

## Che cosa rende le comunità delle clubhouse vere comunità di clubhouse?

### Robby Vorspan - 13IS Sessione plenaria

Col passare degli anni, la comunità delle clubhouse di tutto il mondo ha dato sempre più importanza all'aspetto di comunità nella definizione di cosa fa di una clubhouse ciò che è. Abbiamo riconosciuto che il fatto che le clubhouse offrano ai loro soci l'opportunità di appartenere ad una comunità a vita è probabilmente ciò che ci distingue dalla maggior parte dagli altri programmi e servizi per la salute mentale offerti da altre comunità.

Ma quando tentiamo di descrivere ciò che di specifico costituisce la comunità della clubhouse, possiamo trovarci in difficoltà. Ci sono così tanti modelli e tipi diversi di comunità – sia nell'ambito della salute mentale che nella società in generale – che sembriamo poco chiari riguardo a come esattamente appare la comunità di una clubhouse – dato che siamo distinti dagli altri modelli di comunità.

Questo è divenuto per me completamente ovvio negli ultimi anni, leggendo rapporti di certificazioni che descrivono pratiche che hanno luogo nelle clubhouse e che sottolineano che il mondo delle clubhouse non fa davvero parte di ciò che noi capiamo significare "essere una comunità".

Nei primi giorni della storia di Fountain House, la sua struttura e la sua organizzazione erano molto diverse da come sono oggi. Fountain House cominciò come un piccolo gruppo di ex-pazienti che hanno formato un'organizzazione chiamata WANA – "we are not alone" (che vuol dire "non siamo soli"). Man mano che questo piccolo club cresceva, cominciò ad evolversi in un modo che è tipico delle organizzazioni che cominciano a crescere. Agirono insieme nella formazione di una gerarchia di funzionari, e passarono molto tempo a creare politiche riguardanti come prendere decisioni su chi poteva e non poteva divenire un socio del nuovo gruppo.

Ma quando John Beard fu assunto come direttore esecutivo, per un certo periodo si verificarono alcuni seri conflitti su questo argomento. Beard apparentemente aveva una visione differente, una visione di un tipo di comunità quasi utopica, che sarebbe stata basata sull'accettazione, inclusione e apprezzamento di ciò che ciascun socio aveva e poteva dare, piuttosto che una comunità con politiche formali capaci di indicare chi aveva maggior potere di qualcun altro, e chi era autorizzato a decidere chi poteva entrare nella comunità, e quali comportamenti erano o non erano accettabili.

I soci WANA avevano deciso di avere il potere di votare chi volevano o non volevano fosse accettato come socio. Ma Beard era così fortemente contrario a questa idea che semplicemente rifiutò di permettere che continuasse.

La organizzazione WANA, riguardo a questo argomento, mi ricorda un po' quando ero bambino, e mio fratello maggiore ed un gruppo di ragazzi più grandi nostri cugini e i loro amici formarono un club, che chiamarono lo Zorro Club. La "clubhouse" era nel garage della nostra casa, e quando i soci vi erano dentro chiudevano sempre le porte. Avevano appeso la scritta "Zorro Club: state lontano" sulla porta del garage. Mi ricordo che stavo solo, all'esterno, battendo i pugni su quella porta, ma non mi hanno mai lasciato entrare.

WANA e Zorro Club avevano un importante ingrediente in comune: esserne un socio dava un senso di appartenenza e valore, che era largamente basato sul fatto che gli altri non potevano avere ciò che i soci avevano. Questo illustra quanto lontano tale atteggiamento sia dall'essenza di ciò che noi pensiamo di una vera comunità come noi la potremmo creare.

Invece, penso che la visione di Beard di una clubhouse community prospera e fiorente fosse basato sulla convinzione opposta: i soci guadagnano un senso di appartenenza e valore precisamente perché la clubhouse è così aperta ed accogliente verso tutti coloro che abbiano una storia di malattia mentale e vogliano diventarne socio. Le Clubhouse sono così fortemente curative per i soci perché la comunità della Clubhouse cerca più che può di eliminare la linea che esiste fra le persone che sono all'interno e quelle che sono all'esterno.

