

부 록 1. 클럽하우스 역사

The History of Clubhouse

파운틴하우스와 클럽하우스의 발전

Stephen Anderson,

Development of Fountainhouse and Clubhouse

파운틴하우스와 클럽하우스의 발전

Stephen B. Anderson

클럽하우스모델은 문화로, 50년이 넘는 기간 동안 계속 발전되어왔다. 그리고 지금도 계속 발전하고 있다. 클럽하우스가 발전되는데 원동력이 된 신념은 정신장애인도 건강한 욕구와 능력, 정신을 소유하고 있다는 것이다.

클럽하우스모델은 일반적인 사회에서 생각하는 것과는 다른 생각을 갖고 있다. 일반 사회에서는 병이 있는 사람은 그 병 자체로 사람 전체를 판단하는 경향이 있다. 이러한 경향 때문에 실제로 환자와 질병을 하나로 보는 결과를 낳았다. 그래서 정신장애인에 대해서도 그들이 정상적인 생활을 하거나 관계를 맺을 수 없다고 생각하여 정신장애인이 사회생활에 참여할 기회를 막고 그럴 능력조차 없는 사람이라고 여겼다. 사회에서는 정신장애인과 사회와 분리시키는 장벽을 세웠다. 정신장애인 스스로도 자신들 사회에 적응할 수 없는 사람이라는 것을 받아들이고 자신이 가질 수도 있는 기회를 포기하는 경향이 있다. 이렇게 소외되면서 질병 자체가 주는 증상과 합쳐져서 장애가 더 심해진다.

클럽하우스모델은 장애를 극복하고 돕는 공동체이다. 클럽하우스는 정신장애인이 소외되지 않고 정상적인 생활 환경에서 살아가도록 노력한다. 클럽하우스가 발전하게 된 배경에는 기존의 정신건강 분야의 환경과 관행을 벗어나려는 노력이 있었다. 즉, 정신장애인이 스스로 변화되고, 사회가 만든 장벽을 넘어서도록 하기 위해서 노력하고 있다. 이 글은 클럽하우스가 발전되어온 역사를 소개하고자 한다.

클럽하우스 회원과 자조

클럽하우스 모델은 정신장애인이 대규모 시설에서 나와서 지역사회로 돌아오던 탈시설화 시대에 생겨났다. 하지만, 클럽하우스의 철학적인 개념들이 나타난 것은 그 보다 이전으로, 항정신성 약물이 발견되기 이전이었고, 대규모의 요양시설의 여러 문제점들이 제기되고 있던 시기였다. 클럽하우스의 모태가 된 신념 중에서도 가장 중요한 개념은 ‘자조’였다. 1940년대 초, 뉴욕시에서 약 32km 떨어진 록클랜드 Rockland 주립병원의 의사인 히람 존슨 Hiram Johnson 이 A.A에서 실시하는 자조라는 개념을 정신과 환자에게도 적용할 수 있을 거라고 생각했다. 그리고 실제로 환자와 자조집단을 만들고 적용했다. 이 모임은 병원에서 진행되었지만, 모임의 성격이 자조적이었기 때문에 환자들은 스스로를 환자라기보다는 회원이라고 생각하였다.

그 병원에서 보조로 일하는 엘리자베스 슈머혼 Elizabeth Schermerhorn 도 이 모임에 함께 참여했는데, 슈머혼은 정신건강 분야의 전문가가 아니지만, 융분석과 하버드 대학 사회학자들의 연구를 공부하면서 정신장애인을 기존과는 다른 시각으로 이해하고 있었다. 슈머혼은 정

신장장애인을 그저 환자로만 보지 않고 보통 사람과 다를 것이 없는 사람으로 받아들였다.

쉬머혼은 1943년 말, 병 때문에 퇴사하였고, 당시 그 자조 모임이 실패했다고 생각했다. 그러나 모임에 참석했던 한 회원이 그 모임을 통해 좋은 영향을 받았다는데 의미가 있었다. 모임에 참여했었던 마이클 오블론스키 Michael Obolensky 는 1943년, 퇴원해서 뉴욕에 살게 되었는데, 자신이 참여했던 이 모임이 도움이 되었다는 사실을 깨닫고 쉬머혼에게 편지를 보냈다. 그는 편지에 뉴욕시에 살고 있는 퇴원한 환자와 이 모임을 다시 시작해 보면 어떠냐고 제안했다. 쉬머혼과 마이클이 헌신적으로 노력해서 1944년 초에 “우리는 혼자가 아니다 We Are Not Alone (WANA)”라는 모임을 만들게 되었다.

