا كان هذا الشخص يشكل تهديداً كبيراً وحالياً للسلامة العامة لمجتمع النادي.
3. يختار الأعضاء طريقة استخدامهم للنادي والموظفين الذين يعملون معهم. لا توجد اتفاقيات أو عقود أو جداول أو قواعد تهدف إلى فرض مشاركة الأعضاء.
4. يتمتع جميع الأعضاء بالمساواة في الوصول إلى كل الفرص في النادي دون تمييز على أساس التشخيص أو مستوى الأداء.
5. يشارك الأعضاء في اختيارهم في كتابة جميع التسجيلات التي تعكس مشاركتهم في النادي. يتم توقيع جميع هذه التسجيلات من قبل كل من العضو والموظفين.
6. للأعضاء الحق في العودة الفورية إلى مجتمع النادي بعد أي فترة غياب ، ما لم تشكل عودتهم تهديداً كبيراً وحالياً لمجتمع النادي.
7. يوفر النادي نظام اتصال فعال للأعضاء الذين لا يحضرون أو يصبحون معزولين في المجتمع أو في المستشفى.

العلاقات

8. جميع اجتماعات النادي مفتوحة لكل الأعضاء والموظفين. لا توجد اجتماعات رسمية للأعضاء أو اجتماعات رسمية للموظفين فقط حيث تتم مناقشة قرارات البرنامج وقضايا الأعضاء.
9. موظفو النادي يكفون لإشراك الأعضاء، ولكنهم قليلون وتنفيذ مسؤولياتهم يكون مستحيلاً دون مشاركة الأعضاء.

10. لدى موظفو النادي أدوار عامة. يتشارك جميع الموظفين في العمل والسكن في المساء وعطلة نهاية الأسبوع والعطلات ومسؤوليات الوحدة. لا يقسم موظفو النادي وقتهم بين النادي ومسؤوليات العمل الرئيسية الأخرى التي تتعارض مع الطبيعة الفريدة لعلاقات الأعضاء / الموظفين.

11. تقع مسؤولية تشغيل النادي على الأعضاء والموظفين وفي نهاية المطاف على مدير النادي. محور هذه المسؤولية هو إشراك الأعضاء والموظفين في جميع جوانب عمليات النادي.

الموقع

12. للنادي هويته الخاصة ، بما في ذلك اسمه وعنوانه البريدي ورقم هاتفه.

13. يقع النادي في الحيّز المادي الخاص به. وهو منفصل عن أي مركز للصحة العقلية أو المؤسسات ، وهو غير مُتاحاً للبرامج الأخرى. صُمم النادي لتسهيل الأعمال اليومية الموصوفة ، وفي نفس الوقت ليكون جذاباً وملائماً في حجمه وينقل شعوراً بالاحترام والكرامة.

14. كل مساحة النادي يُمكن الوصول إليها من قِبَل الأعضاء والموظفين. لا توجد مساحات للموظفين أو للأعضاء فقط.

أمر يوم العمل

15. يشارك في أمر يوم العمل الأعضاء والموظفين ، جنباً إلى جنب ، في إدارة النادي. يركز النادي على نقاط القوة والمواهب والقدرات. لذلك ، يجب ألا يشتمل أمر يوم العمل على برامج للعيادات الدوائية أو العلاج النهاري أو برامج علاجية داخل النادي.

16. إن العمل المنجز في النادي هو حصرياً العمل الذي تم إنشاؤه بواسطة النادي في تشغيل مجتمع النادي وتعزيزه. لا يوجد عمل لأفراد أو وكالات خارجية ، سواء كان ذلك مقابل أجر أم لا ، و هو عمل مقبول في النادي. لا يتم الدفع للأعضاء مقابل أي عمل من أعمال النادي ، ولا توجد أنظمة مكافآت مصطنعة.

17. يُفتح النادي خمسة أيام في الأسبوع على الأقل. يماثل أمر يوم العمل ساعات العمل المعتادة.

18. يتم تنظيم النادي في وحدة عمل واحدة أو أكثر ، ولكل منها عدد كاف من الموظفين والأعضاء وعمل هادف للحفاظ على يوم عمل كامل وجذاب. يتم عقد اجتماعات الوحدة لتعزيز العلاقات وكذلك لتنظيم وتخطيط عمل اليوم.

