



Clubhouse International

Gensidige forhold i et klubhus kræver en indsats
Af Robby Vorspan

Gensidige forhold i et klubhus. Det er et emne i et klubhus, som ikke vil forsvinde. På hver eneste konference, hver regional konference, på hvert klubhus trænings forløb, i enhver kollektion af artikler om klubhuse, kommer vi altid tilbage til dette: Hvad *er* dette unikke gensidige forhold, som finder sted mellem medlemmer og medarbejdere i et klubhus.

Tilbage i tiden, da vi begyndte at beskrive strukturen i dette forhold, den måde vi forstod det på, var det ved at fokusere på, hvad det *ikke* var. Vi var alle sammen enige om, at det gensidige forhold, der bestod mellem medlemmer og medarbejdere var helt anderledes end det, vi havde oplevet tidligere i traditionelle behandlingstilbud – hvad enten det var som patient eller som personale. Vi erkendte først og fremmest, at den store kløft mellem traditionelt psykiatrisk personale og deres patienter, ikke eksisterede i vore klubhuse. En anden tydelig forskel var, at i vore klubhuse havde medarbejdere stort set ikke møder eller undervisning for medarbejdere alene eller medarbejder kontorer. En anden stor forskel var, at det ikke krævedes af klubhus medarbejderne at være tavse om deres egen personlige livsførelse, mål, håb og frustrationer, som medarbejderne har pålæg om på traditionelle behandlingssteder.

Så vi begyndte processen med at definere den unikke struktur ved de indbyrdes gensidige forhold i klubhuse ved at påpege, hvad det ikke var. Det var ikke ensidigt, det var ikke præget af autoritet, det var ikke formelt.

Så tog vi det næste skridt og prøvede at beskrive det gensidige forhold i klubhuse ved at beskrive, hvad det faktisk *var*. Vi nåede så langt som til at sige, det var ”venligt”, ”respektfuldt”, ”værdigt” og ”gensidigt”. Fordi, uheldigvis, disse ord oftest *ikke* karakteriserede det indbyrdes forhold mellem patient og personale på traditionelle psykiatriske afdelinger, var denne beskrivelse af forholdet i klubhuse nyttig nok for os i mange år. Den var god til at lave den vigtige forskel mellem det forhold, som vi opbyggede i klubhusene og det forhold, vi havde oplevet i andre psykiatriske institutioner.

Men nu har tingene forandret sig. Vi er på et nyt niveau af forståelsen af klubhus-kulturen og det gensidige forhold i klubhusene. For en ting er – til hvilket niveau de end har været i stand til at nå – så påstår selv den mest traditionelle psykiatriske afdeling i dag, at de har et ”venligt”, ”respektfuldt” og ”værdigt” forhold til deres klienter eller patienter. Og selv om det er sådan, så ved vi alle, at de forhold ikke nærmer sig den slags gensidige forhold, som er hjertet i den helingsproces, som finder sted i klubhusene, så er vi nødt til at spørge os selv: ”Hvad er forskellen”?



Clubhouse International

Gensidige forhold i et klubhus kræver en indsats
Af Robby Vorspan

Nu er det helt klart, at ord som ”venlig” og ”respektfuld” kun ridser den øverste overflade af lakken i beskrivelsen af, hvad vi er kommet til at kende som det ”magiske” ved det gensidige forhold i klubhusene. Men at kalde det ”magisk” er ikke godt nok længere. Efterhånden som vi, som et klubhus, kommer til en dybere forståelse af, hvor unik, magtfuld og effektiv vores arbejdsmetode er, påhviler det os mere og mere at *vide* nøjagtigt, hvad det er, vi gør, og hvorfor det virker så godt. Det er den eneste måde, vi kan styrke vore egne klubhuse og hjælpe med at udvikle nye klubhuse, som er navnet klubhus værdigt. Så vi er nødt til at se på det igen og igen og prøve at gribe fat i spørgsmålet af alle spørgsmål: Hvad ligger der bag ”det magiske” i det gensidige forhold i klubhusene.