WANA는 병원에서 했던 것과 같이 자조적으로 모임을 운영했다. WANA의 전체운영은 퇴원환자들이 스스로 하였고, 그렇게 스스로 하는 자조가 중요했기 때문에 정신병원이나 다른 더 큰 조직과 연계하지 않았다. 처음에는 모임 참가자들이 순서를 돌아가며 사회자의 역할을 맡았지만, 얼마 지나지 않아서 회장단을 선출했다.

다른 조직과 연계하지 않다보니 곧 자원이 부족해졌다. 쉬머혼은 이 모임의 정신적 지도자 역할을 했고 또한 부족한 자원을 메우려고 노력하였다. 가족 배경이 좋았던 쉬머혼은 여러 분야의 영향력 있는 인물들과 만나 지원을 구했다. WANA는 맨하탄에 있는 YMCA 회의실에서 모임을 가졌다. WANA은 수입이 없었기 때문에 쉬머혼과 그녀의 부유한 친구들로부터 후원금을 받았다. 그러다 가까이 있던 주립병원과 YMCA, 주정부 취업서비스 관리들로 구성된 자문위원회를 구성하게 되었다.

WANA는 서비스를 제공하는 대상에 모임에 참여하고 있는 회원 뿐 아니라 병원에 입원하고 있는 환자까지를 포함했다. 그래서 WANA의 회원들은 록클랜드 주립병원과 다른 병원 입원한 환자들을 방문하였고, 회지를 발행하여 환자들에게 나누어 주었다. 또한 병원과 협력하여 퇴원한 환자를 위한 집과 직장을 마련하였다. 1944년 10명의 회원으로 시작되었지만, 1946년 9월, 회원수는 100여 명 정도로까지 늘어났다.

그러나 회원의 수가 증가하면서 여러 가지 문제도 발생하게 되었다. WANA에서는 모임을 위한 건물을 얻으려고 했지만 이도 쉽게 이루어지지 않았다. 때로는 YMCA의 회의실조차 사용할 수 없기도 했다. 그래서 WANA는 모임을 42번가 시립도서관 계단이나 식당에서 가질 수밖에 없었다.

1947년에서 1948년 초, WANA의 몇몇 회원들과 쉬머혼은 이 문제를 해결하기 위해 새로운 조직을 구상하기 시작했다. 이 계획에는 두 가지 목적이 있었다. 클럽하우스를 위한 건물을 구입하는 것과 기금을 조성하기 위해 이사회를 구성하는 것이었다. 결국 이 계획은 1948년 6월 맨하탄 서쪽 47번가의 건물을 구입하면서 실현되었다. 건물 뒤쪽에 분수와 건물밖에 있는 테라스 때문에 “파운틴하우스”라는 이름을 붙였고, 이후 이사회도 구성하였다.

초기에 파운틴하우스는 다양한 영향을 받았다. 기존에 WANA 프로그램에 참여했던 회원은 정신질환을 경험한 사람이었고 이들이 직접 참여하는 클럽으로 운영되었다. 그러나 이사회는 정신질환의 경험이 없는 사람들로 구성되어 있었다. WANA의 전통상 자조라는 것은 정신

장애인이 스스로 자신의 조직을 운영한다는 의미였다. 그래서 자조적으로 프로그램을 운영해 가기 위해서는 어떤 다른 요소가 필요하다는 의견이 대두되었고 파운틴하우스의 재단과 별도로 회원들로만 구성된 위원회인 펠로우쉽 Fellowship 을 만들었다. 파운틴하우스 재단에서는 재원과 모임 장소를 제공하여 펠로우쉽이 자조적으로 프로그램을 진행할 수 있도록 지원하였다. 펠로우쉽은 일주일에 한번 정기적으로 모임을 갖고 임원을 선출하였으며 민주적으로 일을 처리하였다. 이 모임 이외에도 야간, 주말활동, 사회여가활동, 공예활동을 하였고 이러한 프로그램은 주로 외부에서 온 자원봉사자들이 진행하였다.

제 2차 대전 이후 정신병원의 참혹한 현실이 알려지게 되었고 정신질환자에 대한 사회인식이 증대되어 정신장애인을 동정하는 사람들이 늘어났다. 결국 정부에서도 퇴원한 환자들을 위한 서비스에 재정적인 지원을 하기 시작했다. 파운틴하우스가 설립 된지 일년이 지난 1949년, 정부의 지원으로 세 명의 직원을 채용하였다. 그 후 6년이 지나면서 직원은 6명으로 늘어났다.