19. جميع الأعمال في النادي تم تصميمها لمساعدة الأعضاء على استعادة القيمة الذاتية والغرض والثقة. وليس المقصود أن يكون التدريب على وظيفة محددة.

20. لدى الأعضاء الفرصة للمشاركة في جميع أعمال النادي، بما في ذلك الإدارة والبحث والتسجيل والتوجيه والتواصل والتوظيف وتدريب وتقييم الموظفين والعلاقات العامة والحماية وتقييم فعالية النادي.

التوظيف

21- يتيح النادي لأعضائه العودة إلى العمل المدفوع الأجر من خلال العمل المؤقت والعمالة المدعومة والعمالة المستقلة؛ لذلك ، لا يوفر النادي فرص عمل للأعضاء من خلال الأعمال الداخلية أو مؤسسات النادي المنفصلة أو ورش العمل المحمية.

العمالة المؤقتة

22. يقدم النادي برنامج التوظيف المؤقت الخاص به ، والذي يوفر ، كحق من فرص العضوية المتاحة للأعضاء للعمل على التوظيف في سوق العمل. كميزة مميزة لبرنامج التوظيف المؤقت في النادي ، يضمن النادي التغطية على جميع النوظيفات أثناء غياب الأعضاء. بالإضافة إلى أن برنامج التوظيف المؤقت يفي بالمعايير الأساسية التالية:

- أ. الرغبة في العمل هي العامل الأكثر أهمية في تحديد فرص التوظيف.
- ب. ستظل فرص التوظيف متاحة بغض النظر عن مستوى النجاح في التوظيفات السابقة.
- ج. يعمل الأعضاء في مكان عمل رب العمل.
- د. يدفع للأعضاء معدل الأجور السائد ، ولكن على الأقل بالحد الأدنى للأجور ، مباشرة من قبل صاحب العمل.
- هـ. تؤخذ الوظائف المؤقتة من مجموعة واسعة من فرص العمل.
- ر. تكون الوظائف المؤقتة بدوام جزئي ومحدودة زمنياً ، وعادة ما تتراوح مدتها بين 15 و 20 ساعة في الأسبوع ومدتها الزمنية من ستة إلى تسعة أشهر.
- ز. تقع مسؤولية اختيار وتدريب الأعضاء على التوظيف المؤقت على عاتق النادي وليس صاحب العمل.
- ح. يعد أعضاء النادي والموظفون تقارير عن التوظيف المؤقت لجميع الوكالات المناسبة التي تتعامل مع منافع الأعضاء.
- خ. تتم إدارة التوظيف المؤقت من قبل موظفي النادي وأعضائه وليس بواسطة المتخصصين في التوظيف المؤقت.
- س. لا توجد توظيفات مؤقتة داخل النادي. يجب أن تكون التوظيفات المؤقتة في وكالة رعاية خارج موقع النادي وتفي بجميع المعايير المذكورة أعلاه.

العمالة المدعومة والمستقلة

23. يقدم النادي برامج التوظيف المدعومة والمستقلة لمساعدة الأعضاء على تأمين وظائفهم والحفاظ عليها وتحسينها. كميزة مميزة للتوظيف المدعوم من النادي ، يحتفظ النادي بعلاقة مع العضو العامل وصاحب العمل. يحدد الأعضاء والموظفون المشاركون في الشراكة نوع وتكرار وموقع الدعم المطلوب.
24. لا يزال الأعضاء الذين يعملون بشكل مستقل متاحين لجميع دعم النادي وفرصه وكذلك المشاركة في البرامج المسائية وعطلة نهاية الأسبوع.

التعليم

25. يساعد النادي الأعضاء على تحقيق أهدافهم المهنية والتعليمية من خلال مساعدتهم على الاستفادة من الفرص التعليمية في المجتمع. عندما يوفر النادي أيضًا برنامجًا تعليميًا داخليًا ، فإنه يستخدم بشكل كبير مهارات التدريس والتعليم للأعضاء.

