

HVA ER DET SOM GJØR FELLESSKAPET I ET KLUBBHUS TIL ET EKTE FELLESSKAP.

(Original: What Makes Clubhouse Communities True Clubhouse Communities?)

Robby Vorspan

I løpet av årene har det verdensomspennende klubbhusfellesskapet lagt stadig større vekt på "fellesskapet" når det gjelder å definere hva som gjør et klubbhus til et klubbhus.

Vi har innsett at det som skiller oss fra de fleste programmer og tjenester for mental helse i samfunnet, er at et klubbhus tilbyr medlemmene sine en mulighet til å være en del av et fellesskap gjennom et helt liv.

Det er når vi prøver å beskrive det som utgjør et klubbhusfellesskap, at vi kan støte på problemer. Det er så mange forskjellige typer modeller – både innen mental helse og i samfunnet generelt – og det virker som om vi er usikre på nøyaktig hva et klubbhusfellesskap er - i forhold til andre modeller i samfunnet.

Etter å ha lest sertifiseringsrapporter som beskriver den praksis som finner sted i klubbhusene, er det de siste årene blitt veldig tydelig for meg, at klubbhusverdenen egentlig ikke er samlet i sin forståelse av hva "fellesskap" betyr for oss.

I begynnelsen av Fountain House sin historie, var organisasjonsstrukturen svært annerledes fra det den er i dag. Fountain House begynte med en liten gruppe av tidligere pasienter som startet en organisasjon de kalte WANA - We Are Not Alone (Vi er ikke alene). Etter som denne "klubben" ble større, begynte den å utvikle seg på en måte som er typisk for de fleste organisasjoner. De samlet seg og valgte en hierarkisk struktur med ledere, og de brukte mye tid på å bli enige om fremgangsmåter for hvordan de kunne avgjøre hvem som kunne, og hvem som ikke kunne bli medlem av den nye gruppen.

Da John Beard ble ansatt som administrerende direktør, oppsto det for en stund en god del konflikter rundt denne problemstillingen. Beard hadde åpenbart en annen visjon, en visjon om et slags nesten utopisk samfunn som skulle være basert på aksept, inkludering og verdsettelse når det kom til hva hvert medlem kunne gjøre. Dette sto i kontrast til et samfunn basert på formelle fremgangsmåter som beskrev hvem som hadde størst makt, og som hadde lov til å bestemme hvem som kunne bli medlem, og hvilken type oppførsel som var og ikke var akseptabel.

WANA-medlemmene var fornøyde med å ha makt til å stemme over hvem de ville akseptere som medlemmer eller ikke, men Beard var så lidenskapelig imot dette konseptet at han rett og slett nektet å la det fortsette.

Når det gjelder denne saken så minner medlemmene I WANA organisasjonen meg litt om noe som skjedde da jeg var liten. Broren min, som var eldre enn meg, og en gjeng med eldre fettere og vennene deres dannet en klubb som de kalte Zorro klubben. Klubben holdt til i garasjen vår, og når de var der inne, så låste de alltid døren. Ordene "Zorro klubben: Adgang forbudt" sto skrevet på garasjeporten. Jeg husker jeg sto alene på utsiden og slo knyttnevene I døren, men de slapp meg aldri inn.

WANA og Zorro klubben har noe viktig til felles: det å være på innsiden ga medlemmene en følelse av tilhørighet og verdi, noe som i stor grad baserte seg på det faktum at «de andre» ikke kunne få del i det medlemmene hadde.

Dette er omtrent så langt unna kjernen av det vi nå ser på som et ekte klubbhusfellesskap som det er mulig å komme. I stedet tror jeg at Beards visjon om et blomstrende klubbhusfellesskap var basert på det motsatte synspunktet: medlemmer oppnår en følelse av tilhørighet og verdi nettopp fordi klubbhuset er så åpent og ønsker alle som har en historie med psykisk sykdom, og som ønsker å bli medlem, velkommen. Klubbhuset er legende for medlemmer fordi klubbhusfellesskapet prøver så hardt det kan å eliminere skillene mellom menneskene på "innsiden" og de som er "utenfor".