Le persone con disturbi mentali sanno tutte fin troppo intimamente cosa si prova a vivere da emarginati, per sempre esclusi da quasi tutte le strutture che si incontrano. La clubhouse offre in dono un cambiamento radicale ai suoi soci. All'interno della comunità della clubhouse, i soci possono smettere di impiegare le proprie energie bussando dolorosamente a quella porta chiusa a chiave del garage, e cominciare a vivere realmente la propria vita.

Non penso che di questo si parli abbastanza. Secondo me creare questo tipo di comunità non è un optional, è una missione centrale delle clubhouse. Prima che i soci possano cominciare a trovare un senso al loro lavoro, o ai loro amici, o alla loro scuola, devono sentire un'accettazione incondizionata che è così basilare nell'appartenenza alla clubhouse.

I primi pionieri e utopisti del movimento delle clubhouse, inclusi John Beard e Rudyard Propst, avevano ciò che potrebbe essere chiamata un'ossessione nel formare una comunità della clubhouse che sarebbe stata basata su una radicale equità. Io ritengo che per creare e sostenere una comunità capace di dare ristoro, una clubhouse ha bisogno di vigilare su tale equità. Dobbiamo lavorare ogni giorno per rendere questa la nostra realtà. Leggendo i rapporti delle certificazioni mi sono reso conto di parecchie tendenze recenti fra le clubhouse che sembrano in qualche modo perdere di vista questa missione.

Per esempio, consideriamo i modi in cui le persone diventano soci delle clubhouse. Sempre più di frequente, ho letto rapporti di certificazioni che descrivono processi che "creano distinzioni" fra gli "interni" e gli "esterni", simili all'idea di WANA di ottenere il voto dei membri su ogni domanda di entrata nella clubhouse. In queste pratiche utilizzate per ammettere una persona in una clubhouse, esiste un sottile ma potente messaggio indirizzato ai probabili nuovi soci che noi ora apparteniamo alla clubhouse, e loro no. Inoltre il messaggio fa capire che sarà nostra decisione se sei all'altezza dei nostri standard oppure no, e sta a te provarci che lo sei.

Molte clubhouse hanno un periodo di orientamento che serve non solo ai possibili soci ad orientarsi nella clubhouse, ma anche alla clubhouse a "testare" la persona, e vedere se lui o lei sono adatti alla comunità. Alla fine del processo, la clubhouse, o parte di essa, ha delle specie di incontri durante i quali viene presa la decisione di accettare o meno il socio. Mi rendo conto che le clubhouse che fanno questo, nella maggior parte, lo fanno con le migliori intenzioni. Tuttavia dietro a tutte le buone intenzioni e i calorosi benvenuti, i futuri soci che siano stati

coinvolti in questo processo di ammissione sentono che, ancora una volta, sono emarginati che devono dimostrare per non esserlo più di valere abbastanza.

Non importa quanto benigna questa pratica possa sembrare, io penso che trasmetta un potente messaggio che è in diretta contraddizione col nucleo dei valori della clubhouse. Non solo costringe il futuro socio a provare l'ansia e l'umiliazione che causano il venire giudicati e valutati, questa pratica è anche distruttiva per il resto del tessuto della comunità della clubhouse. Provoca un sottile cambiamento in come i soci della comunità cominciano a considerarsi a vicenda, ed a considerare loro stessi. Introduce l'elemento del giudizio e del rifiuto nell'intera struttura della comunità.

Sebbene essere coloro che danno l'approvazione o la disapprovazione su questi possibili futuri soci possa conferire alle persone un senso di potere e valore, questo priva anche della sicura e rassicurante certezza che nessuno deve superare delle prove per diventare, o rimanere, soci pienamente accettati di questa comunità. Una volta che una comunità comincia a mettere qualcuno da parte in questo modo, sarà sempre più difficile riuscire a creare la comunità fondata su un'equità radicale che i nostri fondatori immaginarono per noi.

