

Hvad gør Klubhus-fællesskaber til sande klubhus-fællesskaber?

Robby Vorspan, ICCD

13. Internationale Konference , Plenary Session

Gennem årene har det verdensomspændende klubhusfællesskab lagt mere og mere vægt på "fællesskabs" aspektet i sin definition af, hvad der gør et klubhus til et klubhus. Vi har erkendt, at det faktum at klubhuse tilbyder sine medlemmer at tilhøre et livslangt fællesskab nok er det, der adskiller os mest fra andre psykiatriske dagtilbud.

Men når vi prøver at beskrive detaljerne i, hvad et klubhus-fællesskab består af, kan vi løbe ind i problemer. Der er så mange forskellige modeller og typer af fællesskaber - både inden for den psykiatriske verden og i samfundet som helhed - og vi synes at være lidt uklare omkring, hvordan et klubhus-fællesskab ser ud - til forskel fra andre modeller af fællesskaber.

Det er blevet meget tydeligt for mig i de sidste par år, ved at læse accrediterings rapporter, der beskriver den praksis, der finder sted i klubhusene. Her peger man på, at klubhus-verdenen virkelig ikke er fælles i vores forståelse af, hvad "fællesskab" betyder for os.

I de tidligste dage af Fountain House's historie var organisations strukturen meget anderledes, end den er i dag. Fountain House startede med en lille gruppe af udskrevne patienter, som dannede en organisation kaldet WANA- We are not alone (vi er ikke alene). Da denne lille klub voksede, begyndte den at udvikle sig på en måde, der er typisk for den måde, de fleste organisationer begynder at vokse. De samledes og skabte et hierarki af ledere og brugte meget tid på at skabe regler for, hvordan beslutninger skulle tages, og hvem der kunne og ikke kunne blive medlem af den nye gruppe.

Men da John Beard blev ansat som daglig leder, var der nogle alvorlige gnidninger omkring dette emne i et stykke tid. Beard havde tilsyneladende en anden vision, en vision om en slags næsten utopisk samfund, der skulle baseres på accept, inddragelse og præcisering af, hvad hvert enkelt medlem kunne gøre, snarere end et fællesskab med formelle regler, der bestemte, hvem der havde større magt end andre, og hvem der havde beføjelse til at bestemme, hvem der kunne være med, og hvilken opførsel der var eller ikke var acceptabel.

Wana medlemmerne var opsat på at have magt til at stemme på, hvem de ville eller ikke ville have skulle accepteres som medlem. Men Beard var så lidenskabeligt imod dette koncept, at han simpelthen nægtede at lade det fortsætte.

Den WANA organisation minder mig på dette punkt en lille smule om, da jeg var barn, og min store bror og en flok ældre fætre og deres venner dannede en klub, der hed "zorro klubben." "klubhuset" var i vores hus' garage, og når de var derinde, låste de altid døren. De havde ordene "Zorro klub: Hold dig væk" hængende på garagedøren. Jeg husker at stå alene udenfor, mens jeg hamrede med mine små knytnæver på døren, men de lukkede mig aldrig ind.

WANA og Zorro Club havde en vigtig ingrediens til fælles: At være en insider gav medlemmerne en følelse af tilhørsforhold og værdi, der var baseret i vid udstrækning på det faktum, at andre ikke kunne få, hvad de havde.

Det er så langt fra essensen af, hvad vi nu tænker på som et sandt klubhus-fællesskab, som vi kan komme. I stedet mener jeg, at Beards vision om et blomstrende klubhus-fællesskab var baseret på den modsatte overbevisning: Medlemmerne får en følelse af værdi og at høre til, netop fordi klubhuset er så åbent og byder alle dem velkommen, der har en historie med psykisk sygdom, og som gerne vil være medlem. Klubhuse er så stærkt helbredende for medlemmer, fordi de prøver at fjerne skellene mellem mennesker, der er "indenfor" og dem, der er "udenfor" så meget, de kan

Mennesker med psykisk sygdom kender kun alt for godt, hvordan det føles at leve livet 'udenfor', evigt udelukket fra stort set hvert fællesskab, de støder på. Klubhuset tilbyder en radikal gave til sine medlemmer. Inden for klubhusets fællesskab kan medlemmer holde op med at bruge deres energi på at banke på den låste klubhus' garageport, og faktisk begynde at leve deres liv.

Jeg tror ikke, vi taler nok om dette. Efter min mening er det ikke valgfrit at skabe denne form for fællesskab. Det er en central opgave i klubhuset. Før medlemmerne kan begynde at finde mening ved arbejde, eller ved venner eller ved uddannelse, er de nødt til at opleve den ubetingede accept, der er så grundlæggende for et klubhus-medlemskab.

