

제 3 장 클럽하우스에서의 관계

Clubhouse Relationships

전문가적 위치에서 함께 일하는 동료로

Hallinan & Nistico, From pedestal to Personhood

: Staff in the Clubhouse

클럽하우스의 관계는 일이 필요하다

Robby Vorspan, Clubhouse Relationships Need Work!

클럽하우스 모델과 그 조직에 대한 의견

Roberta Vorspan, Attitudes and structure in the Clubhouse Model

전문가적 위치에서 함께 일하는 동료로

: 클럽하우스의 직원

Lawrence Hallinan & Helen Nistico

개요

이전의 치료 세팅은 직원에 대한 기준이 분명했었다. 그리고 “전문가적 위치”를 바탕으로 직원과 소비자를 구분하였다. 그러나 클럽하우스모델은 직원에 대해서 기존과는 다른 생각을 갖고 있다. 클럽하우스 모델은 오히려 전문가적 위치와 다른 특성을 갖고 있다. 클럽하우스에서는 직원에게 전문가로서 역할을 요구하지 않는다. 인간으로서 배우고 성장하는 자유 즉 인간됨을 얻는다. “인간됨”이란 인간으로서의 자유와 성장을 의미한다. 인간됨을 경험하면서 일을 할 때는 여러 많은 어려움을 겪게 된다. 클럽하우스에서는 직원도 회원과 함께 일하면서 회원만큼 격려 받고 성취감을 얻게 된다는 것을 알게 되었다.

서론

얼마 전 클럽하우스에서는 한 회원이 “환자에서 개성을 지닌 사람으로”라고 자신의 경험을 기록한 글을 썼다. 클럽하우스에서 직원이 된다는 것은 비록 회원과는 그 출발점이 다르다 할지라도 역시 인간됨을 향한 여정에 참여하는 것임을 알게 되었다. 이와는 달리 직원으로서 다른 출발점을 갖는 것을 사람들은 소위 “전문가적 위치”이라고 한다.

■ 무엇이 전문가적 위치인가?

지금도 사람들은 정신건강 분야에서 일하는 직원에 대한 어떤 ‘상’을 갖고 있다. 그리고 이를 바탕으로 “전문가로서”의 위치를 규정하게 된다. 이런 생각에는, ‘(1) 직원은 직위를 위해 특별한 훈련을 한다. (2) 일반인들보다 더 훌륭한 기술, 가치, 지식 등을 갖고 있다. (3) 혼자서도 충분히 일을 잘 할 수 있다. (4) 클라이언트와는 개인적인 일상사를 나누지 않는다.’가 포함된다. 그러나 클럽하우스에서 여러 경험을 하면서, 직원에 대해서 전문가적 위치를 지닌 사람으로 생각하는 것에 대해 의문을 갖게 되었다. 직원을 이런 존재라고 생각하는 것은 직원이나 클라이언트에게 좋지 않다고 생각한다.

■ “전문가적 위치”를 타파할 클럽하우스 모델의 요소들

아래에서 설명하고 있는 클럽하우스의 특성을 통해서 직원에 대한 관점을 바꿀 수 있을

것이다.

직원선발

첫째가 직원을 선발하는 과정에서 나타나는 특성이다. 클럽하우스의 직원은 다양한 배경을 갖고 있다. 심리학자, 사회사업가, 청소년사업가, 신학자, 철학자, 작업치료사, 교사 등 직원을 선발 할 때는 전공이나 자격증 보다는 대인관계 기술과 진심으로 다른 사람과 관계를 형성할 수 있는 능력을 강조한다. 그렇기 때문에 다양한 직원은 일을 수행하는데 필요한 모든 실제적인 기술을 갖고 있지 않을 수도 있다. 그래서 일을 시작할 때부터 “모든 것을 다 아는” 전문가로 보일 수 없다.

일의 양

“전문가의 기반”은 다시 클럽하우스에서 해야 하는 일의 양 때문에 흔들린다. 대부분의 클럽하우스는 상당히 많은 일을 해야 한다. 매일 전화를 받아야 하고 점심을 준비해서 제공하고 소식지를 만들고 회의를 계속하고 이를 기록해야 한다. 신규 회원과 기존 회원은 주거, 취업, 병에 관한 여러 측면에서 도움이 필요하다. 직원은 일을 통해 회원의 재능과 능력을 이끌어 내야 한다. 회원이 얼마나 기여하는가 하는 정도에 따라서 그날 업무의 결과가 달라지게 된다. 직원이 자신을 서비스를 제공해 주는 사람이라고 느끼고 있다면 회원도 자신을 그저 서비스를 받는 사람이라고 느낄 것이다.

세 가지의 평등

클럽하우스 모델의 가장 핵심 가치 중 하나는 직원과 회원은 평등하다는 것이다. 이것은 다소 모호해서 우리가 자주 이해하고자 씨름을 하게 되는 개념이다. 여기서는 세가지 측면에서의 평등으로 해석해보려고 한다. (a) 결정시 발언권의 평등 (b) 클럽하우스 일을 할 때 기회의 평등 (c) 클럽하우스 공간 접근시의 평등

1) 평등한 발언권

직원과 회원은 클럽하우스 운영과 관련된 결정을 함께 한다. 회원의 의견과 직원의 의견은 모두 중요하다. 이런 결정 과정을 거치면서 직원이 모든 것에 답을 알고 있는 것이라는 것을 알게 된다. 결정 내용에 따라서는 회원이 더 깊은 통찰력을 갖고 있기도 하다. 정책 결정에서 평등하게 발언권을 가지면서 직원이 모든 것을 가장 잘 안다고 생각하던 기존의 생각을 바꾸게 된다.

2) 평등한 기회

클럽하우스의 일을 하는 기회가 모두에게 평등하다는 것은 결국 회원보다 직원이 능력이 있다는 생각에 도전하는 것이다. 회원은 설거지나 식사준비를 하는 일, 보고서를 쓰고 재정관리를 하는 등 모든 일에 참여할 수 있다. 어떤 일을 누가 하느냐는 그 사람이 가진 관심

이나 기술로 정해지는 것이지 직원이냐 회원이냐는 구분으로 결정하는 것이 아니다. 예를 들면, 회원 중에는 클럽하우스를 잘 소개하고 발표를 잘하는 사람이 있다. 이들은 직원보다 클럽하우스를 더 잘 소개하기 때문에 이 역할을 하는 것이다. 직원이 더 중요한 일을 하는 능력을 가진 사람으로 생각하지는 않는다.

