

## Le relazioni all'interno della clubhouse hanno bisogno del lavoro!

### Robby Vorspan

Le relazioni nella *Clubhouse*. Un argomento sempre presente nella *Clubhouse*.

In ogni seminario, in ogni conferenza, durante i corsi di formazione, in tutti gli articoli che parlano di *Clubhouse*, torniamo sempre su questo punto:

cos'è *questo* rapporto particolare che si crea tra i soci ed il personale dentro una *Clubhouse*?

Quando iniziammo a discutere su questo argomento, decidemmo di focalizzarci soprattutto su cosa *non* erano tali rapporti. Ci trovammo tutti d'accordo sul fatto che le relazioni tra i soci ed il personale erano ben diverse da quelle che avevamo conosciuto nella tradizionale impostazione del sistema di salute mentale, sia lato pazienti che da quello del personale impiegato. Riconoscemmo anzitutto che la distanza abissale tra il personale del sistema tradizionale ed i loro pazienti, non esisteva nelle nostre *Clubhouses*. Un'altra ovvia differenza era che nelle *Clubhouses* il personale, in linea di massima, non aveva riunioni ed uffici separati da quelli dei soci. Ed ancora al personale delle *Clubhouse* non era richiesto di mantenere riserbo sulla propria vita privata, i propri obiettivi, le proprie speranze, le proprie frustrazioni, così come invece era richiesto nell'impostazione tradizionale.

Ci siamo perciò soffermati sul fatto che il tipo di rapporti tra il personale ed i/le soci/e delle nostre *Clubhouses* *non* era del tipo tradizionale, ma unico; *non* era unilaterale, *non* era autoritario, *non* era formale.

Quando siamo passati allo stadio successivo dello studio, cioè quando abbiamo provato a descrivere il tipo di relazione *attualmente in uso* lo abbiamo definito decisamente, amichevole, rispettoso, dignitoso, reciproco. Infatti, queste parole *non* caratterizzavano di certo i rapporti tra il personale ed i pazienti nelle strutture di salute mentale tradizionali e per noi, avere definito questo punto, fu per parecchi anni sufficiente. Queste definizioni sono state ritenute sufficienti per effettuare un'importante distinzione tra le relazioni costruite all'interno delle *Clubhouses* e le relazioni invece osservate negli altri Istituti di salute mentale.

Ma adesso le cose sono ancora cambiate. Siamo arrivati ad un ulteriore livello di comprensione di quelle che sono le relazioni e la cultura nelle *Clubhouses*. Infatti, sebbene da un lato tutte le organizzazioni di salute mentale tradizionali affermano d'instaurare relazioni "amichevoli", "rispettose", "dignitose" con i loro clienti o pazienti, ci siamo resi conto che queste non sono minimamente comparabili al tipo di relazioni che si vengono a creare nelle *Clubhouses* e che sono il cuore del processo di riabilitazione. Dunque ci siamo chiesti: *qual è la differenza?*

Fin qui abbiamo chiarito una cosa essenziale: le parole "amichevole" o "rispettoso" si avvicinano appena superficialmente a quella che abbiamo imparato a conoscere come "la magia" della relazione esistente nelle *Clubhouses*. Ma perfino parlare di "magia" adesso non è abbastanza. Dal momento che noi, in quanto parte della comunità delle *Clubhouses*, siamo arrivati alla considerazione ben più profonda di quanto sia potente ed efficace il nostro metodo di lavoro, è diventato doveroso *sapere* esattamente cosa facciamo e perché funziona così bene.

Questo è l'unico modo per rafforzare le nostre *Clubhouses* ed aiutare a crearne nuove che siano degne di questo nome. Quindi, dobbiamo incessantemente affrontare la domanda delle domande:

cosa c'è dietro la "magia" delle relazioni all'interno delle nostre *Clubhouses*?

Io sono particolarmente fortunato perché lavorando all'ICCD, ho la possibilità di leggere molte relazioni sulle certificazioni. Per un lungo periodo, mi sono sentito preoccupato da un tema ricorrente nelle varie relazioni. Spesso, quando i consulenti hanno a che fare con gli "Standards" sulle relazioni, tutto sembra favoloso, a volte sostengono perfino che *non* ci sono problemi, dicono che regna un senso di grande calore, di comunione, una forte sensazione di comunità, che si ride e si socializza facilmente. Infatti, le relazioni sono, "amichevoli, rispettose, reciproche e dignitose". Risultato: nessun problema di relazione.