직원을 채용한 것은 회원을 돕기 위한 것이었지만, 회원들이 스스로 파운틴하우스를 운영한다는 ‘자조’의 개념과는 모순이 되는 상황이었다. 이런 관점에서 회원이 아닌 직원의 도움은 오히려 자조를 방해하는 간섭으로 여겨졌다. 실제로 파운틴하우스가 설립된 후 초기 몇 년간은 여러 갈등이 있었다.

쉬머혼은 계속 이사회 회장으로 일하고 있었는데, 프로그램이 본래 의도했던 것과는 다르게 진행되고 있다고 생각했다. 이전에 WANA에서 입원한 환자들을 도우려던 정신은 사라지고 없었다. 1955년 쉬머혼은 존 비어드 John Beard를 만났는데, 그녀는 그가 F.H.에 꼭 필요한 비전과 결단력을 가진 사람이라고 확신했다.

함께 일하는 직원과 회원 : 사회로 가는 기회를 주는 다리

존 비어드는 정신질환으로 그 사람 전체를 판단해서는 안 된다는 생각을 바탕으로 한 치료방법을 생각해 냈고 병원에서 적용했다. 그는 이러한 치료를 가장 열악한 환경 속에서 실행했다. 바로 가망성이 없다고 판단된 만성정신질환자를 수용한 대규모 요양소였다. 이때는 항정신성 약물을 사용하기도 이전의 시대였다. 그는 1950년대, 젊은 시절에, 미시건에 있는 요양소에서 사회사업가로 일을 했다.

그가 생각한 치료는 질병으로 인한 증상에 초점을 두기 보다는 건강한 경험을 통해 관계를 발전시키는 것이었다. 존 비어드는 정부기관에서 자신을 감시한다고 늘 혼자말을 하는 환자가 기하학에 관심을 보이자, 그와 함께 기하학 문제를 풀면서 관계를 맺었다. 그리고 환자를 병원에서 데리고 나와 야구경기를 보러 가거나 시내 중심가에 있는 식당에서 함께 식사를 했다. 그리고 마침내 몇 명의 고용주를 설득해서 환자를 시간제로 고용하도록 했고 환자와 함께 일하면서 그들을 훈련시켰다. 그리고 환자가 일한 생산량을 책임졌다. 그는 환자들이 사회활동을 하면서 증상이 줄어들고 더 건강해진다는 것을 발견했다.

1955년 학회에 참여하기 위해 뉴욕시에 온 존 비어드는 파운틴하우스를 방문하였고 쉬머

훈을 만나게 되었다. 쉬머훈은 존 비어드에게 파운틴하우스에서 일해보라고 권했다. 그는 보통의 사회조직과도 비슷한 회원제로 운영되는 클럽에 관심을 보이게 되었다. 자신이 살던 지역을 떠나서 뉴욕으로 이사를 해야 하는 문제가 있었지만, 몇 개월 간의 고민 끝에 파운틴하우스에서 일하기로 결정했다. 존 비어드는 파운틴하우스에서 일한지 한달 후 관장이 되었다.

존 비어드는 병원에서 한 경험을 토대로, 정상적인 활동에 참여한다는 개념을 클럽하우스에 적용하였다. 그는 클럽하우스 공동체의 발전을 위한 일을 함께 할 계획을 세웠다. 낮동안 건물을 개방하여 회원에게 오라고 했고 자신과 함께 청소하고 페인트칠을 하며 사무실을 수리하도록 했다. 다른 회원들은 지금껏 비서가 혼자 처리하던 일을 함께 하도록 했다. 점점 많은 사람들이 파운틴하우스에서 하루를 보내게 되었고 존 비어드는 직원을 채용하여 밥을 하고 식사를 제공하는 일을 회원들과 함께 하도록 했다. 이와 더불어 여러 가지 다른 활동도 함께 하게 되었다.

존 비어드는 미시건에서 병원 환자의 일자리를 구하기 위해 고용주를 만나 자신이 책임지겠다고 설득했던 것처럼 파운틴하우스에서도 취업프로그램을 개발하였고 동일한 방법으로 주거 프로그램도 개발하였다. 파운틴하우스는 취업과 아파트로 인해서 회원에게 실제적인 도움을 주는 역할을 하게 되었다. 또 회원들이 취업을 하고 주거를 이용할 수 있도록 하는 중간 다리 역할도 하게 되었다. 파운틴하우스는 회원에게 필요한 것을 제공해 주는 것을 보장하였다.