I mit arbejde i Clubhouse International er jeg i den heldige situation, at jeg kan læse mange accrediterings rapporter. I en lang periode havde jeg problemer med et tema, som igen og igen kom op til overfladen i rapporterne. Ofte, når konsulenterne arbejder med den del af Standarderne, som drejer sig om gensidige forhold, lyder alt så uendelig godt. De går ofte så langt som til at sige, at der ikke er nogen problemer på det felt – at der er en god, varm, kollegial atmosfære i huset, at der er en stærk følelse af fællesskab, at der er latter, og at det er let at snakke sammen i hele huset. Det fællesskab er i virkeligheden ”venligt, respektfuldt, gensidigt og værdigt”. Summa summarum: der er ingen problemer i afsnittet om gensidige forhold....

Så fortsætter de ind i afsnittet i rapporten, der drejer sig om Den Arbejdsstrukturerede Dag, og hele landskabet ændrer sig. Her er der en levende beskrivelse af enheder, hvor der ikke sker noget. Hvor medarbejderne har travlt med at udføre arbejdet, mens medlemmerne snakker med hinanden på sidelinjen. Der er beskrivelser af ting, der skal gøres og lister af opgaver, ophængt på væggen, så at medlemmerne kan komme, udføre en eller to opgaver og aldrig nødvendigvis arbejde sammen med medarbejderne. Så er der enheden, ofte fremhævet som en slags klubhus ideal, som fungerer fint uden nogen medarbejder tilstedeværelse i det hele taget. Og der er enheder, hvor medlemmer og medarbejdere tilbringer det meste af tiden med at sidde tilbagelænet og snakke sammen.

I et klubhus, hvor fællesskabet syntes ”venligt”, og hvor der var en stærk følelse af fællesskab, havde medarbejderen i kontorenheden sit eget kontor med et stort skrivebord, bag hvilket hun afsondret udførte arbejdet i enheden. Hun var helt sikkert venlig, men arbejdet tilhørte kun hende. Medlemmerne kom i klubhuset, så på en white board udenfor hendes kontor og valgte enkelte og simple opgaver, som ikke behøvede noget engagement fra medarbejdernes side. Efter at have udført en eller to opgaver gik medlemmerne ind i ryge rummet.

Noget er helt galt ved dette billede. Venlig, respektfuld, osv, osv, er helt klart ikke nok. Det er heller ikke hjertet af, hvad der gør et klubhus til et klubhus. Det er heller ikke nøglen til at hjælpe medlemmer til at blive resocialiseret.



Clubhouse International

Gensidige forhold i et klubhus kræver en indsats
Af Robby Vorspan

Det gensidige forhold i et klubhus er ikke nogen tilfældig hokus pokus magi. Det er afhængigt af et meget klart defineret sæt kriterier, som er beskrevet i vores Klubhus Standarder, uden hvilke - hvor "venlige" eller "respektfulde" de end måtte være, bare ikke er *gensidige forhold i et klubhus*.

Standard 9 siger: Klubhusets medarbejderstab er tilstrækkelig til at engagere medlemmerne i klubhusarbejdet, men ikke større end at ansvarsområderne kun kan varetages med medlemsdeltagelse. Klubhus medlem/medarbejder indbyrdes forhold er indbygget i og eksisterer gennem det arbejde, vi udfører sammen. Uden at dele arbejdet i klubhuset, som den ramme vores gensidige forhold bygger på, visner det og mister sin transformerende kraft.

Det er ikke muligt at undersøge disse to grundlæggende forudsætninger som separate enheder. Du kan ikke have et hus med velfungerende gensidige forhold og en svag arbejdsstruktureret dag. Eller, for den sags skyld,; du kan ikke have et hus med en velfungerende arbejdsstruktureret dag men svage gensidige forhold. Klubhus medlem/medarbejder gensidige forhold og den arbejdsstrukturerede dag i et klubhus er fuldstændig afhængig af hinanden. Du kan ikke have den ene del uden den anden. Det er medarbejdernes væsentlige job at *finde* hvert eneste medlem og *engagere* ham eller hende i reelt, meningsfuldt og betydningsfuldt arbejde i huset. Medarbejderens job er enkelt. Det er at bruge hver mulighed for at se ind i øjnene på medlemmet og sige: "Jeg har brug for dig". Recovery sker ikke bare ved at gøre arbejdet. Det sker ved at gøre arbejdet i en kontekst af denne form for virkelig menneskeligt engagement.