Poi però, quando entrano nel particolare "della giornata strutturata dal lavoro", tutto cambia. Le descrizioni di ciò che effettivamente avviene nelle unità lavorative sono ben diverse dal racconto entusiastico dell'inizio: il personale lavora mentre i soci chiacchierano tra di loro appartati dallo staff. Ci sono dei cartelloni appesi al muro con una descrizione dei compiti da fare, cosicché i soci possono entrare nell'unità di lavoro, fare magari una o due cose ed andarsene senza avere avuto alcun contatto con il personale. Poi ci sono delle unità gestite molto bene unicamente dai soci senza la presenza di alcun personale, come fossero delle *Clubhouse* ideali ed altre unità in cui il personale ed i soci passano la maggior parte del tempo a ciondolare e chiacchierare.

In una delle *Clubhouse*, in cui sembrava che i rapporti tra personale e soci fossero "amichevoli", e che ci fosse un forte senso della comunità, l'unica persona impiegata dell'unità di lavoro amministrativa aveva il suo proprio ufficio, con una immensa scrivania dietro la quale svolgeva l'intero lavoro dell'unità assolutamente da sola. Certamente era "amichevole", ma il lavoro era gestito unicamente da lei. I soci che entravano in quella unità lavorativa della *Clubhouse* leggevano i compiti da svolgere sulla lavagna sistemata al di fuori del suo ufficio e sceglievano di fare quelle attività più semplici che non richiedessero il coinvolgimento del personale, dopodiché terminate le attività scelte si andavano a sedere nella sala per fumatori.

Questa immagine è decisamente errata. Amicizia, rispetto ecc...non sono sufficienti e non sono il cuore del metodo *Clubhouse*; non è questa la chiave per aiutare i soci a ritrovare una dignità di vita.

Le relazioni all'interno di una *Clubhouse* non si creano con la bacchetta magica, ma sono determinate da criteri molto specifici, che sono descritti negli "Standards" della *Clubhouse*, senza i quali, per quanto amicizia e rispetto ci possano essere, non si può parlare di relazioni appropriate per una *Clubhouse*.

Lo Standard N. 8 dice che: "il personale della *Clubhouse* è sufficiente per assicurare l'impegno di tutti i/le soci/e, ma abbastanza ridotto da rendere impossibile l'adempimento delle sue responsabilità senza il coinvolgimento dei soci". Le relazioni personale/soci si costruiscono unicamente attraverso il lavorare insieme. Senza questa fondamentale condivisione sulla quale si basa la costruzione delle nostre relazioni, s'indebolisce fino a perdersi del tutto il loro potere di trasformazione.

E' impossibile concepire questi due principi essenziali del metodo *clubhouse* come due entità separate. Non si può avere una *clubhouse* con un'ottima giornata strutturata dal lavoro ed un rapporto debole tra personale ed i soci e viceversa è impossibile avere, al contrario, un ottimo rapporto tra il personale ed i soci ed una scarsa organizzazione della giornata lavorativa. Questi due fattori sono assolutamente imprescindibili gli uni dagli altri.

Il lavoro fondamentale del personale di una *clubhouse* è che deve *trovare* in ogni socio/socia la sua qualità migliore ed *impegnarlo/la* nel vero, significativo ed importante lavoro che si svolge nella *clubhouse*. Per questo il lavoro vero e proprio del personale è semplice, deve solamente guardare negli occhi il socio/socia, e dire: "ho bisogno di *te*". La guarigione non avviene solamente svolgendo il lavoro in sé, ma inserendo quest'ultimo in un contesto piuttosto reale d'impegno umano.

La malattia mentale deruba le persone della loro identità, del senso di sé, del significato della loro stessa vita. Il processo per ritrovare se stessi comincia proprio nel momento in cui qualcuno guardandoti negli occhi ti dice: "ho bisogno di *te*." In quel momento, se e quando ci viene rivolto un appello così importante e *sincero*, incominciamo ad accettare, anche se in misura minima, che esiste ancora una "parte di noi" che è utile ad un'altra persona, e quando andiamo incontro a questa richiesta di aiuto, disposti a compiere qualsiasi lavoro esso sia, non abbiamo altra scelta che ammettere che "io sono". Sebbene non perfettamente funzionante, "io esisto ancora", e attraverso il lavoro insieme a quest'altra persona, mi sembra di crescere più forte, anche se lentamente.