회원의 취업을 위해서 파운틴하우스의 직원들은 사업장에서 일을 배우고 회원이 취업해서 일을 하도록 훈련하며 일하면서 생기는 여러 문제를 해결해 주었다. 그리고 만약 고용주가 원하는 일을 할 수 있는 적당한 회원이 없을 때는 직원들이 그 일을 맡아서 했다. 이를 통해서 고용주에게 파운틴하우스에서는 맡겨진 일을 어떤 방법으로든 해준다는 것을 보장해 주었다. 주거와 관련해서 파운틴하우스에서는 아파트를 임대하고 월세를 받드시 지불하겠다고 주인을 안심시켰다. 보통 두 명의 회원이 한 아파트에 살면서 자신 몫의 월세를 파운틴하우스에 내고 파운틴하우스에서는 그 돈을 주인에게 지불했다. 직원이 하는 역할은 회원들 도와서 그들이 아파트에서 잘 적응하고 생활하도록 돕는 것이었다.

존 비어드는 기존에 클럽에서 갖고 있던 ‘자조’ 라는 개념에 이런 프로그램을 통해서 역동감을 불어넣었다. 그가 관장으로 일하면서 이전에 있었던 갈등을 해소해 갔다. 펠로우십을 해체 했고 회원들은 모두 파운틴하우스라는 하나의 모임에만 참여하게 되었다.

그는 회원과 직원이 클럽하우스에서 필요한 일을 함께 하는 모임을 만들었다. 이 모임은 이전에 발생했던 경쟁과는 달리 조화로운 관계를 유지했다. 조화로운 관계로 인해 사람들은 자존감이 높아졌다. 일을 도와주고 싶은 사람은 누구나 업무에 참여할 수 있었다.

회원은 클럽하우스 일을 함으로써 자기 자신과 클럽하우스를 돕게 되었다. 일을 통해서 서로 협력하게 되었고 어떤 사람이 일을 해준 결과로 도움을 받은 사람들은 그 일을 해준 사람에게 고마워했다. 회원은 가치있는 일에 기여하면서 관계를 맺어갔다. 회원은 가치있는

일을 하는 소중한 사람이라는 경험을 하게 되었는데 이것은 보통 정신장애인이 스스로에 대해 갖고 있는 자아상과는 반대되는 것이었다. 보통 정신장애인은 자신을 건설적인 사회활동에 참여할 수 없는 사람이라고 생각한다. 회원들은 자신이 다른 사람에게 중요한 사람이고, 필요한 존재이며, 감사의 인사를 듣는 경험을 하게 되었다. 파운틴하우스에서 자신에 대한 생각이 바뀌면서 회원은 자기 스스로를 도울 수 있었다.

이전에 이해하고 있었던 자조라는 개념은 오직 정신질환자들로 구성된 조직을 의미했고 계속해서 분열을 야기했다. 그러나 이와는 대조적으로 존 비어드가 새로 도입한 자조의 개념은 통합을 촉진했다. 클럽하우스에서 직원과 회원이 친밀하게 함께 일하면서 진실한 관계를 형성했다. 이 관계를 통해 직원은 회원이 부적응을 극복하도록 도울 수 있었다. 회원들은 임시취업이란 다리를 통해 사회와 관계를 맺게 되었다. 또 아파트에서 생활하면서 새로운 자아상과 자신의 능력에 대한 자신감을 갖게 되고 더 큰 사회에서 그것을 적용할 수 있었다.

1960년대에 파운틴하우스는 회원의 성공을 보급하기 위해서 존 비어드가 도입한 프로그램을 표준화된 방법으로 전환하였다. 그 당시 연방정부는 탈시설화가 계속되면서 병원에서 퇴원한 환자들에게 서비스 제공을 목적으로 하는 제도를 고안하였고 지역사회정신보건센터를 건립하였다. 지역정신보건센터의 목적은 병원치료와 부분적인 입원형태인 낮 프로그램을 포함한 다양한 서비스를 제공하는 것이었다. 파운틴하우스는 이런 지역정신보건센터의 접근법이 파운틴하우스에서 하는 방법과는 상반되는 것이라는 것을 분명히 알게 되었다.