Psykisk sygdom frarøver folk deres identitet, deres følelse af selvet og meningen med deres liv. Vi begynder processen med at finde ud af, hvem vi er, når nogen ser os ind i øjnene og siger: "jeg har brug for dig". Hvis og når nogen henvender sig til os på denne ægte måde, selv om det kun er på en tøvende, forsigtig måde, begynder vi at acceptere, at der faktisk er et "mig", som en anden har brug for. Og når vi så tager skridtet for at imødekomme dette behov og bliver enige om at engagere os i, hvad arbejdet end er, så har vi ikke noget valg andet end at anerkende, at jeg *eksisterer* stadig. Det, trods brudt ned, at jeg stadig *er*, og at jeg ved at arbejde sammen med denne anden person bevirker, at jeg synes at vokse mig stærkere, selv om det går langsomt.

Det er derfor, at eksemplet med "klubhus", jeg gav tidligere, så alvorligt er skudt forbi. Selv om fællesskabet var rart og venligt, og der foregik noget arbejde, manglede pulsen i klubhuset på det sted. Medlemmer kom ind og læste på en white board de opgaver, der var listet op og gik videre med at lave dem. Hvad der manglede, var oplevelsen af at blive set af en anden person, som tilkendegav, at han/hun havde brug for *mig*, at de behøvede den *særlige* person, som jeg er og det, jeg kan tilbyde.



Clubhouse International

Gensidige forhold i et klubhus kræver en indsats
Af Robby Vorspan

Det er ikke arbejdet i sig selv, der heler. Og det er heller ikke i sig selv den venlige, støttende holdning fra medarbejdernes side overfor medlemmerne, der heler. I virkeligheden er det meget let at opretholde en venlig og støttende holdning overfor folk, som vi ikke forventer noget af. Der er masser personale i afdelinger på psykiatrisk hospital, som er venlige og støttende overfor deres patienter men som ikke forventer noget af dem ud over den mærkelige adfærd, der er ved psykisk sygdom.

Hvad, der heler, er det faktum, at klubhus medarbejdere møder medlemmer i en kontekst af, at man har brug for dem. Medarbejdere er presset til at se ud over den skal, som medlemmer gemmer sig bag og at søge at finde personen, uanset hvor utilgængelig, eller hvor meget han/hun har gemt sig. Fordi der er reelt, krævende arbejde, der skal udføres, har medarbejderen intet andet valg end at prøve at komme i forbindelse med det område i medlemmet, som er vitalt, sundt og fuld af håb, uanset om medlemmet erkender, at et sådan område stadig eksisterer.

Medarbejderne er også dybt forandrede i denne proces. Den bydende nødvendighed og behov, som er bygget ind i den arbejdsstrukturerede dag, presser medarbejderne ud af den ”bekvemmelige zone” af deres egne forudfattede meninger om, hvad de kan forvente af mennesker med en psykisk sygdom. Klubhus medarbejdere må stå ansigt til ansigt med deres egne fordomme, ellers er de ikke i stand til at gøre deres arbejde. At se ind i en andens øjne og ægte sige ”jeg har brug for dig” er ikke muligt, hvis du ikke kan se den sunde evne i personen.

Ved at arbejde sammen med en medarbejder på den måde får medlemmerne forbindelse med sig selv: med deres evner, talenter og styrker. De begynder at føle, at de kan og gerne vil tage mere ansvar i klubhuset. Efterhånden som de bliver stærkere, bliver de ivrige efter at tage større skridt med mere ansvar og flere muligheder. De bevæger sig ud i OA, støttet arbejde og varigt arbejde. De begynder at genopleve deres egne håb, drømme og ønsker. De søger og finder bedre boliger via hjælp fra klubhuset. De begynder at erkende, at de er værdifulde personer, der er værd at have med at gøre, værdige til at have venskaber, og de udvikler meningsfulde kontakter både inde i og udenfor klubhuset. Den gensidige kontakt mellem medlemmer og medarbejdere sætter alt dette i bevægelse, og der er en konstant støtte, mens det udfolder sig.

For at blive helet er vi nødt til at blive fundet af hinanden. For at finde hinanden, er vi nødt til at have brug for hinanden. For at have brug for hinanden er der nødt til at være en struktur på stedet, som sikrer, at der er vigtige ting, der skal gøres, som vi ikke kan gøre uden hjælp.



Clubhouse International

Gensidige forhold i et klubhus kræver en indsats
Af Robby Vorspan

Det er det ægte ved strukturen i klubhuset. Arbejdet er der, behovet er der og folket er der. Det er ikke magi. Men når alle de faktorer er på plads, er forandringen, der finder sted i hjertet af vore liv mere magisk end en million tryllekunster.