

Il ruolo del personale a Fountain House

Stephen Anderson, the Fountain House Annual, December 1985

Comincerò con un'affermazione che ho sentito fare anni fa al nostro direttore Jim Schmidt: "lavorare a Fountain House è più un'arte che una scienza".

Io ho lavorato qua dal 1971. Precedentemente, ho ottenuto un Diploma in un Master in *Counseling* della riabilitazione ad ho lavorato brevemente come *counselor* in un Ospedale di salute mentale. Anni prima ho studiato per conseguire il ministero presso un seminario Protestante. Non ho mai completato questi studi e non sono mai diventato un ministro di culto, ma userò una parola tratta dai miei studi teologici per spiegare cosa significa per me quella frase di Jim. La parola è "paradosso". Lavorare a Fountain House è più un'arte che una scienza perché comporta avere a che fare continuamente con paradossi.

Il paradosso si riferisce ad una situazione in cui ci sono due principi che da un lato appaiono contraddittori ma dall'altro diventano compatibili e complementari.

Di seguito spiegherò come alcuni di questi paradossi, così come li ho sperimentati, sebbene a volte sconvolgenti, hanno rafforzato il livello del mio lavoro qua.

La contraddizione si verifica subito ad un livello logico più ovvio e la risoluzione avviene ad un livello più profondo.

Il primo paradosso ha a che vedere con l'autonomia personale, la libertà personale. Il mio primo giorno a Fountain House, andai presso l'unità amministrativa e rimasi là per due anni e mezzo. A quel tempo, non ho mai sentito nessuno riferirsi a noi come un modello e non avevo nessuna familiarità con quello che chiamiamo il "modello clubhouse". Ho imparato per lo più concentrandomi nel lavoro dell'unità amministrativa (clerical). Ho imparato velocemente che si doveva cercare di creare relazioni con i soci chiedendo loro di aiutarci. Il centralino, le pulizie, il giornalino, tutte le varie attività dell'unità amministrativa erano parte dei miei incarichi di lavoro e mi si chiedeva di domandare aiuto ai soci per far fronte a quelle responsabilità. Questo m'infastidiva.

Dalle mie formazioni ed esperienze passate avevo sempre visto il corretto ruolo del *counselor* come un "sorter outer". Un *counselor* dovrebbe aiutare le persone a far venir fuori le proprie abilità, i propri bisogni ed obiettivi e a sviluppare dei piani realistici per raggiungere quegli obiettivi. Un *counselor* non dovrebbe neppure cercare d'influencare una persona, se non in maniera generalizzata, nella elaborazione dei propri obiettivi. Influenzare un cliente o un socio di cui possiede bisogni e valori costituirebbe una violazione della libertà personale. E chiedere ad un socio di aiutarmi a svolgere il mio lavoro sembrerebbe proprio una violazione.

Mi avevano assegnato un supervisore a Fountain House con il quale m'incontravo una volta a settimana per parlare del mio lavoro. Un giorno mi ha chiesto, "qual'è l'unica maniera più significativa in cui Fountain House può provvedere alla riabilitazione di un socio?" Io avevo dato una risposta che pensavo essere profonda ma che adesso non ricordo. Ad ogni modo, ricordo vivamente la sua risposta alla sua stessa domanda. Egli disse: "l'unica maniera più significativa in cui Fountain House può provvedere alla riabilitazione di un socio è l'aver sperimentare l'essere d'aiuto a qualcuno."

L'affermazione ha avuto l'effetto di stravolgere le mie convinzioni su Fountain House. Ho cominciato a realizzare che qua stavamo cercando di fare qualcosa di più

fondamentale del *counselling*. Tipicamente, le persone che soffrono di malattia mentale hanno come esperienza quella di non essere utili agli altri, nessuna persona anela per averli intorno eccetto forse negli ospedali e nelle cliniche dove hanno bisogno di loro per esercitare il proprio impiego e mantenere i propri strumenti di lavoro. Una persona deve innanzitutto riconoscere il proprio valore prima di avere qualsiasi ragione d'identificare i propri obiettivi ed elaborare piani e sforzi per raggiungerli. Quindi chiedere ad un socio di aiutarci anziché violare la sua libertà contribuisce a creare le condizioni dentro le quali il/la socio/a può esercitare la propria libertà.

Un altro paradosso gira intorno alla descrizione, sentita più volte, di Fountain House come una "famiglia". Questo m'infastidiva ancora di più. Lo consideravo semplicemente sbagliato. Sebbene Fountain House poteva significare qualcosa per i soci, per me non era la mia famiglia ma il mio lavoro. La realizzazione professionale attraverso il successo lavorativo era una parte importante della mia vita, ma era una cosa diversa dalla mia famiglia. Diciamo pane al pane e vino al vino. E per lungo tempo mi sono rifiutato di usare la parola "famiglia" con riferimento a Fountain House.

