

제 1 장 클럽하우스의 회원제도와 자발성

Membership and the Voluntary Nature of the Clubhouse Model

클럽하우스에서의 자발성

Mark Glickman, The Voluntary Nature of the Clubhouse

올바른(True) 클럽하우스 공동체를 어떻게 만들어야 하나?

Robby Vorspan, What makes clubhouse Communities True Clubhouse

Communities?

정신장애인 재활을 위한 파운틴하우스

John H. Beard, Rudyard n. Propst, Thomas J. Malamud,

Fountain House Model of Psychiatric Rehabilitation

클럽하우스에서의 자발성

Mark Glikman

클럽하우스에서의 자발성이란 클럽하우스 철학의 기초이고 우리의 스탠다드 중 하나이다. 클럽하우스의 자발성은 클럽하우스의 한 부분이고 너무 기본적인 것이어서 제대로 검토되지 않았으며 그 효과에 대해서도 명확하게 이해하지 못하는 것 같다. 클럽하우스에서 자발성을 잘 못 이해해서 종종 심각한 문제가 발생하기도 한다.

나는 거의 20년 전 처음 클럽하우스에 와서 회원이 된 이후부터 이 문제에 대해 생각해왔다. 내가 처음 파운틴하우스에 왔을 때 나는 불안 증세와 우울증이 심각해서 집중도 잘 할 수 없는 상태였다. 내게 있어서 참여한다는 것은 그저 그냥 그곳에 있는 것이었고 다른 사람을 알아가는 과정이었다. 그러나 나는 클럽하우스 환경으로부터 많은 영향을 받았다. 클럽하우스 안에서건 외부에서건 다른 회원이 모두 일하고 있는 모습에 깊은 감명을 받았고 나도 언젠가는 다른 사람들처럼 일을 할 수도 있겠다는 믿음을 갖게 되었다.

만약 조금이라도 강제적으로 뭔가를 해야 했다면 결국은 아무것도 할 수 없었을 것이다. 나는 내 속도대로 가야했다. 처음에는 사람들과 친해지는 것이 우선이었다. 시간이 지나면서 일을 맡아서 했고, 나중에는 임시취업장에서 일하게 되었다.

우리는 보이지 않는 장애와 싸우고 있다. 신체적인 장애와 달리 정신장애는 그 정도를 알 수가 없다. 그러므로 우리는 사람들이 각자 자신의 속도에 맞추도록 해야 한다. 우리는 각 사람이 할 수 있는 것과 할 수 없는 것이 무엇인지 알 수 없기 때문에 사람이 자신이 원하는 속도대로 하도록 인정해야한다.

물론 직원이 때로는 회원에게 좋은 의도로 참여하도록 강요하고 싶어진다는 것을 이해할 수 있다. 우리가 사는 사회에는 규칙이 있다. 학교에도 엄격한 교칙이 있고, 치료도 처방에 따르며, 노동 시장의 고용도 수요공급의 법칙에 따른다. 그러나 클럽하우스는 학교, 병원, 또는 직장이 아니다. 클럽하우스는 수많은 기회가 있는 곳이다. 회원들은 클럽하우스에서 성인으로서 자기가 판단하는 대로 일을 하는 기회와 관계를 선택할 권리가 있다. 선택할 수 있는 권리는 회원이 가지는 기본적인 권리이며 클럽하우스가 성공할 수 있는 기본 요소이다.

자발성이 생기는 것은 일할 기회, 매력적인 관계, 환영하는 분위기를 통해서이다. 사람은 무엇인가를 해야 한다고 지침을 주고 강제로 하게 한다고 해서 일할 동기가 생기는 것이 아니고, 일하는 기회와 관계가 얼마나 성공적인가로 인해서 생기는 것이다. 예를 들어서 참여하는 시간과 일수를 정해두면 역효과를 볼 수도 있고 회원의 주인의식이 감소될 수도 있다. 또 참여를 강요하는 규칙은 사실 다른 문제, 즉 회원들이 필요한 것을 잘 충족시키지 못하고, 환영하는 분위기도 아니고 매력적인 환경이 아닌 것을 감추는 것이기도 하다.

회원들에게는 “아니오” 라고 말할 권리가 있기 때문에 클럽하우스에서는 참여와 동기라는 문제에 관심을 가져야 한다. 회원들이 “아니오,” 라고 말할 때, 강제로 참여하도록 하기 보다는 우리가 하고 있는 일이 무엇이고 뭘 하고 있는지를 생각해봐야 한다. ‘아니요’ 라는 문제를 해결하기 위해서는 자발성을 포기하고 강제성을 부여하는 것이 좋은 방법 인 것처럼 보여도 규칙을 정해서 강제로 하게 하면 우리의 관계는 나빠진다. 며칠간 나와서 몇 시간 동안 있고 뭘 해야 하는지를 정해주면 결국 사람들에게 “관심 있는 것을 결정할 수 없다” 고 말하는 것과 같다.

역설적으로 보일지도 모르지만, 자발적으로 참여하는 권리와 더불어 관심을 가져야 할 또 다른 것은 참여하지 않는 회원에게 직원과 회원들이 책임감을 갖고 열심히 손을 내밀어야 한다는 것이다. 결국 우리의 관계를 통해서 참여를 끌어낼 수 있다. 회원들이 잘 참여하게 되는 것은 규칙을 통해서가 아니라 끈끈한 관계를 통해서이다.

Mark Glickman는 뉴욕파운틴하우스의 교육 담당자였었다. 이 글은 「Psychosocial Rehabilitation Journal. Volume 16, Number 2, October 1992」에 실렸다.

올바른(True) 클럽하우스 공동체를 어떻게 만들어야 하나?

Robby Vorspan

지난 수년동안 전세계적으로 올바른 클럽하우스에 대한 정의에서 공동체로서의 클럽하우스에 대한 중요성이 증가되고 있다. 클럽하우스는 회원들에게 평생 동안 공동체에 속하도록 하고 있는 데 이것은 클럽하우스가 지역사회정신건강 프로그램이나 서비스와 구별되는 중요한 요소이다.

하지만 클럽하우스 공동체가 어떻게 구성되었는지 구체적으로 설명하기 시작하면 우리는 어려움에 직면하게 된다. 정신보건분야와 일반 사회에 있는 공동체 모델과는 너무 다르기 때문이다. 클럽하우스 공동체가 다른 공동체모델과 정확하게 어떻게 구별되는 지 명확하지 않다.

나는 지난 몇 년 동안 클럽하우스 실천에 대한 인증 보고서를 읽으면서 클럽하우스 세계에서 공동체의 의미가 무엇인지에 대한 이해가 일치되지 않았다는 것을 깨달았다.