Mennesker med psykisk sykdom vet alt for godt hvordan det føles å være «utenfor», utestengt fra nesten alt de møter. Klubbhuset tilbyr en radikal gavepakke til sine medlemmer. Innenfor klubbhusfellesskapet, kan medlemmer slippe å bruke alle krefter på å hamre på klubbhusets lukkede garasjedør, og heller begynne å leve livet.

Jeg tror ikke vi snakker nok om dette. Etter min mening er det ikke valgfritt å skape denne typen fellesskap - det er et sentralt oppdrag for klubbhuset. Før medlemmer kan begynne å finne mening i arbeid, eller i venner, eller i skolegang, så må de oppleve den ubetingede aksepten som er så grunnleggende for et klubbhusmedlemskap.

De tidlige pionerene og visjonærene for klubbhusbevegelsen, inkludert John Beard og Rudyard Propst, hadde noe vi kan se på som en besettelse etter å skape et klubbhusfellesskap basert på en radikal likestilling. Jeg tror at for å skape og opprettholde et styrkende fellesskap, så må klubbhusene være oppmerksomme og årvåkene når det gjelder denne likestillingen. Hver dag må vi arbeide for å gjøre dette til virkelighet. Ved å lese sertifiseringsrapporter har jeg blitt oppmerksom på flere nye trender blant klubbhusene. Det viser seg at mange på en eller annen måte har mistet oppdraget sitt av syne.

Se for eksempel på måtene mennesker blir medlemmer på. Jeg leser oftere og oftere sertifiseringsrapporter som beskriver måter å skape skiller mellom de på "innsiden" og

de som er ”utenfor”. Dette ligner WANAs idé om å holde avstemming over inntak av nye medlemmer. I disse inntaks/orienteringspraksisene ligger det en hårfin, men kraftig beskjed til et potensielt medlem, om at vi hører til her, og det gjør ikke du. Det vil være opp til oss å bestemme om du holder mål eller ikke, og det er din jobb å vise oss at du er god nok.

Mange klubbhus har en orienteringsperiode som ikke bare er laget for at det potensielle medlemmet skal få høre om klubbhuset, men også for at klubbhuset skal få ”tatt en kikk” på personen, og se om han/hun vil ”passe inn” i fellesskapet. På slutten av denne prosessen vil klubbhuset, eller deler av det, ha et slags møte hvor det blir tatt en beslutning om hvorvidt det potensielle medlemmet skal aksepteres eller ikke. Jeg forstår at klubbhus som bruker denne fremgangsmåten gjør det med de beste intensjoner. Men bak alle de gode intensjonene og den varme velkomsten, vil imidlertid potensielle medlemmer som tar del i disse inntaksprosessene få følelsen av at de, igjen, er ”utenfor” og må bevise at de er gode nok.

Det spiller ingen rolle hvor vennligsinnet denne praksisen kan virke, jeg tror den formidler et sterkt budskap som er i direkte strid med klubbhusets grunnleggende verdier. Ikke bare må potensielle medlemmer erfare engstelse og mindreverdighetsfølelse ved å bli dømt og vurdert, men denne praksisen er også destruktiv for resten av klubbhusfellesskapet. Denne praksisen fører til en hårfin forandring i måten medlemmene i fellesskapet ser på hverandre og på seg selv. Et element av fordømmelse og ”ikke-aksept” kan komme til å gjennomsyre hele fellesskapets struktur.

Selv om det kan gi mennesker en følelse av makt og verdi å få være dem som vender tommelen opp eller ned når det gjelder det potensielle medlemmet, så er det noe som blir borte. Det som forsvinner, er den sikre og trygge vissheten om at mennesker ikke trenger å vise at de er bra nok for å få bli medlem, eller å få fortsette å være fullt ut aksepterte medlemmer i dette fellesskapet. Når et fellesskap begynner med en slik praksis, blir det vanskeligere og vanskeligere å skape et fellesskapet med den radikale likestillingen som grunnleggerne våre så for seg.