مهام النادي

- 26- يقع النادي في منطقة يمكن فيها ضمان الوصول إلى وسائل النقل المحلية ، سواء من حيث الوصول من البرنامج وإليه والوصول إلى فرص التدريب المهني. يوفر النادي أو يرتب لبدائل فعالة كلما كان الوصول إلى وسائل النقل العام محدودًا.
27. يتم توفير خدمات الدعم المجتمعي من قبل أعضاء وموظفي النادي. تتركز أنشطة الدعم المجتمعي في هيكل وحدة العمل بالنادي. وتشمل المساعدة في الحصول على استحقاقات والسكن والدعم ، وتعزيز أنماط الحياة الصحية ، وكذلك المساعدة في الوصول إلى خدمات طبية ونفسية وأدوية جيدة النوعية في المجتمع.
28. يقدم النادي المساعدة والأنشطة والفرص المصممة لمساعدة الأعضاء على تطوير أنماط حياة صحية والمحافظة عليها.

29. النادي ملتزم بتأمين مجموعة من الخيارات من الإسكان الآمن واللائق وبأسعار معقولة بما في ذلك فرص المعيشة المستقلة لجميع الأعضاء. يمكن للنادي الوصول إلى الفرص التي تلبى هذه المعايير ، أو إذا كان غير متوفر ، يقوم النادي بتطوير برنامج الإسكان الخاص به. برامج الإسكان النادي تلبية المعايير الأساسية التالية:

- ا. الأعضاء والموظفون يديرون البرنامج معًا.
- ب. الأعضاء الذين يعيشون هناك يفعلون ذلك عن طريق الاختيار.
- ج. يختار الأعضاء موقع سكنهم وزملائهم في الغرف.
- د. يتم تطوير السياسات والإجراءات بطريقة تتفق مع بقية ثقافات النادي.
- هـ. مستوى الدعم يزيد أو ينقص استجابة للاحتياجات المتغيرة للعضو.
- ر. يتواصل الأعضاء والموظفون بنشاط لمساعدة الأعضاء في الحفاظ على مساكنهم ، وخاصة خلال فترات الاستشفاء.

30. يجري النادي بانتظام تقييمًا موضوعيًا لفعاليتيه ، بما في ذلك الاعتماد الدولي للنادي.

31. يشارك مدير النادي وأعضائه وموظفوه وغيرهم من الأشخاص المناسبين في برنامج تدريبي شامل مدته أسبوعان أو ثلاثة أسابيع في نموذج النادي في قاعدة تدريب معتمدة.

32- للنادي برامج ترفيهية واجتماعية خلال الأوسيات وفي عطلات نهاية الأسبوع. يتم الاحتفال بالعطلات في اليوم الفعلي الذي يتم الاحتفال به.

التمويل والحكم والإدارة

33. للنادي مجلس إدارة مستقل ، وإذا كان ينتمي إلى وكالة راعية ، يكون لديه مجلس استشاري منفصل يتكون من أفراد يتمتعون بموقع فريد لتقديم الخدمات المالية والقانونية والتشريعية وتنمية العمالة ودعم المستهلك والمجتمع والدعوة إلى النادي.

34. يقوم النادي بتطوير والحفاظ على ميزانيته الخاصة ، والتي وافق عليها مجلس الإدارة أو مدعومة من قبل مجلس استشاري ، والذي يقدم المدخلات والتوصيات قبل بداية السنة المالية ويرصدها بشكل روتيني خلال العام.

35- تتنافس رواتب الموظفين مع وظائف مماثلة في مجال الصحة العقلية.

36. يحظى النادي بدعم من سلطات الصحة العقلية المناسبة وجميع التراخيص والاعتمادات اللازمة. يتعاون النادي مع الأشخاص والمنظمات التي يمكنها زيادة فعاليتها في المجتمع الأوسع.

37. يعقد النادي منتديات مفتوحة ولديه إجراءات تمكن الأعضاء والموظفين من المشاركة الفعالة في صنع القرار ، بشكل عام بتوافق الآراء ، فيما يتعلق بالحوكمة وصنع السياسات والتوجيه والتطوير المستقبلي للنادي.

Club International

October 1989 ©

تم تنقيحها اعتبارًا من ديسمبر 2018

747 Third Avenue – 2nd Floor

New York, New York 10017

USA

Telephone: 212 582 0343

Web: www.Club-intl.org

Revised as of December 2018