파운틴하우스의 역사의 초기에는 지금과는 다른 조직의 구조를 가지고 있었다. 파운틴하우스는 WANA(We are not alone 우리는 혼자가 아니다)라고 하는 퇴원한 환자들의 소모임에서 시작되었다. 이 작은 모임이 성장하면서 다른 조직들이 성장하는 방향과 같은 전형적인 방법으로 발전되었다. 그들은 함께 모였고 직급을 만들고 누가 회원이 될지 안 될지를 결정하는 방법에 대한 정책을 만드는 것에 많은 시간을 보냈다.

하지만 존 비어드 관장이 고용되었을 때 한동안 이 문제에 관한 심각한 마찰이 있었다. 존 비어드는 다른 시각을 가지고 있었는데 누가 다른 사람보다 더 많은 권력을 가지고, 누가 회원가입을 결정하고, 어떤 행동이 적합한지 아닌지는 결정하는 공식적인 정책을 가진 공동체보다 각각의 회원을 수용하고 포함하고 평가해야 한다는 유토피아적인 견해를 가지고 있었

다.

WANA의 회원들은 가입할 회원을 선정하는 투표권을 가졌다. 하지만 존 비어드 관장은 이런 상황이 지속되는 것을 원치 않았고 적극적으로 반대하였다.

이 문제에 있어서 WANA 조직은 나에게 어렸을 때의 일을 상기시켰는데 나의 오빠와 사촌들은 그들의 친구들과 함께 Zorro 클럽을 결성하였다. 이 클럽은 우리집 창고에 있었는데 그들은 창고에 있을 때에는 언제나 문을 잠그고 있었다. 그들은 “Zorro 클럽 : 접근금지” 라는 문구를 문에 붙였다. 나는 밖에서 홀로 서있었고 문을 두드렸으나 나를 들어 보내주지 않았다.

WANA 와 Zorro 클럽은 중요한 공통점을 가지고 있다. 외부사람들은 가질 수 없는 내부 사람들만 가질 수 있는 소속감과 가치이다.

이것은 우리가 가져야 하는 올바른 클럽하우스 공동체라는 현재 견해의 본질과는 거리가 멀다. 반면에 나는 존 비어드 관장의 폭넓은 클럽하우스 공동체에 대한 견해는 이것과 상반되는 믿음을 가지고 있다고 생각한다: 회원들은 클럽하우스가 정신장애의 어려움이 있고 회원이 되길 원하는 누구에게나 오픈되어 있고 환영하기 때문에 소속감과 가치를 가지게 된다. 클럽하우스 공동체는 클럽하우스 내부의 사람과 외부의 사람과의 경계를 없애기 위해 노력하기 때문에 회원들을 효과적으로 치료하고 있다.

정신장애를 가진 사람들은 실제적으로 자신들이 매일 접하게 되는 환경으로부터 소외되어 있는 “아웃사이드” 삶이 어떤 것인지 너무 잘 알고 있다. 클럽하우스는 회원들에게 근본적인 선물을 주고 있다. 클럽하우스 공동체 회원들은 잠겨어진 클럽하우스 문을 두드리는 것 같은 고통스러운 에너지를 소모할 필요가 없으며 그들은 실제적인 자신의 삶을 살기 시작한다.

나는 이것에 대해서 충분히 설명했다고 생각하지 않는다. 내 생각에 이런 공동체의 창조는 선택적인 것이 아니라 클럽하우스의 핵심 미션이다. 회원들은 일, 친구, 학교에서 의미를 찾기 전에 클럽하우스 멤버십을 기반으로 한 무조건적인 수용을 경험해야 한다.

존비어드와 루디아 프롭스트 같은 클럽하우스 운동의 초기 개척자들은 근본적인 평등을 기반으로 하는 클럽하우스 공동체를 만드는 것에 집념을 가지고 있었다. 클럽하우스는 회복의 공동체를 만들고 유지하기 위해서는 평등에 대해서 방심하면 안 된다고 생각한다. 우리는 이것을 현실로 만들기 위해 매일 노력해야 한다. 인증보고서를 읽어보면서 클럽하우스가 최근 이런 미션을 잃어가고 있다는 것을 알게 되었다.

예를 들어 클럽하우스의 회원이 되는 방법이 있다. 인증보고서의 회원이 되는 절차를 보면 초기에 WANA에서 회원으로 받을 것인지 아닌지를 투표하는 것과 유사하게 “내부자”와 “외부자” 사이에 선을 긋는 것이 빈번해지고 있다. 이런 초기면접과 오리엔테이션의 과정에서 미묘하기는 하지만 등록을 원하는 회원에게 우리는 속해있지만 당신은 아니라는 강력한 메시지를 전하게 된다. 이것은 신입회원에게 스탠다드를 따를 것인지 아닌지를 결정하도록 하게하고 우리에게 그 것을 입증해야 한다고 말하는 것이다.

많은 클럽하우스는 등록희망회원을 적응시키도록 할 뿐 만아니라 회원이 공동체에 적합한지 점검을 하는 오리엔테이션이나 적응기간을 두고 있다. 이 과정에 끝에는 클럽하우스는 이 회원의 등록을 받을 것인지 아닌지를 결정하는 회의를 한다. 나는 클럽하우스가 좋은 의도에서 이런 절차를 갖는다는 것을 안다. 하지만 좋은 의도와 따뜻한 환영 이면에는 등록을 원하는 회원에게 등록 과정에서 스스로 충분히 좋은 사람이라는 것을 입증해야 하는 아웃사이더의 감정을 느끼도록 한다.

이 과정이 아무리 친절해도 클럽하우스의 핵심 가치와는 직접적으로 모순되는 강력한 메시지를 전달하게 된다고 생각한다. 등록을 원하는 회원은 사정과 평가를 받게 되면 불안감과 자신을 평가절하해서 보는 것을 경험하게 될 뿐 아니라 클럽하우스 공동체에 부정적인 영향을 준다. 이것은 클럽하우스 공동체 회원이 서로가 그들 스스로에 대한 시각에 미묘한 변화를 야기 시킨다. 이것은 공동체 전체 구조 안에 판단과 비수용이라는 요소를 침투시킨다.

비록 이것은 누군가에게 등록을 희망하는 회원을 “당신은 등록이 가능해와 당신은 등록이 안 되겠네”를 결정하도록 하는 힘과 가치를 주게 되

지만 사람들이 공동체에 회원으로 완전히 받아들여지기 위해 스스로 증명해야 하므로 위험적인 요소와 불안정한 상태를 야기할 수 있다. 이런 식으로 분리되면 우리의 창시자들이 구상했던 올바른 평등한 공동체를 만드는 것이 더욱 어려워지는 것이다.

공동체개념에서 생겨나는 또 다른 예는 임시취업회원선정모임이 있어 임시취업 회원을 선정하기 위해서 직원과 회원이 회원들을 비교하는 것이다. 이것은 아주 좋아 보이고 민주적이고 임시취업회원선정이 오픈되어 있어 역량을 강화는 길인 것처럼 보이지만 결국에는 중요한 클럽하우스의 역할에서 회원이 형식적으로 참여하게 할 것이다.