3) 공간에의 평등한 접근

클럽하우스모델은 직원과 회원이 공간을 평등하게 이용하도록 하고 있다. 직원은 별도의 사무실, 책상, 직원 방을 갖고 있지 않다. 직원은 동료나 회원과 함께 점심 식사를 한다. 공간을 공유함으로써 클럽하우스내에서 공동체의식이나 따뜻함을 느낄 수 있다. 직원만 이용하는 장소가 있다면 직원이 특권을 가졌다는 인상을 받을 수 있다. 물리적인 환경에서 평등하다는 것도 매우 중요하다.

이러한 것이 클럽하우스모델에서 직원의 역할을 규정하는 것으로 “전문가”의 개념과는 다르다. 직원은 “전문가”에서 회원과 똑같은 위치로 내려와야 한다. 이를 인간됨이라고 부른다.

■ 인감됨

1) 일반 사회와의 문화와는 다른...

우리는 사람이 중심인 공동체를 만들고 있다. 클럽하우스는 기존의 문화와는 다른 공동체 문화를 만들고 있다. 사회의 어떤 곳에서는 사람을 소중히 여길만한 시간이나 공간이 없다. 그리고 사회는 사람이라는 존재나 과정 보다는 그 사람이 뭘 소유하고 있는지 결과가 어떠한지에 더 큰 가치를 둔다. 클럽하우스는 이런 사회와는 다르다. 직원과 회원은 조화를 이루어 살아간다. 그리고 조화로운 분위기 속에서 회원을 소중히 여기고 회원이 할 수 있는 최선의 것을 끌어낸다. 이 과정을 통해서 자신과 다른 사람들이 가진 잠재력에 대한 긍정적인 생각을 갖게 된다. 우리가 만족하고 감격에 가득 차서 퇴근할 수 있는 날은 바로, 클럽하우스에서 좋은 사람을 만나 교체하고 누군가를 잘 도와주었던 날일 것이다.

2) 직원과 회원의 공통점

직원이 정신질환자인 회원과 일하는데 크게 영향을 받는 것은 둘 사이에 얼마나 많은 공통점을 갖게 되느냐에 따른다. 회원과 함께 일하고 많은 회원들과 친해지면서 음악, 영화 등 취향이 같은 사람들을 만나게 된다. 회원들과 함께 서로 미래에 대하여 이야기하면서 친밀한 인간관계를 맺고 싶고 휴일에 햇볕을 쬐고 싶다는 등 같은 일을 하고 싶어한다.

볼스판은 “우리가 심리전문가든 치료 전문가든 그 이전에 단순히 한 인간일 뿐이다”라고 말했다. 이렇게 보면 우리는 다같이 배우고 성장하는 기회, 인간관계를 맺고, 의미 있는 활동을 하고, 일과 휴식을 조화롭게 갖고 싶은 것 등과 같은 공통적인 욕구를 갖고 있다.

■ 직원들이 직면하는 도전들

클럽하우스 모델에서 일하는 것이 복잡하지는 않지만 직원으로서 역할을 잘 감당하기 위해서는 계속적으로 고민해볼 문제가 있다. 어떤 문제일까?

1) 경계를 갖고 싶은 것

열려있고 함께 공유하고, 모두 평등하다고 전제하고 일을 하다보면, 경계를 갖고 싶은 욕구를 갖게 된다. 약속시간을 정하고 쉴 수 있는 나만의 사무실이 없기 때문에 종종 직원은 다른 직원이나 회원이 요구하는 것에 항상 노출되어 있다고 느낄 수 있다. 따라서 우리 스스로에게 자신을 돌보는 책임이 있다.

2) 일이 진행되는 것의 가치적 측면에 대한 고민

클럽하우스 직원이 직면하는 고민은 일의 최종 결과를 중시하기보다는 그 과정에 더욱 가치를 부여해야 한다는 것이다. 보통은 실수 없이 빨리 작업 목표를 달성하는 것에 높은 가치를 부여하는 것이 일반적이다. 그러나 최종목표를 이루는 속도보다 더 중요한 것은 회원들이 기여를 하는 법과 가치 있는 기술을 배우는 과정이라는 것을 잊지 말아야한다.

3) 불예측성

직원은 무엇이 어떻게 될지 예측할 수 없다는 것을 알게 된다. 회원들이 어느 날, 어떤 시간에 클럽하우스에 나올지 확실하지 않다. 따라서 매일 부서 업무의 목표를 달성하기 위해 얼마나 도움을 받을 수 있을지 확실치 않다. 회원들은 자발적으로 일을 하기 때문에 경우에 따라서는 출근은 했지만 일을 하고 싶지 않을 수도 있다. 따라서 직원은 마감시한이 있고, 완수하지 못하면 문제가 생기는 일도 끝마칠 수 있을지 없을지 알 수 없는 경우가 생기게 된다. 직원과 회원들은 일을 어떻게 해야 할지 함께 결정하기 때문에 직원이 독단적으로 부서 일을 관리하지 못하게 된다. 따라서 기존과는 다르게 일을 하는 방법에 적응하고 익숙해져야한다. 마감 시한내에 소식을 만들어야하지만 누가 같이 만들지 어떤 소식지가 나올지 모른다. 모순적 말인 것 같지만 우리가 일에 대해 먼저 결정하지 않고 시작할 때 회원들이 더욱 창조적으로 일에 기여하도록 격려할 수 있다.

4) 새로운 경험과 기술

우리는 다양한 일을 하게 되면서 많은 고민을 하게 된다. 계속해서 새로운 경험을 하고 우리 자신과 회원들 내부에 잠재되어 있는 독창력과 재능을 발견해야 한다. 또 의미 있는 일을 찾고, 그 일을 재미있고, 관심이 가며, 하고 나면 뭔가 보람이 남도록 만들어야 한다.