파운틴하우스 역시 병원 치료가 필요하고 항정신성 약물이 가치 있다는 것을 인정했다. 그래서 클럽하우스 내에서 병원 서비스는 제공하지 않았지만 회원들이 외부에서 정신과 치료를 계속 받도록 권유하였다. 그러나 정신질환이 있다는 것이 그 사람의 전부가 아니라는 신념이 의미하는 것은 정신질환자에게 치료 그 이상이 필요하다는 것이었다. 파운틴하우스는 낮 병원의 부분적 입원 프로그램이 사람과 질환을 완전히 동일하게 한다고 보았다. 바로 이 부분입원이란 단어가 표현하는 것 자체가 정신질환자에게 주 5일 내내 병에 대한 치료가 필요하다고 보며 환자의 중요한 일상생활과 문제를 연관시킨다고 보았다.

점차적으로 “실제”라는 용어가 파운틴하우스에서의 방법과 부분입원, 그리고 비슷한 접근방법과의 차별화를 의미하는 것으로 사용되었다. 파운틴하우스에서 회원이 하는 일은 다른 사람의 ‘실제적’ 필요를 충족시키고, 그 일을 통해 ‘실제로’ 고마워하는 인사를 받는 것이었다. 임시취업을 통해 회원들은 일반 사업장에서 ‘실제의’ 일을 할 수 있게 되었다. 파운틴하우스에서 “실제”라는 것은 프로그램에 참여하는 것이 목적을 위한 것일 뿐만 아니라 목적과 방법 둘 다임을 의미하는 것이다. 회원은 서로 중요한 존재임을 경험하고 그들을 거부하고 차별했던 사회에 통합되는 것을 경험했다.

이와 반대로 부분 입원프로그램은 병원 밖 사회생활에 대처하기 위해 준비하도록 하는 활동으로 구성되어 있었다. 프로그램 중 일부는 치료적인 것이었다. 자기주장훈련, 일상생활 기술훈련과 같은 교육적인 내용도 포함되어 있었다. 교육의 목적은 좋은 습관과 능력을 길러주는 것이었다. 그러나 파운틴하우스에서 볼 때 사회생활을 준비하기 위해서 하는 교육의

단점은 개인적인 가치와 능력을 끌어내는 관계로부터 정신질환자를 소외시키게 된다는 것이었다. 존 비어드가 자주 말했듯이, 정신장애인은 매일 갈 곳이 없다. 장애가 있기 때문에 그들을 필요로 하고 원하고 또는 그들에게 원가를 기대하는 곳은 없다. 낮병원이나 부분 입원프로그램에서 환자는 그저 치료가 필요한 질병이 있는 사람일 뿐이다. 낮 병원에서 프로그램이 끝나면 많은 참여자들은 쓸쓸히 집에 돌아간다. 집에는 자기주장훈련 프로그램에서 배운 자기주장을 해볼 대상이 없다. 결국 그들이 준비하는 “방법”을 적용해볼 “목적”이 부족하다.

파운틴하우스는 일반적으로 재활프로그램으로 알려졌지만 그 방법은 전형적인 재활프로그램과 달랐다. 보통의 재활프로그램은 훈련 프로그램과 워크샵, 평가하는 모임으로 이루어져 있다. 그러나 임시취업프로그램은 한 개인에게 보호세팅이 아니라 실제 사업장에 일자리를 구해줌으로써 취업이라는 목표의 달성에 대한 부정적인 생각을 극복하게 했다. 회원들은 보기에 불가능한 목표를 성취하기 위해서가 아니라 그들이 이미 갖고 있는 일자리를 유지하기 위해 적절한 기술을 배우려고 했다.

파운틴하우스는 정신건강기관과 재활기관은 정신장애인을 과거의 “요양원”에서 재배치되는 것이라고 여겼다. 이전의 장기입원 프로그램은 환자가 질병과 장애에 너무 시달렸기 때문에 장기적으로 일반 사회에서 분리가 필요하다는 인식을 기반으로 하고 있었다. 그런데 새로운 프로그램으로 만든, 퇴원환자를 위한 낮병원 역시, 계속해서 사회에서 분리 되도록 했다. 환자는 여전히 질병과 장애 때문에 특별한 필요가 있는 사람이라고 생각했다. 그래서 사회생활을 준비하기 위한 프로그램을 제공했는데, 결국 환자가 정상적인 사회참여와 관계를 맺을 수 없도록 했다. 정신장애인과 사회의 연결을 준비하도록 훈련하는 것은 의도하는 결과를 성취될 수 없었고 그래서 정신장애인이 사회와 분리될 수 밖에 없게 되었다.