어쩌든 우리가 이것을 어떻게 보든 간에 이 구조는 내부 사람인 회원들을 아웃사이더로 만드는 것이다. 다시 말하면 다른 형태의 공동체에서는 이런 의사결정방법이 좋아 보일 것이다. 회사나 정부 같은 곳이나 심지어 교회 같은 곳에서는 누가 책임을 지고 프로젝트를 담당할 것인가를 결정할 때 이와 같은 비교하는 방법으로 하면 매우 효과적일 것이다. 하지만 클럽하우스에서는 이것은 파괴적인 행위이다. 이것은 전체 클럽하우스가 지탱하고 있는 중심기둥을 파괴할 것이다. 어떤 회원이 다른 회원들에 대해서 평가하는 결정을 하는 힘과 권위가 주어질 때 이것은 자동적으로 다른 회원들이 가치가 충분하지 평가하고 사정하도록 하는 것이다.

사실은 클럽하우스는 클럽하우스의 기능과 회원의 참여라는 구조에 의해 창조된 것이다. 그러나 클럽하우스가 이것에 지불하는 비용은 매우 높다. 회원들이 다른 회원을 평가하는 공식적인 제도를 만드는 것은 클럽하우스 공동체의 가장 기초적인 가치의 뿌리를 갉아먹는 것이다. 올바른 클럽하우스 공동체를 만들기 위한 가장 필수적인 조건은 더 이상 “들어오지 마세요” 라는 문구를 창고문에 붙는 것 같은 삶을 살지 않도록 하는 것이다. 클럽하우스의 문은 스탠다드에 따르면 여기에 오는 모든 사람을 동등하게 환영한다는 것이다.

클럽하우스의 규율위원회 또한 이런 범주에 속한다. 점점 더 많은 클럽하우스에서 클럽하우스 공동체에 위협을 주는 회원에 대한 평가를 하는 기능으로 위원회를 만들고 있다, 이런 위원회가 존재하게 되면 수용될만한 행동은 어떤 것이며 적당한 결과는 어떠해야 하는지에 관한 정책, 매뉴얼,

규칙을 만들 수 있는 권력을 행사할 수 있게 된다. 다시 말하면 이것은 클럽하우스 공동체의 중심 전제인 평등의 구조를 깨트리는 것이다.

나는 이런 실천은 사람들이 클럽하우스에 올 때 안 좋은 행동을 할 것이라는 것을 예상하고 미리 규칙과 벌칙이라는 제도는 준비하도록 하기 때문에 더욱 클럽하우스에 파괴적이라고 생각한다. 이것은 또한 독특한 행동은 하는 사람은 같은 이유와 같은 의도를 가지고 있기 때문에 같은 결과를 받아야 한다는 것을 의미한다.

이것은 중요한 의문을 야기 시킨다는 것은 명백하다. 만약 이런 결정이 위원회의 회원과 직원으로부터 결정되지 않는다면 누가 만들어야 하나? 직원? 관장? 물론 클럽하우스에서는 많은 것들이 흑백의 논리로 단순하게 정의할 수 없다는 것은 사실이다.

어쩌든 다른 회원에 대한 결정을 하기 위한 힘을 가진 회원과 직원의 위원회를 개발한다는 것은 내 생각에 Zorro club에서의 방법같이 클럽하우스 공동체의 마술적인 재빨리를 저해하는 것이다.

스탠다드에서는 이 이슈에 대해서 아주 잘 말해주고 있다 :

스탠다드에는 “정신장애의 어려움을 가지고 있는 누구나” 클럽하우스에서 환영을 받아야 한다고 한다. 왜 우리는 새로운 회원을 사정하기 위한 오리엔테이션 과정이 필요한가? 만약에 무슨 이유로 새로운 회원이나 기존의 회원이 클럽하우스 공동체에 위협을 준다고 판명이 되면 그 후에 직접 관련된 회원과 직원이 이 문제를 다루는 방법이 현재로서는 회원과 클럽하우스에 가장 적절하다.

만약에 상황이 적당하지 않다면 스탠다드에서는 또한 클럽하우스 관장이 클럽하우스 운영에 대한 최종적인 책임을 가지고 있다고 말하고 있다. 클럽하우스 관장은 분열로부터 공동체를 보호할 책임과 위임을 가지고 있다. 클럽하우스 관장은 최종적인 책임을 수행하고 이슈를 해결하기 위해 가능한 간단하고 정당하며 재빨리 일을 처리해야 한다. 때때로 이러한 행동은 인기가 없을 수도 있지만 관장은 숙련된 합의를 이끄는 것과 간단히 결정을 하는 것이 클럽하우스 공동체 전반의 안녕과 생활에서 가장 중요한 요소라는 것을 알아야 한다. 그렇기 때문에 클럽하우스 관장은 책임을 위임

받고 좋은 판단을 할 수 있는 리더십을 가지고 있어야 한다.

또한 스탠다드에서는 일하고자 하는 욕구가 취업회원을 결정하는 유일한 요소라고 말하고 있다. 왜 우리는 다른 회원보다 위에 있는 힘을 회원에게 주는 정교한 제도를 만들어야 하는가? 만약 모든 직원이 취업장 관리하는 역할을 진심으로 하고 있다면 부서에서 회원과 밀접하게 일을 하고 있기 때문에 어떤 회원이 일을 원하는 지 알 수 있다. 선발은 취업장 관리자와 기대라는 것을 잘 알고 있는 기존에 일을 해왔던 회원과 일하기를 희망하는 회원이 함께하는 간단한 비공식적인 과정이다. 하지만 왜 판단과 사정을 할 수 있는 힘으로 회원을 구별하는 어색한 제도를 공식적으로 만들어야 하는가?

또 스탠다드에서는 클럽하우스 일에서 “일중심의 일과는 회원과 직원이 함께 일한다” 라고 말하고 있다. 이것은 우리가 하고 있는 일의 중심이다. 우리는 이런 위원회나 조직이나 권력구조에 초점을 두게 되면 중요하고 의미 있는 일에서 회원과 직원이 함께 일 할 수 있는 기회를 주는 하루일과에서 어려운 과업으로 쉽게 대체할 수 있게 된다는 것을 고려해야 한다.

우리는 클럽하우스 공동체가 회원들의 삶이 변화되도록 폭넓은 기회를 주는 곳이라고 기술한다. 어쩌든 공동체의 구조가 존 비어드 관장이 그렇게 강력하게 주장해온 참여, 수용, 비심판, 평등의 핵심가치에 근거하지 않으면 회원들은 이런 좋은 기회들을 사용할 수 없었을 것이다. 회원들의 경험을 독특하다고 인정하고 수용하는 것이 클럽하우스 공동체가 좋은 기회를 성공적으로 사용하도록 하는 열쇠이다. 포용력을 모른다면 회원은 무시당하고 평가절하당하는 ‘아웃사이더’로서 그냥 클럽하우스의 일, 교육, 주거, 친구와 같은 기회에 접근하게 된다.