5) 지배하지도 의존하지도 않는 것

직원은 무의식적으로 자기주장을 잘하지 못하는 회원을 지배할 수 있다. 회원에게 일하

고, 말하며, 서로를 돌볼 수 있는 기회를 방해하고 있지는 않은지 정기적으로 스스로를 점검해 볼 필요가 있다. 우리가 먼저 전화를 받고 회의에서 우리가 생각하는 모든 것을 말하고 어떤 질문이나 요청에 주저함 없이 응할 때 어떤 결과가 발생할지 알아야 한다. 직원도 기회를 나누어 가지고 있다는 것을 느끼는 것이 중요하다. 회원으로 하여금 직원에게 의존하도록 유도하고 있지는 않은지 스스로에게 물어봐야 한다. 물론 회원에 따라서는 직원에게 의존할 필요가 있는 경우도 있다. 신입회원들은 일을 할 때 도움이 필요하며, 의사를 결정해야 하는 상황에서 당황하게 될 수도 있다. 실제로 이런 일이 생기기 때문에, 회원들은 자기를 지지해주고 보호해 줄 수 있는, 그리고 의지할 수 있는 강한 누군가를 필요로 한다. 이 경우에 회원은 직원에게 의존을 하게 된다. 이 때 직원이 너무 자신에게 의존하도록 한다면, 반대로 그냥 내버려두는 것은 바람직하지 않다. 회원은 자기를 이끌어주고 안정을 갖게 해주는 사람을 만나려고 할텐데, 다른 회원이 이 역할을 하는 것도 좋을 것이다. 그렇지만 현실적으로 모든 회원이 이런 돌보는 역할을 하고 싶어 하지는 않을 것이고 항상 도움을 줄 수 없을 수도 있다. 그러나 회원이 회원을 서로 돕도록 함으로써 서로 의지하고 힘이 되어 줄 수 있다는 것을 보여줄 수 있다. 회원의 자신감이 매일 조금씩 더 생기는 것을 보면서 우리가 고민하는 문제를 해결할 의욕과 힘이 생기게 된다. 클럽하우스는 직원에게 많은 것을 주는 멋진 일터이다. 클럽하우스 환경이 주는 자극 때문에 우리는 살아있다는 생생한 느낌을 받을 수 있다.

■ 회원이 직원을 생각하는 관점의 변화

회원은 직원도 필요한 것이 있고 실수 할 수도 있는 존재라고 편하게 생각하는데는 시간이 걸릴 수도 있다. 우리는 회원들이 준비가 되면 직원을 동등한 존재로 받아들일 것이라고 생각한다. 일단 회원들이 자기 스스로를 믿게 되면 직원을 동등한 존재로 생각하기 시작할 수 있다. 회원과 직원은 클럽하우스의 모든 성원들이 강해질 수 있도록 애써야 한다.

클럽하우스의 회원인 벨리다의 말을 빌리자면 회원이 스스로 자기가 하겠다고 하지 않고 늘 직원에게 습관적으로 뭔가를 해달라고 부탁한다면, 이것은 자기 병이나 병원생활에서 얻어진 습관을 유지하는 것이라고 한다. 또 자기가 무능력하다는 인식을 강화하고 다른 회원을 더 믿지 못한다고 한다. 회원들은 무의식적으로 직원은 실수가 없는 존재라고 믿게 된다고 한다.

결 론

클럽하우스 모델은 직원이 전문가라는 인식을 뒤엎는 가치와 여러 활동을 통해서 직원의 역할을 삼는다. 우리 직원은 전문가의 기반이 되는 위치와 권한을 갖고 있지 않다. 하지만 인간됨을 얻었고 이에 따른 도전과 기쁨을 누리게 되었다. 직원으로서의 경험으로 인해 클럽하우스가 회원 뿐 아니라 직원에게도 발전과 회복의 장이 된다는 것을 알게 되었다.

본 저널은 대화샘솟는집에서
번역하였습니다.

Hallinan, Lawrence, and Nistico, Helen은 이 글을 1994년 호주 정신건강 서비스 컨퍼런스에서 발표하였다.

클럽하우스에서의 관계는 일이 필요하다!

Robby Vorspan

본 저널은 대화샘솟는집에서
번역하였습니다.

클럽하우스에서의 관계는 클럽하우스의 영원한 화두이다. 이 문제는 클럽하우스의 모든 세미나, 회의, 훈련과정에서 항상 다루고 있다. 클럽하우스 회원과 직원 사이에 이 독특한 관계는 무엇일까?

처음 이 관계의 본질에 대해 논의하기 시작했을 때, 우리의 관계가 과연 무엇인가를 설명하기 위해서 반대로 그렇다면 무엇이 우리의 관계가 아닌가를 말함으로써 관계가 무엇인가를 밝히려고 했었다. 우리 모두는, 클럽하우스 회원과 직원의 관계가 이전의 정신보건 영역에서 그래왔던 환자와 직원의 수직적인 관계와는 전혀 다르다는 것을 인정했다. 무엇보다도 우리는 현재의 클럽하우스 안에서는 전통적인 정신보건전문가와 그들이 맡은 환자들 사이에 놓인 경계선이 더 이상 존재하지 않는다는 것을 알고 있다. 다른 분명한 차이점으로는 클럽하우스에서는 (직원만의) 분리된 직원회의, 직원 연수, 또는 직원 사무실을 갖지 않는다. 또 다른 명확한 차이점은 클럽하우스의 직원은 전통적인 환경에서의 직원처럼 개인적 삶이나 목표, 희망, 그리고 실수에 대하여 말하지 말아야 할 필요가 없다는 점이다.

그래서 우리는, 그렇지 않은 모든 것들을 찾아내서, 클럽하우스에서의 관계라는 독특한 본질을 찾기 시작했다. 클럽하우스에서의 관계는 일방적인 것이 아니었고, 권위적이지도 않았고, 형식적이지도 않았다.

그리고 클럽하우스에서의 관계가 실제로 어떠해야 하는지를 설명하려고 노력하게 되면서, "우호적으로(friendly)", "존중하는(respectful)", 위엄 있는(dignified)" 그리고 "상호적인(mutual)"이라는 표현을 하게 되었다. 이러한 단어들은 전통적인 정신보건현장에서 환자와 직원간의 관계를 묘사하는 말로는 쓰이지 않았었기 때문에, 클럽하우스의 관계를 이해하기에는 충분했었다. 또 우리가 클럽하우스에서 만들어가고 있는 관계와 다른 정신 건강 시설에서 경험해왔던 관계 간의 차이를 이해하기에 충분했었다.

그러나 이제 모든 것이 변했다. 우리는 클럽하우스 문화와 관계를 이해하기 위해 새로운 것이 필요하게 되었다. 한편으로는, 위에서 말한 그러한 단어들이 의미하는 관계를 정말 잘 이루어냈다 하더라도, 현재 대부분의 전통적인 정신보건기관도 클라이언트나 환자와 "우호적으로", "존중하고", "위엄 있는" 관계를 맺어가고 있다. 물론, 전통적인 치료 기관에서 우호적이고 존중하고.. 그런 관계를 맺으려고 할지라도 클럽하우스에서 관계-치유 과정의 핵심-에는 이르지 못한다는 것을 알고 있다. 그렇다면 우리 스스로에게 다시 질문해보아야 한다: 차이점이 무엇인가?