Ecco perché l'esempio di "*Clubhouse*" che ho dato precedentemente è totalmente fuori luogo. Sebbene la comunità era "carina" ed "amichevole", e si svolgessero delle attività lavorative, mancava il principio vitale della *Clubhouse*. I/le soci/e arrivavano dentro l'unità di lavoro e si limitavano a leggere su una lavagna le mansioni che dovevano compiere e si accingevano a farlo. Ma mancava proprio l'esperienza di sentirsi necessari per qualcuno e che qualcuno avesse bisogno di *me*, di ciò che avevo da offrire.

Non è il lavoro in sé che guarisce e neppure la cortesia, l'attenzione e la solidarietà del personale. Infatti si possono anche avere degli atteggiamenti cortesi, attenti e solidali nei confronti di una persona dalla quale non ci si aspetta niente. Ci sono tanti operatori nei reparti psichiatrici dei grandi istituti di salute mentale, cordiali e solidali con i pazienti, ma che non si aspettano da loro nulla a parte le solite stranezze tipiche della malattia mentale.

La guarigione avviene proprio perché il personale della *Clubhouse* richiede l'aiuto e la partecipazione attiva e continuativa dei/delle soci/e. Il personale deve andare oltre la timidezza e la chiusura del socio/socia che ha di fronte, anche quando sembra inaccessibile, anche quando tiene tutto nascosto dentro di sé, il personale ha come unico imprescindibile compito quello di entrare in comunicazione con quella parte vitale, salutare e piena di speranza di ogni socio/socia, anche se la persona che ha di fronte magari non sa neanche, dove sia e se ci sia ancora qualcosa dentro se stessi.

In questo processo anche il personale impiegato cambia profondamente. Le urgenze ed i bisogni che si vengono a creare all'interno di una giornata strutturata dal lavoro, costringono il personale a venir fuori dalla loro "zona di comfort" d'idee precostituite su cosa possono o non possono aspettarsi da persone con una malattia mentale.

Anche il personale della *Clubhouse* deve affrontare e superare i propri pregiudizi sulle malattie mentali, altrimenti non sarà capace di svolgere il proprio lavoro. Non è possibile guardare negli occhi qualcuno e dirgli sinceramente : “ho bisogno di te”, se non si è capaci di notare le abilità di quella persona.

Lavorando insieme in questo modo, fianco a fianco, con il personale, i/le soci/e si ricollegano con sé stessi, con i loro talenti, con le loro capacità e con le loro forze. Ricominciano a pensare che possono, che vorrebbero prendersi sempre maggiori responsabilità ed impegni all'interno della *clubhouse*. Man mano che diventano più forti anelano a fare nuovi e più importanti passi, prendendosi maggiori responsabilità e cercando nuove opportunità. Iniziano così i lavori all'esterno della *clubhouse*: lavori temporanei, lavoro supportato e lavoro indipendente. Ricominciano a sperare, sognare e desiderare. Attraverso il supporto della *clubhouse* iniziano a cercare nuove sistemazioni abitative, ricominciano a credere in loro stessi, a capire che sono utili, oltre ad essere in grado di avere amici e di far parte di una comunità, e sviluppano così importanti relazioni sia all'interno che all'esterno della *Clubhouse*. Tutto questo processo è messo in marcia e supportato nella sua realizzazione proprio dal particolare rapporto personale/socio nelle *Clubhouses*.

La giornata strutturata dal lavoro e le relazioni all'interno della *Clubhouse*, non sono due mondi paralleli ma bensì un unico e stesso mondo. Se la struttura della giornata lavorativa non è organizzata in modo tale che il personale realmente sia spinto ad avere bisogno dei/delle soci/e nello svolgimento delle attività, non ci potrà essere una reale guarigione e delle relazioni, così come sono intese negli “standards” che disciplinano il modello *Clubhouse*.

Per guarire bisogna *trovarsi*. Per *trovarsi* dobbiamo *avere bisogno* l'uno dell'altro. Per *avere bisogno* l'uno dell'altro ci dev'essere un luogo che assicuri che ci sono cose importanti da fare e che non possiamo fare senza essere aiutati da un'altra persona.

Questa è la genialità della struttura di una *Clubhouse*: c'è un lavoro, c'è un'esigenza e ci sono gli altri. Non è una magia. Ma quando questi pezzi di puzzle sono tutti al loro posto, la trasformazione che avviene nelle nostre vite è molto più potente di una magia di un milione di maghi.