클럽하우스 사람으로 맞는지 사정하거나 평가하거나 배제하는 클럽하우스가 아니라 초대하고 환영하고 치유하는 클럽하우스를 만드는 것은 우리에게 달려있다. 우리가 만약 이것에 실패하면 우리가 제공하는 기회가 올바른 기회가 되지 못할 것이다.

Robby Vorspan는 ICCDI 출판담당 직원이다. 이 글은 2005년 핀란드 헬싱키에서 열린 제 13회 국제 클럽하우스 세미나에서 발표하였다.

정신장애인의 재활을 위한 파운틴하우스

John H. Beard, Rudyard n. Propst & Thomas J. Malamud

□ 편집자 주 : "클럽하우스 모델" 은 글, 회의, 세미나 등 정신보건 관련 전문가들이 모이는 곳 어디서나 자주 듣고 볼 수 있는 말이다. 어떤 개념이 유명해지기 시작하면 그 개념을 들은 사람들은 각자 자신의 틀에 맞추어서 받아들인다. 그래서 우리 잡지 - 심리사회재활저널 (Psychosocial Re-habilitation Journal)-의 편집자들은 독자들이 클럽하우스 모델을 처음 시작한 파운틴하우스에서 자신들이 어떤 개념을 갖고 있는지 스스로 설명하는 그 내용을 토대로 클럽하우스 모델을 아는 것이 중요하다고 생각한다. 이 글은 파운틴하우스의 관장과 이사가 쓴 글이다.

파운틴하우스는 만성 정신장애인의 지역사회 재활을 위해 노력한 결과 만들어진 독창적인 발명이라고 생각하고 있다. 파운틴하우스는 동일한 목적을 추구하는 공동체이다. 파운틴하우스의 목적은 정신질환으로 사회적으로 또는 직업적으로 장애가 있는 사람들이 회복될 수 있는 환경을 만드는 것이다. 파운틴하우스가 만드는 환경은 직업적으로 사회적으로 만족하는 삶을 누리기 위해서 자신감과 기술을 얻도록 하는 것이다. 파운틴하우스는 아래와 같은, 네 가지의 중요한 면이 있다.

1. 파운틴하우스는 클럽이며, 다른 모든 클럽처럼, 클럽에 참여하고 클럽을 위해 일하는 사람들의 것이다. 다른 클럽처럼 파운틴하우스도 프로그램에 참여하는 사람들을 회원이라고 부른다. 회원이라는 개념은 파운틴하우스의 기본요소이다. 회원이라는 말은 환자나 클라이언트라는 신분과 달리 더 많은 능력과 소속감을 갖게 하는 호칭이다. 회원은 소속감을 갖고 클럽에 기여 하며 동료 회원과 함께 모든 활동에 참여해서 일한다.

2. 모든 회원은 다른 사람들이 자신에게 매일 출근하고 프로그램에 참여

하기를 기대하고 있다는 것을 알게 된다. 그리고 참여하는 것이 다른 사람에게 어떤 영향을 미치고 있다는 것도 느끼게 된다. 파운틴하우스에서는 입구에서 직원과 회원이 다른 모든 회원을 맞이한다. 이 외에도 여러 가지 때문에 회원은 파운틴하우스에 오면 환영받고 있다고 느끼게 된다.

3. 파운틴하우스의 모든 프로그램은 회원 자신이 필요한 존재라는 것을 인식하도록 만들었다. 파운틴하우스는 회원이 협력하지 않으면 운영될 수 없다. 모든 일을 회원과 직원이 공유하며 직원은 회원에게 자신이 하지 않는 일을 하도록 요구하지 않는다.

파운틴하우스 모델의 세 번째 목표는 참여하는 사람들이 클럽에 기여함으로써 자신을 원하고 있다는 것을 알게 되는 환경을 만드는 것이다. 파운틴하우스 환경은 기존의 낮치료 프로그램의 환경과는 전혀 다르다. 특히 낮 프로그램에서 회원들을 대하는 태도와는 반대이다. 낮 치료프로그램의 참여자들은 프로그램에서 제공하는 서비스가 필요해서 오는 것이지만, 프로그램에서 그들을 원하기 때문에 오는 것은 아니다.

4. 파운틴하우스는 환경을 통해서 모든 회원에게 자신이 필요한 존재로서 기여하고 있다는 것을 느끼도록 만든다. 회원과 직원은 행정 관련 업무, 식사 재료 구입, 기관안내, 시설 보수 및 관리, 그리고 파운틴하우스의 모든 일을 함께 한다. 그래서 회원은 자신이 파운틴하우스에서는 필요한 존재라는 것을 알게 되며, 이것은 조직의 중요한 일원이라고 느끼고 싶어하는 인간의 욕구를 충족시켜준다. 또 회원은 다른 사람들이 자신에게 관심을 갖고 있다는 것을 알게 되는데, 이렇게 서로 지지하고 배려하고, 성공을 함께 기뻐하고, 스스로가 필요한 존재라는 것을 느끼게 해주는 일을 함께 하는 것이 파운틴하우스의 중요한 개념이다.

그래서 네 가지 개념 즉, 회원이 되고, 다른 사람으로부터 기대받고, 다른 사람들이 오기를 바라고 있고, 필요한 존재가 되는 것이 파운틴하우스 모델의 핵심이다.

이와 더불어서 파운틴하우스 모델은 4개의 기본적인 신념이 있다.

1. 아무리 심각한 정신장애가 있어도 잠재적으로는 능력이 있다는 믿음
2. 일할 수 있다는 믿음, 일할 의욕이 고양되고 일할 기회를 갖는 것은 모든 사람들에게 살아갈 힘이 되고 사회에 통합되게 한다. 그러므로 일은 파운틴하우스의 핵심적인 요소이다. 일은 파운틴하우스 모든 활동의 바탕이 되고 중심이 된다.

이와 같이, 파운틴하우스에서는 모든 일을 회원과 직원이 함께하고 회원들이 기여할 수 있도록 되어있다. 파운틴하우스에서 활동을 하면서 회원들은 외부에서 급여를 받는 일을 할 수 있다는 자신감을 갖게 된다.

이 신념에 근거해서 파운틴하우스에서는 회원들이 여러 분야의 취업장에서 임금을 받으며 일할 수 있는 기회를 제공한다. 파운틴하우스에서는 일할 기회를 보장하는 것을 회원의 권리라고 생각한다.