지금까지 우리가 관계를 이해하는데 도움을 주었던, "우호적으로", "존중하는" 과 같은 단어는 단지 클럽하우스 관계의 '기적 magic' 을 알아가기 위한 것 중, 극히 표면적인 일부분을 이해하는 것에 불과하다. 그러나 그것을 '기적(magic)'이라고 부르는 것도 더 이상 충분하지 않다. 우리는 클럽하우스 공동체에서 함께 일한다는 우리의 방법이 얼마나 강력한 것이며 효과적인 것인지를 알기 때문에, 더더욱 우리가 해야 할 일이 무엇이며, 왜 일이라는 것이 효과적인 영향력을 미치는 것인지를 정확하게 알아가야 할 의무가 생기게 된다. 이것이야말로 클럽하우스를 강하게 하고, '클럽하우스' 라는 이름을 붙일 만한 가치가

있는 새로운 클럽하우스를 지원하는 유일한 방법이다. 그러므로 우리는 클럽하우스의 관계라는 말 뒤에 숨겨져 있는 ‘기적(magic)’이 무엇인지에 대한 질문에 답하기 위해 노력해야 하며 자세히 살펴볼 필요가 있다.

나는 ICCD에서 일하기 때문에 인증을 위한 보고서를 읽을 수 있는 기회가 많다. 오랫동안 나는 보고서에서 반복되고 있는 주제를 놓고 고심해왔다. 종종 클럽하우스 인증에 참여하는 임원들은 관계에 관한 스탠다드 부문에 대해 논의할 때, 모든 것이 잘되고 있다고 하는 경우가 많다. 훌륭하고, 따뜻하며, 일체감이 느껴진다. : 공동체 의식이 강하다 : 웃음소리가 나고 쉽게 어울려 지낼 수 있다-라고 말하는데, 사실 그런 관계는 처음에 말했던 ‘우호적으로, 존중하는, 상호적인, 그리고 위엄 있는’ 관계라고 말하는 것으로, 관계 부분에는 전혀 문제가 없다고 보고를 하는 것이다.

그리고 나서, 일 중심의 일과를 깊이 있게 다루는 보고서가 쇠도하고 있는데, 이 부분에 대해서 좀 더 자세히 검토해볼 필요가 있다. 다음에 열거하는 내용은 아무 일도 일어나지 않는 부서의 특징을 열거한 것이다 : 직원이 바쁘게 일하는 동안 회원은 방관자로서 서로 잡담을 하고 있다, 일에 대한 목록과 설명 도표를 벽에 걸어 놓아서, 회원들이 오면 한가지나 두 가지 업무를 하지만 직원과는 전혀 교류가 없다. 이와는 반대로 가끔, 이상적인 클럽하우스의 모범적 예로 들기도 하는 묘사도 있는데, 예를 들면, ‘직원이 전혀 관여하지 않고도 잘 운영되고 있는 부서가 있다. 그리고 직원과 회원이 대부분의 시간을 쉬면서 둘러앉아 대화를 나누고 있다.’ 등이다.

관계가 “우호적”이고 공동체 의식 강해 보이는 어느 한 클럽하우스의 사무부서에서 일하는 한 사회복지사가 자신의 사무실 책상 뒤에 앉아 스스로 일정을 짜고 부서의 일을 했다. 물론 그녀는 친절했지만 일은 그 직원 혼자만 하고 있었다. 회원들은 클럽하우스에 와서 그 직원의 사무실 벽에 있는 칠판을 쳐다보고, 직원과 함께 할 필요가 없는 간단한 업무 중에서 하나를 선택했다. 이러한 업무 중 한두 가지를 끝낸 후에, 회원들은 흡연실로 가버리곤 한다.

이러한 상황은 확실하게 무언가가 잘못된 것이다. 우호적이고, 존중하는, 기타 등등..... 설명으로는 충분하지 않으며, 그러한 관계가 클럽하우스가 클럽하우스답게 되도록 하는 핵심으로 작용하도 않으며, 회원이 자신의 삶을 교정하도록 하지도 못한다.

클럽하우스 관계는 우연한 속임수를 쓰는 마술(magic)이 아니다. 그것은 클럽하우스 스탠다드에서 출발한, 매우 분명하고 정확한 기준에 의해서 좌우된다. 클럽하우스가 비록 “우호적으로”, 혹은 “존중하는 ” 관계가 이루어졌다 할지라도, 그것이 클럽하우스 관계의 전부는 아니다.

스탠다드 8번에는 “클럽하우스 직원은 회원을 지원하는데 적절한 인원이어야 하나 회원의 참여 없이 직원이 모든 책임을 다할 정도로 많을 필요는 없다.”고 써있다. 클럽하우스 회원과 직원 관계는 함께 일하는 것을 토대로 이루어진다. 관계는 뼈대와 같아서 클럽하우스에서 함께 일을 나누지 못한다면, 우리의 관계를 시들해 지고 결국 변화하는 힘을 잃어버

리게 된다.

클럽하우스의 두 가지 본질적 요소(일과 관계)를 분리된 것으로 나누는 생각하는 것은 불가능하다. 일 중심의 일과를 잘 진행하지 못한 가운데 활발한 관계를 맺는 것이 불가능한 것처럼, 관계가 좋지 않으면서 일 중심의 일과를 잘하고 있을 수는 없다. 클럽하우스의 회원과 직원 관계와 클럽하우스 일 중심의 일과는 깊은 관련이 있다. 하나 없이 다른 하나를 이루어낼 수는 없다.

클럽하우스 직원이 가장 중요하게 생각하고 해야 할 일은 모든 회원들이 클럽하우스의 실제적이고 의미 있는 중요한 일에 참여하게 하는 것이다. 클럽하우스 직원이 해야 하는 일은 단순하다. 회원들의 눈을 응시하며, 매번 “당신이 필요 합니다” 라고 말할 기회를 놓치지 않는 것이다. 회복이라는 것이 단순히 일을 하는 과정 속에서 일어나는 것은 아니다. 진정한 인간적인 관계를 맺고 함께 일을 함으로써 일어나는 것이다.

회원들은 정신질환으로 인해 자신의 정체성, 자아감, 삶의 의미를 잃어버렸다. 누군가가 우리의 눈동자를 똑바로 쳐다보면서, “나는 당신이 필요 합니다” 라고 말할 때 자신이 누구인가를 재발견하는 과정이 시작된다. 누군가가 진심에서 우러나와서 이러한 방법으로 우리에게 말을 걸어온다면 그리고 (실제로) 말을 걸어왔을 때, 비록 주저하는 작은 소리로 대답한다 할지라도, 실제로 다른 사람이 필요로 하는 ‘내’ 가 존재한다는 것을 받아들이기 시작한다. 그리고 나서 필요한 일을 하기 위해 한걸음 내딛었을 때, 그리고 그 일이 무엇이든 참여하기로 결정했을 때, 이것은 바로 “나는 여전히 존재 한다” 라고 인정하는 것이다. 비록 잊고 있었던 것이라고 해도, 나는 여전히 존재하며, 다른 사람과 함께 일하는 과정에서 나는 성장하며, 비록 느리다 할지라도 더 강해지고 있다는 것을 알게 된다.