Un altro esempio che deriva da questo concetto di "comunità" è la crescente pratica di avere Comitati di Selezione del lavoro temporaneo (TE) nella Clubhouse, composti da un gruppo di soci della clubhouse e dello staff il cui lavoro consiste nel selezionare i soci per l'assegnazione dei lavori TE. Ancora una volta, ciò suona come un buon, democratico, emancipante modo di selezionare soci per l'apertura dei TE. Dopotutto, coinvolge formalmente dei soci in questo importante ruolo delle clubhouse.

Tuttavia, indipendentemente dal punto di vista da cui la si guarda, questa struttura ancora una volta assegna ad alcuni soci il ruolo di "interni" e ad altri quello di "esterni". Nuovamente, in un diverso tipo di comunità, questo modo di prendere decisioni potrebbe "calzare". Nelle aziende, nei Governi, e persino nelle chiese, questo potrebbe essere un modo molto efficace per decidere a chi verrà assegnata una tale responsabilità o un tal progetto. Ma in una clubhouse, esso è distruttivo. Questo corrode i pilastri centrali che sostengono l'intera struttura sulla quale la clubhouse è costruita. Considerando alcuni soci come coloro che sono riusciti a guadagnare potere e autorità fino a prendere decisioni critiche per altri soci, automaticamente si considerano altri soci come coloro che sono, ancora una volta, giudicati e valutati come sufficientemente validi, o meno.

E'vero, la clubhouse guadagna dalla creazione di una struttura che impiega dei soci in una funzione importante della clubhouse stessa. Ma il costo che la clubhouse paga per questo è veramente troppo alto. Creando ogni tipo di sistema formale nella clubhouse che chiede ai soci di fare valutazioni su altri soci si estingue il valore più fondamentale della comunità della clubhouse. L'essenza che fa di una comunità di una clubhouse ciò che è consiste nel fatto che non c'è più quella porta del garage che dice "Tu: stattene fuori" La porta della clubhouse, secondo i nostri Standards, dice che qui siamo tutti ugualmente i benvenuti.

I comitati disciplinari presentano gli stessi problemi. Sempre più, le clubhouse stanno creando comitati permanenti la cui funzione consiste nell'esprimere giudizi su dei soci che sono ritenuti essere una minaccia per la comunità della clubhouse. Poi, una volta che il comitato esiste, questo spesso si arroga la decisione di esercitare

la propria autorità creando politiche e manuali e regole che riguardano quali comportamenti non sono accettabili, e quali dovrebbero essere le conseguenze appropriate degli stessi. Di nuovo questo lacera il tessuto di quella uguaglianza che costituisce la premessa centrale di una comunità della clubhouse.

Io trovo questa pratica particolarmente distruttiva, perché penso che questa introduca anche l'aspettativa che le persone che vengono alla clubhouse si comporteranno senz'altro male e di conseguenza la clubhouse deve essere preparata con una serie di regole e punizioni. Essa dà inoltre per scontato che chiunque assuma un particolare comportamento, lo fa per la stessa ragione e con lo stesso scopo, e dovrebbe quindi subirne le stesse conseguenze.

E' chiaro, naturalmente, che tutto ciò solleva un'ovvia e cruciale domanda. Se queste decisioni non vengono prese da un comitato di soci e staff, da chi dovrebbero essere prese? Dallo Staff? Dal Direttore? E naturalmente, come è vero così marcatamente nelle clubhouse, non esistono risposte semplicistiche che dicano bianco o nero.

Tuttavia, i comitati in via di sviluppo composti da soci e staff che hanno potere decisionale su altri soci, penso siano una ricetta atta a creare un Zorro Club, e con esso, a far perdere alla comunità della clubhouse il magico potere riabilitativo che ha sempre posseduto.