3. 파운틴하우스에서는 일이 중요하고 일할 기회를 갖는 것이 중요한 만큼 여가활동이 중요하다고 생각한다. 그래서 저녁, 주말, 특히 휴일 까지도, 결국 1년 365일 여가활동을 할 수 있도록 장소를 제공한다.
4. 마지막으로, 파운틴하우스에서는 취업의 기회도 제공하고 있고 여가를 위한 프로그램도 하지만 회원이 살고 있는 장소도 지원을 해야 한다고 생각한다. 그래서 파운틴하우스에서는 주거 프로그램을 중요하게 생각하고 있다. 파운틴하우스는 회원에게 저렴한 비용으로, 좋은 환경에서, 지지해주는 동료들과 살아갈 수 있는 주거 환경을 제공한다.

프로그램 구성요소

파운틴하우스에는 다음과 같은 프로그램이 있는데 이는 위에서 말한 개념으로부터 자연스럽게 나온 것이다.

- 낮 프로그램
- 임시취업프로그램(TEP)

- 저녁, 주말 프로그램
- 아파트 지원 프로그램
- reach-out 프로그램
- 중고 물품 프로그램
- 파운틴하우스 소식지
- 파운틴하우스 이름 정하기
- 약물치료, 정신과 상담과 보건
- 평가와 클럽하우스 책임

낮 프로그램(Prevocational day Program)

파운틴하우스에서는 모든 회원이 장애의 정도와는 상관없이 파운틴하우스에서 필요한 존재이고 다른 회원들이 감사할 만큼 중요한 부분에 기여하고 있다고 믿고 있다. 모든 회원은 어떤 재능과 기술이 있으며 이런 재능을 발견해내고 사용하는 것을 매우 중요하게 생각한다. 파운틴하우스는 이 과정이 미래를 위해 유익하다고 생각한다.

퇴원해서 지역사회로 돌아온 정신장애인은 취업하기가 정말 어렵다. 면접관은 정신과에 입원했던 경력을 좋게 보지 않는다. 정신장애인은 대부분 업무를 수행하는 능력에 대한 자신감이 낮고 취업하는데 필요한 경험이 부족하다. 회원들은 파운틴하우스의 낮 프로그램에서 일을 하는데 필요한 기술과 능력을 회복할 기회를 얻게 된다.

직원과 회원은 모든 활동에 함께 참여한다. 모든 사람들은 파운틴하우스가 운영되는데 필요한 일을 함께 한다. 직원은 회원과 함께 일하면서 회원이 직업을 갖고 사회에서 살아갈 수 있는 잠재력이 있다는 것을 알게 된다.

직원은 회원과 함께 일하고 프로젝트를 기획하면서 기존의 치료프로그램과는 다른 역할을 해야 한다는 것을 경험하게 된다. 직원은 역할이 변하면서 태도도 달라져야 한다는 것을 알게 된다. 특히 직원은 회원에게 그들이 기여해준 부분에 감사하고 존중하는 태도로 바뀌게 된다. 기존의 프로그램

에서는 보통 환자들이 직원에게 감사하고 존경을 표하지만, 직원이 환자에게 감사하거나 존경하지는 않는다.

회원은 다른 사람과 함께 부엌에서 음식을 만들고, 음식을 서빙하고, 청소하고, 식단을 짜는 일이 본인에게 도움이 된다는 것을 알게 된다. 어떤 회원은 사무부서에서 업무를 하고 전화를 받고 소식지를 만들기 위해서 타이핑을 하는 일이 의미 있다고 생각하게 된다. 어떤 회원은 미술적인 재능이 있거나 사진을 잘 찍어서 클럽하우스 운영에 도움이 될 수도 있다. 공부를 잘하는 회원은 다른 회원이 공부하는 것을 도와줄 수도 있다. 또 다른 회원은 알뜰매장에서 물품을 분류하고 가격을 책정하고 판매를 하는 일이 재미있을 수도 있다. 클럽하우스와 철학에 관심이 많거나 클럽하우스에 대해서 교육을 받았다면 연구 활동을 하거나 다른 사람에게 클럽하우스에 대해 교육하는 일을 할 수도 있다. 1층에서 신규회원이나 방문자들에게 파운틴하우스를 소개하고 입구에서 다른 회원들을 맞이하며, 신규회원에게 오리엔테이션을 하는 일을 할 수도 있다. 그 외에도 병원에 입원해 있거나 출근하지 않고 있는 회원을 방문하거나, 다른 회원의 사회보장과 관련된 어려움을 해결해 가기 위한 일도 한다.

파운틴하우스에서는 낮 프로그램에 매일 참여하는 것이 개인의 성장과 행복을 위해서 꼭 필요한 것이라고 생각한다. 회원들은 자발적으로 업무에 참여해서 서로를 돕는다. 회원은 자신이 치료를 받고 있다고 생각하지 않는다. 클럽하우스의 목적은 사람들을 사귀고, 일을 할 때 필요한 기술을 배우고 미래에 도움이 되는 것을 얻는 것이다. 많은 사람은 자신에게 장애가 있다고 생각하지만 그럼에도 불구하고 다른 사람들에게 도움을 줄 수 있고 필요한 존재가 될 수 있다는 것을 알게 된다. 또 시간이 지나면서 자신의 새로운 면을 발견하게 되고 보람 있게 살아갈 수 있다는 것을 알게 된다.

간단히 말하자면, 파운틴하우스에서는 취업 전 낮 동안 다양한 활동을 한다. 다양한 일을 꾸준히 잘 해낸다면 회원들은 개인적으로 많은 보람을 얻게 될 것이다. 또한 회원은 사회에서도 일을 해 낼 수 있을 것이라는 자신감을 갖게 되며 임시취업을 통해서 실제 일을 해 볼 기회를 갖는다.

임시취업 프로그램(Transitional Employment Program)

회원은 파운틴하우스에서 일할 기회를 갖게 된다. 그러나 과거 취업에 실패한 경험이 많기 때문에 자신감도 낮고 직업 경력도 없는 경우가 많다. 그래서 스스로는 취업을 할 능력이 없는 경우도 있다. 회원들은 파운틴하우스에서 제공하는 취업장에서 일에 대해 교육도 받고 지원을 받으면서 일을 해볼 수 있다.

임시 취업프로그램의 중요한 요소는 다음과 같다.