이 때문에 나는 조금 전에 묘사한 사무행정부는 목표에서 완전히 벗어났다고 생각한다. 공동체가 ‘좋고’ ‘우호적이며’, 어떤 일이 계속 진행되고 있다 할지라도, 그 곳에는 클럽하우스의 핵심이 빠져 있다. 그저 회원들은 와서 칠판에 적혀 있는 업무를 읽고, 그 일을 해나가는 것이다. 그 과정에서 모자라는 부분은 나를 필요한 존재로 인정하는 다른 사람 때문에 얻을 수 있는 경험이다. 특별한 사람으로서의 내 존재 자체와 내가 무엇인가를 해야 하는데 필요한 존재라는 사실 말이다.

일만 하는 것으로 치유가 되는 것은 아니다. 또한 직원이 회원에게 친절하게 대하고 관심을 보여주고 지원하는 태도 자체로도 치유가 될 수는 없다. 아무것도 기대할 것이 없는 사람에게 친절하고 관심을 갖고 도와주는 태도를 보이는 것은, 실제로 가능한 일이다. 주립병원에도 환자에게 친절한 태도로 도움을 제공하는 직원이 많다. 하지만 그들은 정신병으로 인한 이상한 행동 외에는 다른 아무것에도 관심을 갖지 않는다.

회원의 도움이 필요하다는 상황에서 클럽하우스 직원과 회원의 만남은 그 자체가 치유의 원동력이다. 직원은 회원이 속에 감추고 있는 것, 즉 “껍질” 너머를 보아야한다. 비록 회원이 그 껍질을 단단하게 만들어서 그 내면을 감추어서 접근하기 어렵게 하고 있더라도 말이다. 왜냐하면 현실에서 해야 하는 일이 있기 때문에, 직원은 회원을 활기차고, 희망으로

가득 찬 ‘장’ 으로 끌어내야만 한다. 비록 회원이 그러한 ‘장’ 이 실제로 존재하는 지의 여부조차 혹 인식하고 있지 못하더라도 끌어내야 한다.

한편 이러한 과정 속에서, 직원도 또한 많은 변화를 경험하게 된다. 일 중심의 일과에는 회원의 도움이 꼭 필요하기 때문에, 직원은 정신질환이 있는 사람에 대해서 단지 ‘도와주는 사람’ 이라는, 이전에 갖고 있던 생각을 벗어나려야 한다. 클럽하우스 직원은 자신이 갖고 있는 정신질환에 대한 편견에 직면하고 다루어 나가야 한다. 그렇지 않으면, 자신의 일을 해나갈 수가 없다. 어떤 사람의 내부에 있는 건강한 능력을 볼 수 없다면, 누군가의 눈을 주목하며 진심에서 우러나오는 말로, “당신이 내게 필요 합니다” 라고 말하는 것은 불가능한 일이기 때문이다.

이렇게 직원과 함께 일을 하면서, 회원은 자기 자신을 다시 발견하게 된다. 자신의 재능, 자신의 능력, 자신의 힘에 대해서 말이다. 회원들은 일을 하면서 클럽하우스 내에서 자신이 할 수 있고, 하고 싶은 일이 많고, 그래서 더 많은 책임을 맡고 있다는 느낌을 갖기 시작한다. 회원들이 점점 더 강해지면서, 그들은 더 많은 책임과 더 많은 기회를 통하여, 더 큰 발걸음을 위한 희망을 갖게 된다. 회원들은 임시취업과 지지취업, 독립취업을 하게 된다. 또 자신의 희망과 이상, 그리고 욕망에 대해 다시 경험하게 된다. 그리고 클럽하우스에서도 도와줘서 더 좋은 주거 환경을 찾게 된다. 회원들은 자신이 소중하고 가치 있는 사람이며, 친구관계와 공동체에 잘 어울릴 수 있는 사람이라는 것을 알아가기 시작한다. 그리고 회원들은 클럽하우스의 안에서 뿐 아니라 밖에서도 의미 있는 관계를 만들어 가기 시작한다. 클럽하우스의 회원과 직원 관계를 통해서 이 모든 것이 가능해지며, 모든 것이 가능해질 만큼 지속적으로 영향력을 미칠 수 있다.

일중심의 일과와 클럽하우스 내에서의 관계는 서로 상관없는 것이 아니다. 그 두 가지 요소는 하나이고 결국 같은 것이다. 만약 관계가 친밀하지 않고 일중심의 일과가 제대로 진행되지 않는다면, 치유의 핵심이 되는 관계가 이루어지지 못할 것이다. 치유를 위해서 우리는 서로가 서로를 알 필요가 있다. 서로를 알기 위해서, 우리는 서로를 필요로 한다. 서로를 필요로 하기 위해서, 잘 구조화해서 도움 없이는 이루어 질 수 없고 꼭 해야만 하는 중요한 일이 많은 장소가 되어야 한다.

그것이 클럽하우스의 구조적인 특성이다. 그곳에는 일이 있고 그곳에는 필요한 것들이 있다. 그리고 그곳에는 사람들이 있다. 이것은 기적(magic)이 아니다. 그러나 이 요소들이 이 장소에 함께 있을 때, 우리의 삶의 중심부에서 차지하는 변화는 수백만 명의 마술들의 마술(magic)보다 더욱 강한 에너지를 발휘할 것이다.

Robby Vorspan은 ICCD의 출판 담당직원이다.

이 글은 캐나다의 토론토에서 열린 제 10회 국제클럽하우스 세미나에서 발표하였다.