Et annet eksempel som vokser ut av denne måten å tenke ”fellesskap” på, er den økende praksisen med å ha OA-utvalgelseskomitéer på klubbhuset. En gruppe klubbhusmedlemmer og medarbeidere får i oppdrag å velge ut medlemmer til OA-jobber. Som sagt, dette høres ut som en fin, demokratisk og egenkraftmobiliserende måte å gå frem på for å velge ut medlemmer til ledige OA-jobber. Det involverer tross alt medlemmer i dette viktige arbeidet i klubbhuset.

Uansett hvordan du enn ser på det, så vil imidlertid denne strukturen plassere noen medlemmer på ”innsiden”, mens andre havner ”utenfor”. Som sagt, i en annen type fellesskap, kan denne formen for beslutningstaking være god. I næringslivet, regjeringer, og til og med i kirker, kan dette være en meget effektiv måte å bestemme hvem som skal ha ansvaret for hvilke områder og prosjekter. Men i et klubbhus er det ødeleggende. De sentrale støttebjelkene som hele klubbhusfellesskapet er bygget på brytes ned. Det å plassere enkelte medlemmer i en posisjon som, de som har makt og autoritet til å bestemme over andre, fordi de på en eller annen måte har gjort seg fortjent til det kan føre til følgende: at andre medlemmer automatisk blir satt i en posisjon som de som, nok en gang, blir dømt og vurdert som bra nok eller ikke bra nok.

Det stemmer nok at klubbhuset tjener på å ha skapt en struktur som engasjerer medlemmer i en viktig funksjon i klubbhuset. Men prisen klubbhuset betaler for dette er altfor høy. Enhver type formelt system i klubbhuset som ber medlemmer om å stille seg til doms over andre, vil ende med å rive bort grunnlaget på en av de mest fundamentale verdiene i klubbhusfellesskapet. Kjernen i det som gjør et klubbhusfellesskap til et klubbhusfellesskap er at det ikke lenger finnes en ”ugjennomtrengelig”-garasjedør som sier ”Du der: Ingen Adgang.” Klubbhusdøren, ifølge våre retningslinjer, sier at vi alle er likeverdige og velkomne her.

Klubbhusets disiplinærkomitéer kommer også inn under denne beskrivelsen. Med økende hyppighet skaper klubbhus komitéer som har i oppdrag å ”dømme” medlemmer som blir sett på som en trussel mot klubbhusfellesskapet. I det øyeblikket en slik komité eksisterer, tar medlemmene i komiteen ofte på seg å utøve myndighet. Dette gjør de ved å skape retningslinjer, manualer og regler for hvilken type oppførsel som er akseptabelt eller ikke, og hva som er passende konsekvenser ved brudd på disse. Igjen, dette strider imot likestillingen som er en sentral forutsetning i et klubbhusfellesskap.

Jeg mener at denne praksisen er svært ødeleggende. Jeg tror det fører til forventninger om at mennesker som kommer til klubbhuset, selvfølgelig vil oppføre seg så dårlig, at klubbhuset må stå klar med et knippe regler og straffer. Det antas også at alle som oppfører seg på en spesiell måte, gjør det av samme årsak, og med den samme hensikten, og derfor fortjener de samme konsekvens.

Det er selvfølgelig klart at alt dette reiser et opplagt og viktig spørsmål. Hvis disse beslutningene ikke blir tatt av en komité som består av medlemmer og medarbeidere, hvem skal ta dem da? Medarbeiderne? Daglig leder? Som med alt annet i klubbhuset så er det selvfølgelig ingen enkle svar i svart eller hvitt.

Å utvikle komitéer som består av medlemmer og medarbeidere som har makt til å fatte beslutninger om andre medlemmer, tror jeg imidlertid er oppskriften på å skape en Zorro-klubb. Det vil ta makten fra klubbhusfellesskapets rehabiliteringsmagi.