1. 취업장은 국가 기관부터 중소기업까지 일반 보통의 모든 사업장이 가능하다.
2. 임시취업장은 모든 취업장에서 필요한 기본적인 훈련을 받을 수 있는 초급 단계의 일을 하는 곳이다.
3. 임금은 각 취업장의 고용주가 지불한다. 최소임금 이상의 임금을 받는다.
4. 반나절 동안 일하는 것을 기본으로 하고 전일제의 일인 경우 두 회원이 나누어 하도록 한다. 필요에 따라서는 전일제의 일을 할 수도 있다.
5. 보통은 한명의 회원이 다른 사람들과 함께 일하지만, 경우에 따라서는 여러 명의 회원이 함께 가서 일을 나누어 하기도 한다. 그 경우 회원들은 일을 하면서 서로 관계를 맺게 된다.
6. 모든 임시취업은 임시적이며 취업기간은 3개월에서 6개월, 9개월이다.
7. 임시취업을 통해서 회원들이 기본적인 일을 할 수 있는 기회를 보장한다. 또 임시취업은 전일제의 독립취업을 하기 전 단계이다.
8. 회원들은 고용주가 원하는 업무 수준에 맞추어서 일을 한다. 고용주가 업무 수준을 낮춰 주지는 않는다.
9. 임시 취업장에서 일을 잘 못할 수도 있지만 이 경험도 소중하다. 파운틴하우스는 업무를 잘 못해내는 경험도 중요한 경험이라고 생각한다. 그러나 회원이 실패를 경험할 권리를 보장함과 동시에 또한 고용

주에게는 그 업무를 다른 누군가가 동일하게 진행해서 생산성이 유지되도록 해줘야한다. 그래서 고용주와 계약을 할 때 만약 취업한 회원이 결근을 하게 되면 다른 회원이나 직원이 그 일을 대신해 준다는 약속을 한다. 고용주는 채용한 회원의 상황이 바뀌더라도 파운틴하우스에서 계약대로 일을 해 줄 것이라고 믿을 수 있을 것이다.

10. 보통 사람도 처음 일하는 직장에서는 잘 적응하지 못할 수 있다. 그래서 임시취업장의 고용주들은 정신장애인의 이직율이 보통 사람들의 이직율보다 낮다고 말한다.
11. 취업장이 새로 개발되면 직원들은 먼저 가서 일을 해본다. 일을 하면서 회원들이 일을 잘 하기 위해서 필요한 업무 조건이 어떤 것인지를 조사한다. 직원은 작업 환경을 평가하고 회원들이 할 만한 일인지를 평가할 수 있다.
12. 직원은 임시취업장에 문제가 발생해서 신속하게 지원이 필요한 경우에는 즉시 취업장에 간다.
13. 취업을 할 수 있는 자리는 고용주가 제공하는 것이지만 일할 회원을 선발하는 것은 파운틴하우스에서 한다.
14. 임시취업장의 고용주는 국가에서 보조금을 받아서 회원의 임금을 지불하지는 않는다.
15. 고용주 입장에서 파운틴하우스에 취업장을 제공하는 것은 자선행위가 아니다. 고용주가 파운틴하우스 뿐 아니라 자신에게도 유익하다는 판단하에 계약 하는 것이다.
16. 임시취업을 통해서 취업에 대한 능력을 평가해 볼 수 있다. 그러나 평가는 실제 취업장에서 일을 하면서 이루어지는 것이다. 개인의 과거 취업 경력이나 보호작업장에서의 업무 성과나 면접시의 심리사회 평가만을 고려한 평가를 하지는 않는다.
17. 파운틴하우스에서는 회원의 과거 취업 경험이나 병력 때문에 임시취업을 하는데 어려움이 있을 것이라고는 생각하지 않는다.
18. 임시취업에서는 회원들이 취업을 하려고 할 때 제한이 되는 요인을 제거한다.

- a) 회원은 정신과 입원병력 때문에 임시취업의 기회를 박탈당하지는 않는다.
- b) 입원 경력이 20년 혹은 30년이 넘더라도 그것을 중요하게 생각하지는 않는다.
- c) 임시취업시 입원회수도 고려하지 않는다.
- d) 취업경험이 없다거나 직장생활을 하는 것이 어려워 보인다거나 업무 능력이 형편없다는 것 때문에 임시취업의 기회를 제한하지는 않는다.
- e) 면접을 잘하지 못하는 것과 임시취업장에서 일하는 것과는 관련이 없다.
- f) 임시취업을 할 기회는 모든 회원에게 보장된다. 독립취업의 동기가 있는지의 여부도 자격요건에 포함되지 않는다. 임시취업장에서 일을 잘해내는 것과 독립취업을 하려는 동기가 반드시 관계가 있는 것은 아니기 때문이다.

회원은 파운틴하우스에서 지원하는 취업장에서 시간제로 초보적인 업무를 해보면서 자신이 정신질환 때문에 취업을 못하는 것은 아니라는 것을 알게 된다. 오히려 취업장에서 실제로 일할 기회가 없었고 또 근무할 때 필요한 여러 가지를 갖추지 못했기 때문에 지금까지 취업하지 못했다는 것을 알게 된다.

임시 취업프로그램을 통해서 실제로 일을 해보면서 회원은 성장하며 재할해 간다. 임시취업장은 보호작업장과는 달리 업무 하는 장소를 모방해서 일을 해 보는 것이 아니라 실제의 일터에서 일하는 경험을 하도록 하기 위해서 일반 사회의 기업체와 연합하는 것이다.

저녁 · 주말 프로그램

증상이 심한 정신장애인은 지역사회 내에서 다른 사람과 같이 사회 생활하는 데에 큰 어려움을 겪는다. 정신장애인은 퇴원한 후에 보통은 사회적으로 관계를 맺을 기회가 전혀 없이 소외되어 살아가게 된다. 다시 입원을

하게 되는 이유 중 하나가 이렇게 사회에서 고립되어 소외된 삶을 살기 때문이다. 파운틴하우스에서는 저녁, 주말, 휴일에 여가 프로그램을 통해서 다른 사람들과 사귀고 싶어 하는 회원들의 바람을 충족시켜줄 수 있다. 파운틴하우스의 회원들은 미술, 사진, 체스, 게임, 합창 등 다양한 취미프로그램에 참여할 수 있게 된다. 또 자원봉사자와 함께 볼링, 영화 및 연극관람, 여행, 스포츠 경기 등에 참여할 수도 있다.

중요한 점은 파운틴하우스에서 실시하는 여가 프로그램은 보통 일하는 시간이 아니라 저녁이나 주말, 휴일에 실시된다는 것이다. 이 점은 다른 낮 치료 프로그램에서 가끔 실시하는 여가 프로그램과는 다르다는 것을 보여준다. 파운틴하우스의 여가 프로그램은 보통 직장을 다니는 사람들이 퇴근 후나 주말에 여가를 즐기는 것과 비슷한 시간에 진행된다. 정신장애인이 사회에서 성공적으로 살아가기 위해서는 정규 근무시간에 여가 활동을 하는 것이 오히려 역효과가 있을 것이라고 생각하기 때문이다.

회원은 독립취업을 한 후에도 저녁이나 주말프로그램에 참여하면서 오랫동안 파운틴하우스와 관계를 유지한다. 회원들이 사회에 적응해 가는 과정에는 독립취업을 하는 것은 매우 중요한데, 회원들은 파운틴하우스와 계속 관계를 맺으면서 지지를 받고 취업과 관련된 각종 교육 프로그램 등과 같은 지원을 계속 받을 수 있다. 회원들은 교육을 받고 싶거나 더 좋은 직장을 얻으려고 노력하고자 할 때 파운틴하우스에서 지원해 줄 것이라는 것을 알게 된다.