클럽하우스 문화의 강화와 확산

존 비어드가 관장으로 재직하면서 전개한 방법으로 파운틴하우스의 목적이 더 굳건해졌다. 다른 도시에도 WANA의 지부가 만들어졌고, 2년 후에는 전국적인 조직으로 발전하였다. 1952년 파운틴하우스의 이사진은 필라델피아의 한 프로그램에서 파운틴하우스라는 이름을 사용하도록 승인하였다. 존 비어드가 관장으로 취임한 후에 쉬머혼은 다른 지역에도 이 모델을 적용하도록 함으로써 파운틴하우스의 활동이 확산되도록 지원하였다. 그러나 대다수의 이사들은 다른 프로그램에서 파운틴하우스라는 이름을 사용하면서 발생할 수 있는 문제를 조정하는 것이 어렵다는 이유로 그 이름을 사용하는 것을 반대했다.

파운틴하우스에서는 자신들이 하고 있는 방법과 존 비어드가 했던 개혁적인 방법들이 매우 독창적인 발명이라고 생각했다. 그 발명은 탈시설화 되던 시기와 잘 맞아떨어졌으며, 정신장애인이 병원에서 퇴원한 이후 사회에서 생산적으로 살아가기 위한 권리를 부여하는 효과적인 방법이었다. 그러나 전통적인 정신건강과 재활분야에서 진행해 오던 방법과 파운틴하우스에서 하는 방법이 달랐기 때문에 파운틴하우스의 방법은 외로운 싸움을 싸워야 했다.

파운틴하우스 프로그램을 보급하기 위해서는 그 방법에 대해서 이해하도록 하는 것과 효과성에 대해 검증할 필요가 있었다.

1960년 대 초반에 이사회 의장인 아놀드 Arnold van Ameringen의 지도하에 파운틴하우스에서는 “시범적인 모델 안내 Pilot Demonstration Project”를 실시하여 프로그램을 보급하고자 의견일치를 했다. 결국 땅을 구입하여 새 건물을 세워서 하나의 모델 만들기 위한 계획을 수립하였다. 탈시설화로 지역사회에서 필요한 서비스가 늘어나면서 파운틴하우스를 모델로 삼으려는 기관이 늘어났다. 기금을 확보하기 위해서 활발한 모금 운동을 벌였고 결국 땅을 구입하고 건물을 지었다. 존 비어드는 그 건물을 편안하고 따뜻한 보통의 가정집처럼 만들기 위해서 노력했다. 1965년 12월에 완공되어 개관하였고 1966년 초 입주를 하였다.

지금까지 해오던 모든 방법을 그 건물에서도 진행하였다. 모금되는 액수도 늘어났고 회원과 직원의 수도 엄청나게 증가했다. 방문자도 많아져서 여러 회원이 안내를 해 주었고 그 사람들은 모두 파운틴하우스를 칭찬하였다. 인근에 있는 대학원과 사회사업학과나 재활상담학과 등에서는 파운틴하우스에서 학생들이 실습을 하도록 하였다. 다른 정신건강분야의 기관에서도 파운틴하우스에 대해 좋은 인식을 갖기 시작했다. 그러나 좋은 프로그램이라고 인식하는 것만으로 파운틴하우스의 방법이 보급되지는 않았다. “심리사회 Psychosocial”라는 프로그램이 파운틴하우스와 비슷하기는 했지만 클럽하우스는 아니었다. 파운틴하우스의 방법은 다른 기관이 이미 해오던 방법이나 철학과는 너무 달라서 그저 하나의 본보기 정도로만 생각했다. 파운틴하우스는 특별한 기관이라는 생각만이 퍼져나간 채, Pilot Demonstration을 통해서 프로그램을 보급하려는 노력은 효과 없이 끝나고 말았다.

1976년 국립정신보건연구원(NIMH)의 몇몇 공무원이 우연히 파운틴하우스의 가치에 대해 인식을 전환하는 기회가 생겼고, 파운틴하우스에서도 자신들의 방법을 보급하기 위해서는 새로운 접근을 해야한다는 필요성을 갖게 되었다. NIMH에서는 파운틴하우스에게 훈련을 위한 보조금을 신청하도록 했는데, 그 훈련은 파운틴하우스에서 생활하면서 집중적으로 1:1 만남을 갖는 것이었다. Pilot Demonstration 에서는 다양한 사람들에게 접근했지만, 이 훈련 프로그램에서는 파운틴하우스 프로그램을 받아들이기로 결정한 기관에만 관심을 두었다. 그리고 관심있는 사람들에게 3주 동안 파운틴하우스에 머물면서 훈련을 받도록 했다.