Retningslinjene våre har faktisk en god del å si når det gjelder dette:

Retningslinjene forteller oss at ”alle med en psykisk sykdom” bør være velkomne til klubbhuset. Så hvorfor trenger vi å bruke inntak/orientering som en mulighet til å vurdere et nytt medlem? Og hvis det av en eller annen grunn viser seg, at et nytt eller eksisterende medlem er en trussel for klubbhusets sikkerhet, så bør de medarbeiderne og medlemmene som oppdager dette, være de som tar affære. Dette må da gjøres på en måte som til enhver tid virker riktig for medlemmet og klubbhuset i den aktuelle situasjonen.

Hvis dette ikke er tilstrekkelig i den aktuelle situasjonen, forteller Retningslinjene oss at Daglig leder har det endelige ansvaret for driften av klubbhuset. Den som er Daglig leder har ansvaret for og mandat til å beskytte fellesskapet mot splittelse. I noen tilfeller må Daglig leder ganske enkelt ta på seg det endelige ansvaret, og arbeide for å løse et problem så enkelt, rettferdig og raskt som mulig. I noen tilfeller vil dette være upopulært, men Daglig leder må vite når det er nødvendig å være en dyktig konsensusbygger, og når det ganske enkelt må tas en beslutning som er av avgjørende betydning for hele klubbhusfellesskapets liv og helse. Dette er grunnen til at vi har Daglige ledere, og vi stoler på at de vil lede og utvise god vurderingsevne og dyktighet i sitt lederskap.

Retningslinjene våre forteller oss, at ønsket om å arbeide er den aller viktigste faktoren for å kunne bestemme hvem som skal ut i OA-jobber. Så hvorfor trenger vi å ha på plass systemer, som gir noen medlemmer makt over andre medlemmer? Hvis alle medarbeidere, fullt ut fungerer som ”**utplasseringsledere**”, vil de få inngående kjennskap til medlemmene på sine enheter, og dermed få en god pekepinn på hvem som ønsker seg en jobb. Utvelgelse til OA-jobber kan ganske enkelt være en uformell prosess som inkluderer ”**utplasseringsledere**”, medlemmer som har vært utplassert i jobben tidligere, og derfor har en god formening om hva som kan forventes, og selvfølgelig medlemmet som er interessert i jobben. Men hvorfor skal vi lage klønete systemer som skaper formelle skiller mellom medlemmer med makt og de som blir bedømt og vurdert?

Våre Retningslinjer forteller oss at ”Den arbeidsorienterte dagen engasjerer medlemmer og medarbeidere sammen, side om side, i driften av klubbhuset.” Dette er kjernen i det vi gjør. Ved å fokusere på alle disse komitéene og deres organisering og

maktstruktur, så er det en fare for at dette kan bli brukt som et enkelt alternativ istedet for å fokusere på en mye vanskeligere oppgave: Det å tilby en dag full av muligheter som sysselsetter medlemmer og medarbeidere sammen i viktig og meningsfullt arbeid.

Vi beskriver klubbhusfellesskap som steder hvor medlemmer kan få adgang til et bredt utvalg av muligheter, som vil hjelpe dem til å komme videre i livet. Men hvis selve klubbhusets struktur ikke er bygget på kjerneverdiene som John Beard kjempet så lidenskapelig for – inkludering, aksept, ikke-fordømmelse, og likeverdighet –, så vil ikke medlemmer være forberedt på å bruke alle de fantastiske mulighetene som tilbys. Vi må omfavne det faktum at medlemserfaringer, i vårt unikt aksepterende klubbhusfellesskap, er nøkkelen til å gjøre vellykket bruk av alle disse fantastiske mulighetene. Uten å ha kjent denne omfavnelsen blir medlemmer plassert i posisjonen «utenfor» og betraktet som verdiløs. Utifra en slik posisjon kan de bare såvidt ane mulighetene for arbeid, utdanning, boligprogram og venner som klubbhusfellesskapet tilbyr.

Det er opp til oss, som klubbhusmennesker, å bygge opp et fellesskap som inviterer, ønsker velkommen og leger, Ikke klubbhus som vurderer, fordømmer og utestenger. Hvis vi mislykkes i å gjøre dette, vil ingen av de mulighetene vi tilbyr være noen virkelige muligheter i det hele tatt.

Oversettelse: Hege Rundhovde Fontenehuset Hønefoss