저녁 프로그램은 회원이 일자리를 잃거나 재발하는 어려움을 겪게 될 때도 도움이 된다. 직원은 저녁 프로그램 시간 중에 회원이 갖게 된 어려움을 발견하고 도와 줄 수 있다. 약을 처방받기 위해서 같이 병원에 가거나, 입원을 하려는 회원을 도와주고, 퇴원 하고 나면 다시 낮 프로그램에 참여할 수 있도록 도와준다. 한동안 프로그램에 참여하지 않았던 회원이나 퇴원 후 다시 돌아온 회원들은 저녁이나 주말 프로그램의 편안하고 개방적인 환경 때문에 파운틴하우스에 더 빨리 적응 할 수 있게 된다.

아파트 지원 프로그램

보통 회원들이 퇴원해서 지역사회로 돌아오면 경제적으로 어려움을 겪게 된다. 유일하게 지원 받는 돈은 국가에서 지급하는 최저생계비 밖에 없는데 이 보조금으로는 살만한 집을 얻기가 매우 힘들다. 과거에는 여관 같은 곳에 장기투숙을 하기도 했지만, 살만한 곳은 아니었다. 최근에는 퇴원 후에 너싱홈, 지역사회 주거시설이나 사회복지 시설 같은 곳에 입소하기도 한다.

파운틴하우스에서는 가정집 같은 분위기가 나는 좋은 주거 시설을 제공하기 위해서 아파트를 임대해서 두 명 내지 세 명의 회원이 함께 살도록 했다. 이 경험을 통해서 파운틴하우스는 더 좋은 주거 환경을 제공하고, 기증받은 가구를 배치하고, 함께 사는 회원 간에 서로 이해하고 도우면서 편안히 살 수 있게 되었다. 모든 아파트에는 주방이 있어서 회원들은 직접 식사를 만들어 먹는다. 임대료는 회원들은 나누어서 지불한다.

처음 임대는 파운틴하우스에서 하지만 회원이 안정되고 직업을 구하게 되면 회원이 직접 임대를 하게 된다. 아파트는 보통 뉴욕시내의 파운틴하우스와 가까이 위치하고 있다.

아파트는 또 다른 중요한 의미가 있다. 아파트에 거주하고 있는 회원은 아직도 입원해 있거나 아파트 프로그램에 관심이 있는 회원을 지원하는 역할을 하는 것이다. 이미 아파트에 거주하고 있는 회원과 직원이 신규 입주 회원에게 아파트에 살면서 필요한 각종 기술(청소, 식사준비, 금전관리, 룸메이트와 잘 지내는 방법)등을 가르치고 서로 배우는 기회를 갖는다.

파운틴하우스에서는 정신질환이 있는 사람을 위해 제공되고 있는 다른 주거프로그램과 달리 이용기간의 제한을 두지 않는다. 이용 기간을 제한하지 않는 이유는 회원이 보통 가정에서처럼 자신만의 독립된 공간을 가질 권리가 있다고 생각하기 때문이다. 그리고 마치 사람이 다 자라면 부모를 떠나 독립 하는 것처럼 회원도 이곳에서 잘 지내다가 독립생활이 가능해지면 파운틴하우스가 제공하는 아파트에서 독립해 나갈 수 있다고 생각한다. 파운틴하우스는 회원으로서의 활동 기간에 제한을 두지 않는데 이와 마찬가지로 아파트 프로그램에도 기간의 제한을 두지 않는 것이다.

Reach-out 프로그램

회원은 가끔 파운틴하우스 활동을 중단할 때가 있다. 그리고 그 이유도 불분명한 경우가 많다. 물론 재입원으로 못 나오는 경우도 있다. 이유 없이 나오지 않던, 재입원으로 인해 안나오건 파운틴하우스에서는 회원을 찾아가서 만나는 것을 매우 중요하게 생각한다. 왜냐하면, 방문해서 파운틴하우스의 직원과 회원이 보고 싶어 하고, 돕고 싶어 한다는 것을 알려줄 수 있기 때문이다.

파운틴하우스에서는 직원과 회원이 함께 결근한 회원을 방문하고 있다. 시간이 지나면서 회원들이 결근하고 있는 다른 회원을 방문하는 일을 매우 잘 한다는 것을 알게 되었다. 어떤 회원이 출근을 하지 않으면, 회원들이 먼저 알게 되고, 어떤 회원이 증상이 심각해져서 약물 조정이 필요하다는 것도 회원들이 잘 알며, 심지어 입원 치료가 필요할 것 같다는 것도 회원들이 잘 알게 되기 때문이다. 회원들은 다른 회원을 챙기는 일을 자랑스럽게 생각하고 그렇게 하는 것이 효과도 있다는 것이 밝혀지고 있다.

결근한 회원에게 중요한 내용을 전달해 주기 위해서 전화나 편지 또는 직접 방문 등 다양한 방법으로 찾아가고 있다. 회원에게 꼭 다시 나오라는 것이 아니라, 파운틴하우스에서 회원을 소중하게 생각하고 있으며, 출근하지 않으면 보고 싶어 한다고, 필요한 것이 있다면 도와주고 싶어 한다는 것을 알려주기 위해서이다.

중고 물품가게 프로그램

가끔 파운틴하우스에 관심이 있는 사람들이 문의 편지를 보내거나 전화를 한다. 문의자 중에는 파운틴하우스에 필요할 것이라고 생각되는 물품을 기증하고 싶다는 사람도 있었다. 특히 주거 프로그램을 아는 사람들은 아직 쓸만하지만 자신은 사용하지 않는 물품을 기증하고자 했다. 사람들은 주거 공간을 잘 꾸미도록 도와주고 싶어 했다. 이렇게 고마운 연락을 받은 파운틴하우스에서는 몇 가지 목적을 세우고 중고품가게를 열었다. 첫째 목적은 중고품 가게에서 기증받은 물품을 적당한 가격에 회원이나 지역주민에게 판매한다는 것이다. 물품을 팔아서 생기는 수익금은 파운틴하우스에

기증한 물품을 현금화한 것으로 볼 수 있다. 둘째 목적은 회원들이 중고품 가게를 운영하면서 취업 전에 할 수 있는 다양한 일을 해볼 기회를 갖게 된다는 것이다. 회원들은 물품을 보관하고 확인하고 분류하고 가격을 책정하고 정리하고 판매원으로서 다른 사람을 만날 기회를 갖는다. 주로 나이 많은 회원들이 중고품가게에서 일하고 싶어 했고 일을 잘 했다. 몇 년이 지나면서 중고품가게는 규모면에서도 상당히 성장 했고 다양한 물품을 기증받아 판매하게 되었다. 판매해서 벌어들인 수익금은 중요한 수입원이 되고 있다. 그 외에도 백화점이나 다른 매장, 공장이나 일반 사람들에게 기증할 물건이 있는지를 알아보고 있고 이 과정을 통해서 파운틴하우스에 대해 소개할 수 있는 기회를 얻기도 한다. 또 회원이나 직원은 이 일을 하면서 자신이 매우 중요한 일을 하고 있다는 생각을 하게 되었다. 중고품가게는 파운틴하우스의 중요한 한 부분이기 때문이다.