보조금이 지급되기 시작한 1976년 후반부터 이 훈련 프로그램이 진행되었다. 1:1 만남을 통해 진행하는 훈련으로 파운틴하우스의 방법을 이해하고 적용하는 것이 쉬워졌다. 훈련에 참가한 대부분의 직원은 대부분 정신건강관련 시설에 이미 근무하고 있었기 때문에 정신장애인의 질병과 그 질병으로 발생하는 여러 어려움을 잘 이해하고 있었다. 그들은 경험을 통해 기존에 해 오던 방법에 한계를 느끼고 있었고 결국 파운틴하우스의 경험을 통해서 새로운 시도를 할 수 있게 되었다. 훈련을 받은 많은 사람들은 자신의 지역사회로 돌아가서 후원단체로부터 협력을 끌어내고 파운틴하우스의 방법을 자신의 기관에 적용하기 시작했다.

그러나 1980년대는 훈련프로그램이 계속되면서 또 다른 문제점이 발생했다. 1:1 만남의 한계가 드러난 것이다. 때로는 파운틴하우스의 방법에 대한 설명을 충분히 듣지 못했고 그래서 자신의 지역으로 돌아가서 파운틴하우스를 적용하기로 결정하거나, 또 적용하는 능력

이 부족했다. 또 여러 명이 3주간의 훈련에 참여할 수는 없었기 때문에 클럽하우스의 방법에 대해 의논할 사람이 없었고 그래서 오해가 생기기도 했다. 많은 주에서 한군데나 두 군데에서 고립된 상태지만, 또 정신건강 관료들의 무관심하거나 적대적인 환경이었지만, 파운틴하우스를 적용하려고 했다. 결국 처음 파운틴하우스를 적용할 때 클럽하우스의 자발성이라는 점이 적절히 희석되고, 치료적인 내용과 적절히 섞이게 되었다. 파운틴하우스에서는 다른 활동과 다르다는 것을 보여주기 위해서 “클럽하우스”와 “임시취업”이라는 용어를 사용하였다. 클럽하우스를 위해 별도의 기금이 확보되어 있지 않았기 때문에, 의료보험공단이나 정부조직이나 또 다른 조직에서 기금을 받아야만 했는데, 이 기금을 주는 단체의 요구로 인해서 파운틴하우스의 내용이 왜곡되기도 했다.

1987년에는 NIMH에서 지원하던 기금이 중단되었지만, 참가자가 내는 참가비로 훈련을 계속 진행하였다. 파운틴하우스에서 제작한 클럽하우스 주소록에는 약 200여개의 기관이 등재되어 있었다. 그러나 간접적인 전화 통화 이외에는 이 기관들과 연락할 방법이 없었으며 이 기관에서 클럽하우스 프로그램을 잘 진행하고 있는지를 확인할 방법이 없었다.

1980년대와 1990년대 초반 클럽하우스 모델이 급속하게 확산되고 또 여러 문제점이 발견되면서 대안을 마련하려는 노력을 시도하였다. 1955년 초반에는 파운틴하우스라는 기관에서 제한적인 경험을 바탕으로 프로그램이 확산되었지만, 이미 확산이 된 상황에서는 개인의 경험이나 개인의 지도보다는 모두가 동의하는 원칙과 가치에 따를 수 있도록 하나의 문화로서 확산이 필요했다. 그래서 클럽하우스 공동체의 네트워크를 강화할 수 있도록 세미나 등을 통해서 새로운 발전을 이루어 내었다.

클럽하우스가 급속히 확산되고, 존 비어드가 1982년 사망하면서 더욱 이 운동은 개인이 할 수는 없다는 것이 분명해졌다. 파운틴하우스는 1985년, 뉴욕에서 “국제 세미나”를 개최하였다. 상호 교류와 지원을 위해 개최된 5일간의 세미나에는 약 400명 이상의 직원과 회원이 참여하였다. 그 후 세미나를 매 2년 마다 개최하였으며 약 500명이 넘는 사람들이 참여하는 중요한 행사가 되었다. 세미나를 통해서 클럽하우스 네트워크를 구성하고 상호 정보를 교류하며 결속이 필요하다는 인식이 확산되었다.