De tidlige pionerer og visionære i klubhus-bevægelsen, herunder John Beard og Rudyard Propst, havde, hvad man kunne kalde en besættelse med at danne et klubhus-fællesskab, der ville være baseret på radikal lighed. Jeg tror, at for at skabe og opretholde et helbredende fællesskab skal et klubhus værne om denne lighed. Vi er nødt til at arbejde hver dag på at gøre det til vores virkelighed. Ved at læse accrediterings rapporter er jeg blevet opmærksom på flere nylige tendenser blandt klubhusene på, at flere klubhuse på en måde synes at miste overblikket over denne mission/opgave.

For eksempel måden folk bliver medlemmer af klubhusene. Jeg læser flere og flere accrediterings rapporter, der beskriver procedurer, der "trækker linjer op" mellem "insiderne" og "outsiderne" svarende til WANA's tanke med, at medlemmerne skulle stemme på potentielle medlemmer. I disse introduktions-praksisser er der et diskret men stærkt budskab til det potentielle medlem om, at vi hører til her, og det gør du ikke. Det er op til os at bestemme, om du lever op til Standarderne eller ej, og det er din opgave at bevise dig selv overfor os.

Mange klubhuse har en introduktionsperiode, der tjener ikke kun for det potentielle medlem til at blive orienteret om klubhuset, men også for klubhuset til at tjekke personen, og se, om han eller hun vil 'passe ind' i fællesskabet. Ved afslutningen af perioden har klubhuset eller en del af det en slags møde, hvor der bliver truffet afgørelse om, hvorvidt man vil acceptere medlemmet eller ej. Jeg ved godt, at de klubhuse, der gør dette, for det meste gør det med de bedste intentioner og varme følelser. Men under alle de gode intentioner og varme følelser vil potentielle medlemmer helt sikkert fornemme, at de endnu en gang er outsiders, der skal bevise, at de er gode nok.

Lige gyldigt hvor god denne praksis kan lyde, synes jeg, det formidler et stærkt budskab, der er i direkte modstrid med de centrale klubhus-værdier. Ikke alene skal det potentielle medlem opleve den angst og nedgørelse, der følger med at blive bedømt og vurderet. Denne praksis er også ødelæggende for resten af klubhus-fællesskabet. Det forårsager et subtilt skift i, hvordan medlemmerne af fællesskabet begynder at se på hinanden og på sig selv. Det bringer et element af bedømmelse og manglende accept ind i hele strukturen i fællesskabet.

Selv om det måske kan give folk en følelse af magt og værdi at være dem, der viser tommelfingeren op eller ned med hensyn til beslutningen om det potentielle medlem, så fjerner det også den trygge bevidsthed om, at folk ikke behøver at bevise sig selv overfor nogen for at blive og forblive et fuldt ud accepteret medlem af fællesskabet. Når et fællesskab først begynder at trække i hver sin retning på den måde, bliver det mere og mere besværligt nogensinde at skabe det fællesskab af lighed, som vores grundlæggere havde en vision om.

Et andet eksempel, som udvikler sig fra konceptet om fællesskab, er en voksende praksis med at have en OA gruppe i klubhuset, bestående af medlemmer og medarbejdere, hvis opgave er at udvælge medlemmer til OA jobs. Igen, det lyder som a god, demokratisk måde at udvælge medlemmer til OA jobs. I hvert fald involverer det medlemmer i denne vigtige klubhus rolle.

Men uanset hvordan man ser på det, påtvinger denne struktur igen nogle medlemmer rollerne som »insidere« og andre som 'outsidere'. Igen; I et andet slags fællesskab, kan denne form for beslutningstagning være helt okay. I virksomheder og regeringer og selv i kirker kan dette være en meget effektiv måde at afgøre, hvem der skal stå for hvilke ansvarsområder eller projekter. Men i et klubhus er det ødelæggende. Det udhuler de centrale støttepiller som hele klubhus-strukturen er bygget på. Ved at beskrive nogle medlemmer som dem, der på en eller anden måde har formået at tilkæmpe sig magt og myndighed nok til at træffe vigtige beslutninger i forhold til andre, giver man automatisk andre medlemmer rollen som dem, der endnu en gang bliver bedømt og vurderet som værdige nok eller ej.

Det er rigtigt, at klubhuset har gavn af at have skabt en struktur, der engagerer medlemmerne i vigtige funktioner i klubhuset. Men prisen, som klubhuset betaler for dette, er alt for høj. Ved at skabe en form for en formel struktur i huset, der beder medlemmerne om at bedømme hinanden hugger vi rødderne af en af klubhus-fællesskabets mest basale værdier over. Essensen, af hvad der gør et klubhus-fællesskab til et klubhus, er at der ikke længere er en garagedør, hvor der står "Du

holder dig væk!" På Klubhusets dør står der - som i Standarderne – vi er alle lige og velkomne her.

Klubhus disciplinære udvalg falder også ind under denne beskrivelse. Klubhuse opretter mere og mere stående udvalg, hvis funktion er at dømme medlemmer, der anses for at være en trussel mod klubhusets fællesskab. Derefter, når udvalget først eksisterer, tager det ofte opgaven på sig at udøve sin autoritet ved at skabe manualer og regler om, hvilke form for adfærd, der ikke er acceptabel, og hvad de passende konsekvenser bør være. Igen, det ødelægger ideen om lighed, som er den centrale forudsætning for et klubhus-fællesskab.