파운틴하우스 소식지

파운틴하우스에서는 현재 진행되고 있는 일과 직원, 회원의 소식을 알려주는 매체가 필요하다고 생각하게 되었다. 그래서 파운틴하우스 소식지를 만들게 되었고 이 일은 시작 초기부터 직원과 회원이 함께 참여했다. 신문으로 회원들은 하나가 되었고 신문 만드는 일은 사무행정부서의 중요한 업무가 되었다. 또 다른 클럽하우스의 직원과 회원 간에 서로 소식을 전하는 의사소통 수단이 되었다.

회원은 소식지에 자신이 바라는 점이나 성공과 실패의 경험, 파운틴하우스에서 얻은 경험을 자유롭게 쓸 수 있게 되었다. 다양한 글을 통해서 글을 쓰는 사람이나 읽는 사람 모두 활기를 얻고 참여의식과 공동의 책임의식을 느끼게 된다.

클럽하우스 이름 정하기

클럽하우스에서 중요한 일 중 하나가 클럽하우스의 이름을 정하는 것이라고 생각한다. 보통, 클럽하우스는 다른 큰 기관의 부속 기관인데, 이 경우 정체성을 확립하고 별도의 건물에서 운영하는 것이 좋다. 이름을 짓는

것은 정체성과 독립성을 확립하는 방법이 된다. 그리고 이름은 그 프로그램이 의도하는 바를 전해주는 역할을 한다. 예를 들어서, ‘녹색문 Green Door’ (클럽하우스의 이름)라는 이름은 환영하는 장소임을 나타낸다.

약물치료, 정신과 상담과 보건

파운틴하우스는 회원들이 처방대로 약물 치료를 받고 필요한 정신과 치료를 계속 받도록 돕고 있다. 만약 대부분의 회원이 사회에서 잘 살아가기 위해서 약물치료가 필요하고 도움이 된다고 생각하고 있다면, 주변의 다른 회원들도 같은 생각을 갖게 될 것이다. 파운틴하우스에서는 만약 어떤 회원이 재발해서 힘들어하면 이를 발견해내고 그 회원이 병원에 가서 적절한 치료를 받을 수 있도록 돕는다. 그리고 지역사회내에서 건강과 관련된 적절한 다른 치료도 받을 수 있도록 도와준다. 때로는 회원이 경제적으로 형편이 어렵거나 또 혼자서는 적절한 치료를 받지 못하는 경우도 있기 때문에 이 서비스가 꼭 필요하다. 이런 의미에서 파운틴하우스는 회원이 필요한 서비스를 받을 수 있도록 격려하는 가족과도 같은 역할을 한다.

평가와 클럽하우스의 책임

파운틴하우스는 프로그램의 효과성에 대해 계속 평가하는 것이 필요하다고 생각한다. 보통의 경우에는 직원이 프로그램이 효과성에 대해 알고 싶어 하기 때문에 평가를 실시한다. 그러나 파운틴하우스에서 평가가 중요하다고 생각하는 이유는 그것이 회원의 권리이고 또 어떤 점이 좋고 나쁜지를 알면 회원이 지역사회에서 살아가는데 더 큰 도움이 될 것이라고 생각하기 때문이다. 또 클럽하우스의 모든 부분에 기여하면서 회원들의 자신감이 높아질 것이라고 생각하기 때문이다.

파운틴하우스에서는 회원이 프로그램의 효과성을 평가하는 과정에 참여하는 것이 자연스럽게 바람직한 것이라고 생각한다. 최근 파운틴하우스와 다른 클럽하우스에서 진행하고 있는 평가-지역사회적응 연구(Categories of Community Adjustment Study)-에도 많은 회원들이 참여하여 이를 진행하고 있다.

미래에 대하여

파운틴하우스는 지난 25년 동안 지역사회에서 정신장애인들이 재활해서 살아가도록 하는 환경을 만들기 위해 노력해왔다. 물론, 우리는 클럽하우스의 철학적인 개념들이 어떤 의미를 가지고 있는지를 아직까지도 완벽하게 깨닫지 못했다는 것을 알고 있다. 그러므로 앞으로 파운틴하우스가 어떤 방향성을 갖고 나아가야할지 말해 볼 필요가 있다.

파운틴하우스는 회원이 프로그램에 더 많이 참여할 수 있게 하기 위해 노력하고 있다. 지역사회적응 연구(CCAS)에 많은 회원이 참여하면서 책임을 나누고 있다고 앞에서 언급했는데, 이것에 관한 평가를 하려고 노력하고 있다. 또 파운틴하우스에서는 소외되어 있는 회원을 찾아나서는 데에도 (out-reach) 회원이 참여하는 정도가 늘어가고 있다. 지난 2년간 파운틴하우스에서는 국립정신보건연구원(NIMH)으로부터 기금을 지원 받아서 회원의 참여를 극대화하기 위해 노력하고 있다. 기금을 지원받고 있는 회원 훈련 프로그램(Member Training Program)의 목적은 프로그램을 진행하는데 회원이 더 적극적인 역할을 하도록 지원하는 것이다. 파운틴하우스에서 이 프로젝트를 계획하고 실행하는 이유는, 회원이 어떻게 하면 더 많은 역할을 할 수 있는지를 이미 알고 있기 때문이 아니다. 회원이 함께해서 목표를 이루어 가는 것이 정말 중요하다고 진심으로 믿기 때문이다.

이 프로젝트를 진행하는 과정은 힘들었지만 도전적이었고 또 즐거운 경험이었다. 회원이 즐겁게 책임을 맡아서 하는 일은 6가지의 역할이었는데, 그 역할은 다음과 같다.

- 지역사회 적응 연구
- reach-out (회원 찾아나서기)
- 회원 교육
- 옹호
- 각종 서류 작성
- 재활 계획

향 후 몇 년간 파운틴하우스에서는 회원이 중심이 되는 이 프로젝트를 진행하는데 많은 노력을 기울일 것이며, 이를 통해 많은 것을 배우고, 또 배운 것을 실행에 옮기게 될 것이다. 그러므로, 클럽하우스활동에 최대한 회원이 참여하도록 하는 것이 파운틴하우스의 미래를 밝게 하는 것이다.

John H. Beard는 파운틴하우스 초기 관장이었다.

Rudyard n. Propst는 파운틴하우스 ICCD의 전 관장이었다.

Thomas J. Malamud는 파운틴하우스 교육을 담당하는 Van Ameringen Center의 소장이다.

이 글은 「Psychosocial Rehabilitation Journal, Volume v, Number 1, January 1982」에 실렸다.