I nostri standard in realtà hanno molto da dire su questi argomenti:

Gli standard ci dicono che "chiunque abbia una malattia mentale" dovrebbe essere il benvenuto nella clubhouse. Allora perché abbiamo bisogno di una politica di orientamento che renda possibile la valutazione del nuovo socio? E se risultasse, per un qualsiasi motivo, che un nuovo socio o uno già esistente costituisca una minaccia per la sicurezza della comunità della clubhouse, allora ad occuparsene dovrebbe essere lo staff o il socio che è stato direttamente coinvolto nella scoperta di ciò, nel modo che sembra più appropriato a quel socio, e a quella clubhouse, in quel momento.

Se questo non risulta adeguato alla situazione, i nostri Standard ci dicono anche che il Direttore della Clubhouse ha la responsabilità decisiva per le operazioni della clubhouse. I Direttori delle clubhouse hanno la responsabilità, e l'autorità di proteggere la comunità dagli elementi che creano divisioni. Alle volte i Direttori delle Clubhouse devono semplicemente utilizzare quella responsabilità decisiva e lavorare per risolvere una questione il più semplicemente ed equamente e velocemente possibile. Alle volte questo tipo di intervento sarà impopolare, ma il Direttore deve sapere quando essere un abile ricevitore di consensi e quando semplicemente prendere una decisione che è essenziale per la vita e la salute della comunità della clubhouse nel suo insieme.

Questa è la ragione per cui abbiamo i Direttori delle Clubhouse, ai quali è affidata la guida della clubhouse e l'esercizio di senso e abilità in questa loro funzione.

Ancora una volta, i nostri standard ci dicono che il desiderio di lavorare è l'unico più importante fattore nel determinare le assegnazioni di impiego temporaneo (TE). E allora perché abbiamo bisogno di sistemi elaborati che assegnino e conferiscano potere ad alcuni soci su altri soci? Se tutto lo staff funziona realmente nell'assegnare posti di lavoro, allora sarà strettamente coinvolto coi membri della sua unità ed avrà una idea esatta di chi vuole

un lavoro. La selezione può essere semplicemente un processo informale che include gli addetti all'assegnazione di posti di lavoro, soci che hanno già sperimentato quel lavoro e che hanno di conseguenza una idea esatta di cosa viene richiesto in tale lavoro, e naturalmente i soci che sono interessati al lavoro in questione. Ma perché stabilire scomodi sistemi che creano distinzioni ufficializzate fra i soci che detengono potere e quelli che saranno giudicati e classificati?

Ancore una volta, i nostri Standard ci dicono che il "il lavoro quotidiano impegna soci e staff insieme, fianco a fianco nel lavoro della clubhouse. Questo costituisce il cuore di quello che facciamo. Dobbiamo considerare la possibilità che concentrarsi su tutti questi comitati, e sulla loro organizzazione e struttura di potere, possa essere utilizzata come una facile alternativa al molto più difficile compito di offrire una giornata piena di opportunità che impegna soci e staff insieme in un lavoro importante e significativo.

Descriviamo le comunità delle clubhouse come luoghi dove i soci possono avere accesso ad una vasta gamma di opportunità che li aiuterà a muoversi nella vita. Tuttavia, se la struttura della comunità stessa non è costruita sui valori fondamentali per i quali John Beard lottò così appassionatamente – inclusione, accettazione, mancanza di un giudizio, ed equità – allora i soci non saranno preparati a fare uso di queste fantastiche opportunità. L'abbraccio che i soci sperimentano, di una comunità che accetta incondizionatamente, è la chiave per fare uso con successo di tutte quelle straordinarie opportunità. Senza aver conosciuto quell'abbraccio, i soci possono solo avere un approccio alle opportunità per il lavoro, l'istruzione, l'alloggio, e gli amici dal punto di vista della vecchia, familiare posizione, di un ignorato e svalutato "esterno outsider".

Dipende da noi, come persone che frequentano la clubhouse, costruire comunità che invitano, accolgono, e curano, e non club house che classificano, giudicano, ed escludono. Se falliamo nell'attuazione di questo, nessuna delle opportunità che offriamo, offre in realtà una vera opportunità.