클럽하우스 모델과 그 조직에 대한 의견

Roberta Vorspan

내가 파운틴하우스에서 주로 한 일은 클럽하우스를 알기 위해서 세계 각지에서 온 사람들과 클럽하우스에 대해 토론하고 훈련하는 것이었다. 회원과 또 정신건강 분야에 종사하는 사람들과 많은 대화를 하면서, 파운틴하우스에서 하는 일은 보통의 다른 조직이나 프로그램과 동일하게 보고 설명하기는 어렵다는 것을 알게 되었다. 그래서 우리는 파운틴하우스가 발전해 온 과정을 어떤 프로그램으로 유형화하기 보다는 “파운틴하우스 문화”라고 말하기도 한다. 나도 프로그램의 구조에 관점을 맞추기 보다는 그러한 구조를 만들게 되는 철학이나 신념을 살펴보는 것이 훨씬 더 중요하다고 생각한다. 보통 말하는 것처럼 파운틴하우스가 직업재활을 강조하는 정신건강 프로그램이라고 하는 것만으로는, 파운틴하우스에서 진행되는 모든 재활 프로그램을 설명할 수 없다. 그러나 그 기본적인 핵심적인 철학과 마음가짐도 역시, 설명을 하거나 객관화하기는 어렵다. 내가 생각하기에 파운틴하우스에서 하는 재활이 무엇을 의미하는지 설명하는 가장 좋은 방법은 오랫동안 내가 개인적으로 경험해 온 것을 말하는 것이라고 생각한다.

나는 60년대 말에 로렌스 대학에 입학했는데, 전공은 무용과 종교학이었다. 나는 그 시대에 유행하는 다양한 것과 사상, 철학을 경험하고 졸업을 하였다. 어쩌면 안정적이고 보호적이면서도 비현실적이기도 한 학교를 떠나서 현실 세계와 접하면서, 학교와는 전혀 다른 분위기를 경험하게 되었다. 나는 내 인생의 목표를 분명히 정하지 않으면 인생이 혼란스러워질 것 같이 불안해서 종교에 몰입하게 되었다. 종교 생활에 빠져들면서 나는 내 사랑하는 가족과도 멀어졌고 거의 모든 시간을 종교 활동에 쏟아 부었다. 나는 가족과 종교 모두에 의지하려고 했었고 이들이 제시하는 것이 완전히 달라서 결국은 균형을 유지할 수 없는 상태가 되었다. 이렇게 몇 년을 보내면서, 나의 인생은 점점 망가져갔고 결국 정신병원에 입원하기에 이르렀다.

그 당시 나는 기댈만한 무언가를 찾고 있었던 것 같다. 의존하고 싶어 하는 나의 상황이 정신병원의 구조나 낮 프로그램과 잘 맞아 떨어졌다. 환자는 ‘나’ 라는 독립적인 존재를 확인시켜주는 모든 것들을 버려야 한다. 병원에서는 환자를 보호한다는 명목으로 면허증, 열쇠, 통장, 돈도 다 가져가버린다. 입원을 하면, 친구, 가족 또는 나를 지원해주던 외부의 사람들과도 완전히 멀어지게 된다.

환자는 맹목적으로 직원을 믿어야 하는 환경 속에 있는데, 직원은 환자에게 일어날 시간, 낮 동안에 할 일, 면회 할 사람, 먹을 약, 적절한 행동, 심지어 적절한 감정표현이 어떤 것 인지까지도 정해준다. 누구나 병원에 입원할 때에는 상처받기 쉽고 힘든 상태에 있다. 그래서 결정권을 완전히 포기하게 된다.

자기가 원하는 것을 하려고 하거나 결정능력을 갖고 있으면 “나쁜” 환자가 될 수 있기 때문에 결정권을 갖기란 정말 어렵다. 나는 “좋은” 환자였고 병원직원이 내 삶에 대해서 결정 내

려주는 것을 받아들였다. 나는 잘 지내다가 입원한지 석달만에 퇴원 했지만, 퇴원한 이후에는 늘 내 삶을 결정해주던 ‘직원’이 없는 상황을 견뎌내지 못해서 다시 병원에 입원하게 되었다. 그 후 2년 동안 나는 병원이 주는 편안함과 안정감을 좋아했고 더욱 더 의존하게 되었다. 결국 반복적으로 입퇴원을 하게 되었다.

이런 점에서 정신건강제도는 중독적인 제도라고 생각한다. 환자들은 “유순하게 있는 것”이 인정받고 성공하는 것이라는 것을 금방 알게 된다. 그러나 일단 이렇게 의지하고 나면, 도와주는 직원 없이는 혼자서 잘 할 수 있는 능력을 잃어버리게 된다. 환자는 직원이 현명하고 모든 것을 알고 있다고 생각하며 그래서 늘 직원을 필요로 하게 된다.

직원들은 매일 사무실에서 문을 닫아 놓고 환자가 없는 곳에서 환자의 정신적 상황에 대해 의논하고, 환자의 운명을 결정한다. 환자는 직원들이 내리는 판단에 전적으로 의지하게 되고, 직원들이 환자 자신을 잘 알고 있기 때문에 적절한 것을 논의 한다고 믿게 된다.

환자들은 주치의와 만나는 ‘신성한 시간’을 꼭 지킨다. 만약 치료자가 잠시 한눈을 팔거나, 지겨워하거나, 관심을 갖지 않는다고 느껴지면, 그것은 환자 자신이 잘못하고 있는 것이라고 생각하게 된다. 환자는 자신의 모든 생각과 느낌을 마치 고해 성사하듯이 치료자에게 말하게 되고, 치료자는 마치 성직자가 고해성사를 받고 기도해주듯이 환자의 고백을 들어준다.

직원들은 환자의 이런 모습을 분석하고, 해석한 다음, 어떻게 해야 할지 결정한다. 환자들은 감히 치료자와 가까이 할 수 없기 때문에 한 참 지난 후인 다음 면담 시간이나 그 결과를 듣게 된다. 치료자는 환자에게 ‘당신이 부정적으로 행동했기 주말에 외출이 금지되었다’는 등의 말을 할 것이다. 비록 환자가 치료진이 지겨워하고 힘들어했던 것이 자신과 관계가 없었던 것이라고 느끼더라도, 어쨌건 치료자가 결정 한 것을 받아들인다. 환자들은 모든 것을 알고 있는 직원의 존재가 너무나도 필요하기 때문에, 가끔은 그들이 하는 판단이 의심스럽더라도, 그들의 판단을 받아들이고 수용한다.

환자가 된다는 것은 매우 외로운 것이다. 직원들은 너무 현명하고 고귀해서 우리처럼 자라고, 살아가고 있는 사람과는 다르다고 생각된다. 내가 이렇게 중독적인 환자라는 굴레를 벗어나고 싶다고 생각하게 된 것은 직원과 우리를 갈라놓는 저 벽 뒤에서 무슨 일들이 일어나고 있는지 알고 싶다는 호기심 때문이었다. 그리고 내가 할 수 있는 방법은 나도 그들의 방에 들어가는 것이었다. 나는 석사학위를 시작하고 댄스요법을 공부했다. 그리고 나는 결국 신성한(?) 직원이 되었다. 졸업 후 나는 뉴욕에 있는 작은 개인병원에서 댄스 치료사로 일하게 되었다.