Jeg synes, denne praksis er særlig destruktiv, fordi jeg tror, at det medfører en forventning om, at folk, som kommer til et klubhus, selvfølgelig vil opføre sig dårligt, så klubhuset må være parat med et sæt regler og straffe. Det formodes også, at alle, som udviser en speciel opførsel, gør det af den samme grund og med det samme formål og derfor også fortjener den samme straf.

Det er selvfølgelig klart, at alt dette rejser et indlysende og afgørende spørgsmål. Hvis disse beslutninger ikke træffes af et udvalg af medlemmer og medarbejdere, hvem skal så træffe dem? Medarbejderne? Lederen? Og selvfølgelig, hvilket er sandt om så meget i klubhuset, er der ingen forenklede sorte og hvide svar.

Men at skabe komiteer bestående af medlemmer og medarbejdere, der har magt til at tage beslutninger om andre medlemmer, tror jeg, er opskriften på at skabe en Zorro klub, og med den at miste den rehabiliterende magi, som klubhuset har.

Vores Standarder har faktisk en hel del at sige om disse emner:

Standarderne fortæller os, at "enhver med en psykisk sygdom er velkommen i klubhuset". Så hvorfor har vi brug for en regel om at bruge introduktionsperioden som en chance til at bedømme nye medlemmer? Og hvis det af en eller anden grund viser sig, at et nyt eller eksisterende medlem er en trussel mod fællesskabets sikkerhed, så bør den medarbejder og de medlemmer, som har været direkte involveret i at opdage det, tage sig af det på en ordentlig måde overfor medlemmet og klubhuset.

Hvis det ikke er OK, siger Standarderne også, at klubhusets leder har det endelige ansvar for driften af klubhuset. Klubhus lederne har ansvaret for og retten til at beskytte fællesskabet mod uenighed og splid. Sommetider må klubhus ledere bare påtage sig det endelige ansvar og løse et problem så enkelt og retfærdigt og hurtigt som muligt. Sommetider vil denne type handlinger være upopulære, men lederne må vide, hvornår de skal skabe konsensus, og hvornår de simpelthen skal tage en beslutning, der er afgørende for et sundt fællesskab. Det er derfor, vi har klubhus ledere, som er betroet at lede og udøve god dømmekraft og dygtighed i sit lederskab.

Igen, vores Standarder siger, at lysten til at arbejde er den vigtigste faktor, når det drejer sig om at komme i OA. Så hvorfor har vi brug for at skabe systemer, der giver nogle medlemmer magten over

andre medlemmer? Hvis alle medarbejdere hjælper medlemmer med at komme i OA, arbejder de tæt sammen i deres enheder og har en god fornemmelse for hvem, der ønsker et job. En udvælgelse kan simpelthen være en uformel proces, der omfatter virksomhedsledere, medlemmer, som måske har haft jobbet og derfor har en god idé om, hvad man forventer og selvfølgelig det medlem, der er interesseret i jobbet. Men hvorfor oprette klodsede systemer, der skaber formaliserede sondringer mellem medlemmerne med magten og dem der bliver bedømt?

Igen, vore Standarder siger "Dagprogrammet inddrager medlemmer og medarbejdere sammen, side om side i klubhusets drift". Det er kernen i det, vi laver.

Vi er nødt til at overveje den mulighed, at ved at fokusere på alle disse udvalg og deres organisation og magtstrukturer, kan de bruges som et let alternativ til den langt mere vanskelige opgave at tilbyde en dag fuld af muligheder, hvor medlemmer og medarbejdere arbejder sammen om meningsfyldt arbejde.

Vi beskriver klubhuse som steder, hvor medlemmerne kan få adgang til en bred vifte af muligheder, der vil hjælpe dem videre med deres liv. Men hvis strukturen i fællesskabet ikke er bygget på de centrale værdier, som John Beard så lidenskabeligt kæmpede for; nemlig inklusion, accept, lighed og ikke fordømmelse - så vil medlemmerne ikke være parate til at gøre brug af de mange gode muligheder. Den modtagelse og favnen, som medlemmerne oplever i det enestående og accepterende klubhus-fællesskab, er nøglen til succesfuldt at gøre brug af alle disse gode muligheder. Uden at have kendt den favnen kan medlemmerne kun nærme sig klubhus-mulighederne vedrørende arbejde, uddannelse, bolig og venner ud fra den gamle, velkendte holdning af at være en 'outsider' uden værdi.

Det er op til os som klubhuse at opbygge fællesskaber, der inviterer, byder velkommen, og heler og ikke klubhuse der vurderer, bedømmer og ekskluderer. Hvis vi ikke kan det, er ingen af de muligheder, vi tilbyder, nogen reel mulighed.