Comunque, gradualmente, ho realizzato che anche questo termine rappresenta un paradosso del lavorare in questo posto. Per noi parte dello *staff* è un lavoro. Noi siamo contrattati e pagati e ci vengono date delle direttive su cosa dobbiamo fare e come dobbiamo farlo. Noi siamo sottoposti ad una valutazione e promossi o licenziati a seconda del nostro operato. Tuttavia, questi incarichi non possono essere portati a termine semplicemente perché ci sono stati assegnati. I nostri requisiti devono funzionare all'interno della struttura della Clubhouse, così da trasmettere ai soci un apprezzamento, un'attenzione ed una stima pari a quella ricevuta in ambito familiare.

L'apprezzamento deve essere spontaneo e genuino in modo da portare ad un auto-miglioramento dei soci/e. Tu non puoi fare questo solo perché il tuo capo ti chiede di farlo. Quindi si è un lavoro il nostro, ma un lavoro che chiede una qualità tale di coinvolgimento con gli altri che è molto più di un lavoro.

Un altro paradosso riguarda la *leadership*. Il lavorare qui richiede che lo *staff* prenda l'iniziativa, spesso in maniera energica. Una persona deve prendere l'iniziativa nello stabilire e mantenere un ambiente comune dove il modo di vedere se stessi può essere radicalmente cambiato, dove il disprezzo per la propria malattia mentale può essere celebrato e dove coloro che sono trattati generalmente con incuria o pietà possono invece provare l'importanza del rispetto, della fiducia e della responsabilità.

Eppure per raggiungere questo scopo bisogna esercitare la propria capacità di *leadership* in modo tale da saperla devolvere. Per ottenere questo cambiamento bisogna consentire ai soci/socie di sviluppare le proprie capacità per esercitare la leadership e lo spirito d'iniziativa. Una persona dello *staff* che cerca di mantenere e stratificare posizioni di *leadership* non fa altro che frustrare questo processo. Ma ci sono sempre nuovi/e soci/e e nuove sfide per i/le vecchi/e soci/e, per cui lo *staff* non deve dar via la propria leadership per riposarsi e tirarsi indietro ma per riprenderla e devolverla di nuovo.

Il paradosso più significativo mi ha anche fornito la più significativa ricompensa per lavorare in questo posto. Abbiamo bisogno di un momento di riposo dalla continua pressione di richieste, sollievo dal continuo trovare cose da fare di quante riusciamo a

farne con le energie a disposizione e nel tempo previsto. Questo paradosso non riguarda qualcosa che è richiesta allo staff bensì qualcosa che noi abbiamo l'opportunità di ricevere, qualcosa che ci viene dato.

Spesso nel mio lavoro quotidiano con i/le soci/e, sento lo stesso tipo di stupore che ho provato solo in quelle poche occasioni della mia vita in cui sono stato presentato a qualcuno sopravvissuto ad un campo di concentramento. Penso che la malattia mentale è come vivere con le torture di un campo di concentramento dentro la propria testa. **Incontriamo ogni giorno qua a Fountain House persone che hanno trovato la forza di volontà di sopravvivere sebbene queste torture e perfino prendendosi cura di sé e degli altri.**

E' il nostro lavoro quello di mostrare loro quel tipo di apprezzamento che migliora la loro maniera di vedersi e li spinge ad essere orgogliosi dei loro talenti nascosti aiutandoli a venir fuori. Ma con la forza di volontà in sé, noi non abbiamo niente a che fare perché non possiamo farci niente. Questa affermazione è valida per coloro che hanno deciso già d'intraprendere questa sfida.

Often in my daily work here with the members, I feel the same kind of awe that I have felt on those few occasions in my life when I have been introduced to someone who has survived a concentration camp. I think of mental illness as being like living with the tortures of a concentration camp going on in one's own head. We meet here at Fountain House every day these people who have found the will power not merely to survive with the grace of still tortures but to survive with the grace of still caring about themselves and others. It is our job to show them the kind of appreciation which enhances their view of themselves, enabling them to be proud of their lights under a bushel but to let them shine. But as to the will power itself, that is something we do not have to do anything about because it is something we cannot do anything about. This affirmation can have its source only in each who has mounted the struggle.

Se la vita è degna di essere vissuta nonostante le devastazioni della malattia mentale, allora sicuramente vale la pena di vivere per tutti noi. Questa conferma sul valore della vita è il regalo che riceviamo dai soci. Tutto quello che dobbiamo fare è fare da testimoni a questo dono, riceverlo e lasciare che ispiri il nostro lavoro e le nostre vite.

Stephen Anderson is a rehabilitation counsellor and Director of Independent Employment at Fountain House (CA 1985).

Note dell'Editore: Questa tesina è stata presentata al Terzo Seminario Internazionale sul Modello Clubhouse, ospitato a Fountain House a New York, dal 9 al 13 Settembre 1985.

A publication of Fountain House, Inc. devoted to the dissemination of reflective essays, research studies, personal observations and reports on exemplary developments in the introduction, evolution, and evaluation of the clubhouse model.