직원으로 일하면서 나는 환자 앞에게 모범적으로 행동하라고, 내가 어디 사는지 말하지 말고, 내가 누구며, 어떻게 느끼고 무슨 생각을 하는지 말하지 말라고 배웠다. 나는 직원회의에 참석했는데 나는 우리가 ‘그들’이 아니고, 떨어져서 안전한 곳에 있고, 환자들의 인생에 대해서 결정권을 갖고 있다는 것에 자부심을 느꼈다. 예를 들어서 ‘조 브라운’이라는 환자가 아직까지는 여자친구를 만날 준비가 덜 되어 있다고 결정 내렸다. 그는 어떤 직원에게 적대적인 감정을 보였고 자신의 모든 것을 털어 놓고 말하지 않았다. 결국 우리는 ‘조’가 외박 나가는 것을 금지했고, 괴롭겠지만 이것은 조에게 치료를 위해서는 필요한 것이라고 생각했으며, 조가

만나기로 한 여자친구가 조에게 별로 적합한 배우자감이 아니라고 생각했다.

지금까지 내가 말한 것은 나쁜 점을 들춰내려고 하는 것은 아니다. 많은 사람들은 전문가의 보호를 잘 받고 있다. 하지만, 전문가는 환자의 치료와 사후 관리 과정에서 환자 본인의 의견을 듣지 않고 있다. 이렇게 하는 이유는 전문가가 환자의 삶에 대해서 책임을 져 주는 것이 정신과 환자의 부담을 덜어주고 도움을 준다는, 올바른지 않은 이론적인 근거를 바탕으로 하고 있다고 생각한다.

나는 병원에서 몇 년간 일을 했고 그 후 파운틴하우스에서 일하게 되었다. 파운틴하우스로 직장을 옮긴 이유는 내가 일했던 직장이 나쁘다거나 환자에게 도움이 되지 않는다고 반성을 하고, 그래서 새로운 변화를 추구해 보려고 했던 것은 아니다. 그저 이전 직장 보다 가까워서 출퇴근 거리가 짧아졌기 때문이었다. 처음 출근 했을 때 “여기서는 치료를 하지 않기 때문에 덴스요법은 하지 않는다” 라는 말을 듣기는 했지만 나는 ‘여기서’ 일을 시작했고 업무를 맡았다.

일 년 동안 일하면서 나는 매우 불편했다. 직원만 있는 방이나 직원만 하는 회의도 없었고, 일을 도와주는 사무직원도 없었으며, 어떤 직원은 자신의 사생활에 대해 자연스럽게 말하기도 했다. 나는 어떻게 행동해야 할지 알 수가 없었다. 다른 직원들을 살펴보니 어디 사는지, 어떤 생각을 하는지, 자신이 누구인지를 말하고 있었는데 나는 이런 것이 정말 이상했다. 나는 일년 넘게 이 문제를 놓고 씨름했다.

나는 회원들이 왜 여기에 오는지 이해할 수 없었다. 만약 이 곳이 병원이라면, 그리고 만약 ‘조’ 라는 환자가 화를 내고 적대적인 감정상태에서 프로그램에 참석해서 감정을 표현하면, 직원들은 빨리 그에게 관심을 보이고 개입 할 것이다. 자기 멋대로 한 것에 대해서 직원은 약을 더 처방하고, 그를 분석하고, 그 내용을 차트에 기록해 둘 것이다.

그러나 파운틴하우스에서 만약 ‘조’ 가 화나고 적대적인 감정상태로 출근 했다면, 사람들은 조에게 예산을 신청하기 위해서 하고 있는 월말 통계 작업을 같이 해줄 수 있는지 물어볼 것이다. 만약 조가 서류를 집어 들어서 다른 사람에게 던졌다면 그 일을 하고 있던 회원과 직원은 화가 날 것이다. 사람들이 화를 내는 정도는 그 통계 작업을 끝내야 하는 시간이 얼마나 남아 있느냐에 따라 다를 것이다. 또 친한 사람들은 조에게 와서 도대체 무슨 일로 그렇게 화가 났는지 물어보고, 만약 감정 조절이 되지 않는다면 집에 가서 좀 쉬라고 말할 것이다. 내가 놀란 것은 그런 경우 집에 가지 않고 그냥 남아 있다는 것이다. 그를 환자라는 관점에서 본다면, 나는 겉으로는 그렇지 않지만, 실제로는 그를 주의깊게 관찰을 할 것이다. 문제는, 내가 그 환자에 대해서 관찰 한 내용을 기록해 둘 차트나 치료계획을 써둘 서류가 어디에도 없었다는 것이다. 이 점이 나에게서는 정말 충격적인 것이었다. 파운틴하우스에서 1년 정도 일을 하다보면 아무리 둔하더라도, 그리고 아무리 정신건강 치료에 관심이 많았더라도, 파운틴하우스의 이런 면을 보지 않고 지날 수는 없을 것이다. 나는 전통적 정신건강체계 속에서 환자가 더 강해지고, 전인적인 사람이 되기보다는 의존적이고 유순한 환자가 되어간다는 것을 보았었다. 그렇기 때문에 나는 파운틴하우스에서 일어나는 변화를 더 빨리 바라보게 되었고 진정한 재활이 무엇인가에 대해서도 개인적인 경험을 하기 시작했다. 내가 알게 된 것은 파운틴하우스에는 ‘작업훈련’

을 통해서 치료를 하는 모임을 갖고 환자를 유순하게 만들지도 않았고, 직원이 모든 결정을 내려주는 능력을 갖고 있지도 않았고, 담당직원이 있어서 정신장애인을 위한 계획을 세워서 그것을 차트에 써두고, 이것을 성취하는 것도 아니라는 것이었다. 조에게 있어서 재활이란 파운틴 하우스에 출근을 하는 것이었는데 그 이유는 그곳에서 조가 보통 사람으로서 존경을 받았기 때문이었다. 조는 파운틴하우스에서 월말에 통계 내는 작업을 했었는데, 그 이유는 통계 작업이 그가 속해 있는 공동체인 파운틴하우스나 그 자신에게 매우 중요한 일이었기 때문이다. 조가 선택해서 하는 일은 매우 중요하고 의미가 있는 일이었는데, 왜냐하면, 조는 사람들이 자신을 필요로 하고, 일을 할 만큼 건강하고 재능이 있다고 믿어 준다는 것을 알았기 때문이다. 그래서, 아까처럼 화가 난 상황에서 아이처럼 종이를 집어던진 후에도 파운틴하우스를 떠나지 않기로 한 이유는, 친구들이 있는 파운틴하우스를 떠나서는 마땅히 갈 곳이 없었기 때문이다. 그래서 조는 친구인 직원, 회원과 같이 있으면서 ‘그를 괴롭힌 문제’가 뭐였는지를 말했다. 왜냐하면, 조는 친구들이 이해해주기를 진심으로 바랐기 때문이다.