결국 1988년 파운틴하우스에서는 이러한 인식을 기반으로 전국으로의 클럽하우스를 확대하려는 계획을 수립하였으며 4년간 재원을 모금하였다. 이 계획은 주로 클럽하우스 네트워크를 강화하려는 것이고 파운틴하우스 한군데에 의존하는 것을 벗어나려는 목적이었다. 그래서 파운틴하우스 이외에 클럽하우스로서 운영을 잘 하고 있는 몇 개 기관에서도 3주 훈련을 실시하게 되었다. 그리고 여러 클럽하우스의 직원과 회원으로 임원진을 구성하였고 이 임원들은 클럽하우스 주소록에 등재된 클럽하우스를 현장 방문하여 자문을 실시했다. 자문을 통해 클럽하우스를 지원하고, 따라 할 수 있는 지침을 제공해 줄 수 있게 되었다.

스탠다드가 제정되면서 클럽하우스 공동체의 기반이 더욱 강화되었다. 1989년 미저리주에서 개최된 클럽하우스 국제세미나에 참석한 600여명의 직원과 회원의 동의 하에 35개의 스탠다드가 마련되었다. 스탠다드는 클럽하우스 훈련과 임원진의 자문시에 기준이 되었다. 이 스탠다드는 정신장애인의 능력에 대한 믿음을 기초로 하고 있다. 이러한 신념은 클럽하우스

에서 직원과 회원이 파트너로서 일하는 개념을 완전히 실현했기 때문에 가능했다.

파운틴하우스에서도 이 파트너의 개념은 단계적으로 진행되었다. 처음에는 회원이 참여하지 않은 상태에서 존 비어드와 소수의 직원들이 회의를 열고 정책을 정했다. 그리고 이 정책을 직원과 회원이 함께 수행 했다. 그러나 스탠다드에는 “모든 회의는 직원과 회원에게 개방된다”. “클럽하우스 모든 운영에 회원과 직원이 함께 한다” 고 되어 있었다. 존 비어드는 회원의 지도적 역할을 강조했고 몇 명의 회원이 정책결정회의에 참여하도록 했다. 그 다음 단계로는 클럽하우스 3주 훈련과정에 회원이 훈련자로서 참여하도록 한 것이다. 일시적인 운영뿐만 아니라 관리와 행정적인 책임도 직원과 회원이 완전한 파트너의 관계를 규정하는 스탠다드가 발전되었다.

1994년 ICCD가 설립되어 파운틴하우스에 의존하는 정도가 낮아졌다. ICCD의 운영위원회와 이사회는 파운틴하우스와는 완전히 분리되어 별도의 예산으로 운영되었다. ICCD의 목적은 클럽하우스의 성장을 지원하고, 네트워크를 구성하며, 훈련 내용과 기관을 조정하며, 자문 과정을 통한 인증을 하는 것이었다.

클럽하우스 문화는 결국 WANA와 파운틴하우스에서 추구한, 정신장애인을 회원으로 받아들여 모든 운영에 참여하는 문화를 따르고 있다. 그러나 차이는 있다. 처음에 시작할 때는 정신장애가 없는 사람은 배재하는 것을 기본으로 했었다. 그러나 발전해 오면서 회원과 직원의 파트너십에 기초를 둔 공동체 네트워크를 만들어서 사회와의 통합을 촉진하게 되었다.

그러나 직원과 회원의 네트워크는 아직도 사회에서는 고립된 상태로 남아있다. 사회전반에는 여전히 정신장애인의 병에 더 관심을 갖고 있다. 그래서 정신장애인은 부분입원이나 낮 병원 프로그램 등에서 대부분의 낮 시간을 보내고 있다. 여러 정신건강시설에서는 아직도 클럽하우스를 지지하지 않고 있고 사회사업학과나 심리학과 재활상담학과에서 클럽하우스를 교과과정에서 가르치지도 않는다. 클럽하우스를 위해 만들어진 특별기금도 없다. 그러나 클럽하우스 문화가 지금까지 해온, 그리고 지금도 계속되고 있는 역사적인 작업은 사회의 문화에서 클럽하우스를 이해하고 받아들일 수 있도록 하는 것이다. 그리고 그렇게 될 수 있도록 클럽하우스의 가치를 전파하기 위한 방법을 찾는 것이었다.

Stephen Anderson은 뉴욕 파운틴하우스의 취업담당 직원이다.