클럽하우스에서 회원에게 주어지는 것은 기존의 정신 병원과는 전혀 다르다. 직원과 회원은 파운틴하우스에서 다른 사람의 재능과 장점을 발견하는 즐거움을 알았기 때문에 매일 출근한다. 회원은 자기가 뭔가를 결정해야하는 상황을 피해서 안전하게 있기 위해서 출근하는 것이 아니다. 직원도 자기가 배운 기술을 활용하거나, 회원들을 치료하거나, 사무실에서 문을 닫고 편안히 있기 위해서 출근하지는 않는다.

파운틴하우스에서 하고자 하는 재활이란, 우선 우리가 중독되어 온 체계로부터 눈을 뜨도록 하는 것이다. 재활로 가는 첫 단계는 지금까지 익숙하게 해오던, 직원에게 의지하던 환자의 역할에서 벗어나서, 다른 사람들과 전인적인 인간으로서 그리고 잠재력을 가진 인간으로서 동등하게 함께 하려고 하는 것이다. 파운틴하우스에서 말하는 재활에서 가장 중요한 것은 직원이든 회원이든 모두 지금까지의 한계에서 벗어나서 함께 성장하는 것이다. 전지전능하게 모든 결정을 해주던 직원으로부터 자유로워지면서 말이다. 나도 환자로서의 그런 나 자신을 버리면서 조금씩 더 자유로워지는 것을 경험했다. 직원인 내가 재활과정에 대한 나의 경험담을 말하는 것이 이상해보일지도 모르겠지만, 좀 더 잘 살펴본다면, 이것은 전혀 이상한 것이 아니다. 우리는 우리의 역할이 변하지 않는다는 고정관념을 갖고 있는데, 클럽하우스에서는 이런 상황을 벗어나므로써 조금씩 성장해간다. 클럽하우스에서는 직원과 회원 모두 서로 마음을 열고 서로가 서로에게 의지하면서 스스로의 삶에 책임을 지는 자유로운 존재가 된다.

나는 클럽하우스의 핵심이 무엇인지를 말하려고 하는데, 이것은 구조라기보다는 클럽하우스의 철학이나 신념에 대해 설명하는 것이 좋을 것이다. 그러나 그럼에도 불구하고 클럽하우스에 대해 설명하는 것이기 때문에 넓은 의미로 보면 철학과 신념에 대해 말하더라도 구조를 설명하는 것이기도 하다고 생각한다.

클럽하우스는 일을 하는 구조여야 한다. 일을 통해서 사람들은 이전에 낙인 받고 쇠약해져있는 상태에서 벗어나 변화하게 되고 상호관계가 가능해진다. 클럽하우스는 일이 많아서 회원도 각자 잘하는 일을 발견해서 직원과 함께하고, 그래서 각 사람이 갖고 있는 장점이 그저 자랑하기 위한 것이 아니라 활용해서 살아가기 위한 것이 되도록 짜여진 구조여야 한다. 직원은 회원

본 저널은 대화샘솟는집에서 번역하였습니다.

의 도움이 필요하다고 인식해야한다. 또 직원은 일을 더 잘하기 위해서, 그리고 클럽하우스가 잘 운영되도록 하기 위해서 회원의 장점과 기술을 찾아내기 위해 노력해야 한다. 회원은 직원과 친밀한 관계 속에서 함께 일하면서 직원도 힘들어하는 것이 있고 비틀대고 실패할 수도 있다는 것을 깨달을 필요가 있다. 사람들은 어떤 상황에 대해 어떤 편견을 갖고 있던지 간에 서로가 서로를 필요로 하는 경우에 처하면, 결국 자신이 가진 선입견을 버리고 공동의 목표를 성취하기 위해 일한다.

파운틴하우스는 치료집단이나 사회기술훈련등과 같은 치료적인 프로그램을 하지 않는다고 고집스럽게 주장해 오고 있어서 비난을 받기도 한다. 치료 프로그램이 본질적으로 피해를 주지는 않는다고 생각한다. 회원 중에는 외부에서 이런 치료프로그램에 참여해서 많은 도움을 받는다. 그러나 클럽하우스에서 재활의 기본이 되는 직원과 회원의 관계는 이런 치료적인 프로그램을 하면서는 이루어질 수 없다. 직원과 회원이 한 공간에서 치료자와 치료받는 관계, 또 동료의 관계라는 다양한 역할을 하면 혼란을 야기할 수 있고 결국은 실패하게 될 것이다. 또 치료자와 환자라는 관계는 이전부터 그렇게 해 와서 익숙하기 때문에 다시 이런 관계를 경험하게 되면, 직원과 회원이 인간 대 인간으로 만나고 함께 일하고자 애쓰는 것을 빨리 포기해 버리게 된다.

직원이건 회원이건 클럽하우스에서 함께하는 사람들은 우리가 하는 일이 우리뿐 아니라, 클럽하우스나 정신건강 전 분야에서 너무도 중요한 일이라는 것을 알아야만 한다. 또 우리가 알아야 할 것은 우리가 하는 것이 병 때문에 괴로워하고 시설에서 약해져버린, 그래서 오랫동안 고통 받고 살아 온, 이 세상의 수많은 사람들에게 희망을 줄 수 있는 힘을 가진 운동이라는 것이다. 또한 우리가 하는 일은 오랫동안 우리가 소외당할 수밖에 없는 이유인 낙인을 뿌리 뽑는 방법이기 때문에 이 일이 의미 있고 매우 중요한 일이라는 것을 믿어야 한다. 그리고 우리 자신이 너무도 소중한 사람이라는 것을 믿어야 한다. 우리는 환자나 클라이언트, 치료자가 아니라 인간으로서 서로를 돕고 우리가 목표로 하는 것을 함께 이루어가고 우리들의 꿈을 이뤄가는 과정에서 더욱더 깊이 있는 재활을 경험 할 수 있기에, 우리가 일을 함께하는 그러한 관계가 중요하다는 클럽하우스의 기본 철학에 집중해야 한다.

이 글은 「The Fountain House Annual, Volume 4, December 1986」에 실렸다.

본 저널은 대화샘솟는집에서
번역하였습니다.