



"Dialog i Mørket"

Evaluering af en udstilling om og med handicappede

November 2006

Jonas Markus Lindstad og Henning Hansen



"Dialog i Mørket"

**Evaluering af en udstilling om og med
handicappede**

November 2006

Jonas Markus Lindstad og Henning Hansen

“Dialog i Mørket”
Evaluering af en udstilling om og med handicappede

© CASA, November 2006

ISBN 87-91795-33-8

Elektronisk udgave: ISBN 87-91795-34-6

Forord

“Dialog i Mørket” er en særudstilling på Experimentarium i Hellerup. Udstillingen er velkendt fra flere lande i hele verden. “Dialog i Mørket” har været præsenteret i 17 lande og i mere end 100 byer. Udstillingen er udviklet af Andreas Heinecke i Tyskland, som snart har 20 års erfaring med konceptet for “Dialog i Mørket”. I Danmark er udstillingen blevet til i et samarbejde mellem Experimentarium, Spastikerforeningen, Institut for Blinde og Svagsynede og Dansk Blindesamfund.

“Dialog i Mørket” er en sanseoplevelse, der baserer sig på den enkle idé, at gæsterne i grupper på ca. 8 personer i fuldstændigt mørke skal finde rundt i forskellige miljøer, fx en park, et bymiljø og en café. De får hjælp af en guide, der er blind eller stærkt synshandicappet. Der sker en ombytning af rollerne, idet den blinde guide er “ekspert” i den ikke visuelle verden.

Men udover, at udstillingen skal lære de seende noget om, hvordan det er at være blind, så er det også et arbejdsmarkedsprojekt, hvor man har etableret ca. 25 arbejdspladser for blinde og spastikere, hvor de blinde/svagsynede er guider i udstillingen, mens spastikerne står for booking og introduktion af udstillingen. Desværre er de handicappedes job etableret som fleksjob eller job på særlige vilkår, selvom det fra starten var planlagt, at det skulle være job på ordinære vilkår.

Denne evaluering af “Dialog i Mørket” beskæftiger sig både med de besøgendes vurderinger af udstillingen og de ansattes vurderinger af arbejdspladsen og deres arbejdsvilkår. Den er gennemført ved hjælp af en række interview med både de handicappede og det øvrige personale samt en spørgeskemaundersøgelse blandt de besøgende. Vi siger hermed tak til alle de, der har bidraget til denne evaluering ved at lade sig interviewe eller udfylde spørgeskema.

Evalueringen er udført af konsulent Jonas Markus Lindstad og Henning Hansen, som også har skrevet rapporten. En styregruppe for udstillingen har kommenteret et udkast til rapporten.

CASA

November 2006

Indholdsfortegnelse

1	Indledning og sammenfatning	5
1.1	“Dialog i Mørket”	5
1.2	Formålet med evalueringen	7
1.3	Evalueringens metoder	7
1.4	Sammenfatning	8
2	Gæsternes vurderinger	13
2.1	Profil af gæsterne og deres motiver til at se “Dialog i Mørket”	14
2.2	Opmærksomhed omkring “Dialog i Mørket”	16
2.3	Vurderinger af “Dialog i Mørket”	18
2.4	Sammenfatning af gæsternes vurdering	27
3	De ansattes forhold og reaktioner	29
3.1	Ansættelse	29
3.2	Ansættelsesformer	31
3.3	Opstart og forberedelse	36
3.4	Beskrivelse af arbejdet	37
3.5	Samarbejde	39
3.6	Ledelsen	42
3.7	Kompetencer	43
3.8	Problemer med arbejdet	44
3.9	De ansattes udbytte af arbejdet	46
3.10	De ansattes fremtidsmuligheder	47
3.11	Flere handicappede i arbejde	50
4	Konklusion og forslag	53
4.1	Har “Dialog i Mørket” levet op til målsætningerne?	53
4.2	Særlige problemstillinger	56
4.3	Gode råd til flere ansatte med handicap	58
	Bilag	59

1 Indledning og sammenfatning

I dette kapitel præsenteres udstillingen “Dialog i Mørket”, herunder dens formål og målgruppe. Dernæst præsenteres formålet med denne evaluering samt dets metoder. Til sidst gives en sammenfatning af de vigtigste resultater af evalueringen, som er velegnet til at læse i en kort form.

1.1 “Dialog i Mørket”

“Dialog i Mørket” er en særudstilling på Experimentarium i Hellerup. Udstillingen er velkendt fra flere lande i hele verden. “Dialog i Mørket” har været præsenteret i 17 lande og i mere end 100 byer. Udstillingen er udviklet af Andreas Heinecke i Tyskland, som snart har 20 års erfaring med konceptet for “Dialog i Mørket”. I Danmark er udstillingen blevet til i et samarbejde mellem Experimentarium, Spastikerforeningen, Institutet for blinde og svagsynede og Dansk Blindesamfund.

“Dialog i Mørket” er en sanseoplevelse, der baserer sig på den enkle idé, at gæsterne i grupper på ca. 8 personer i fuldstændigt mørke skal finde rundt i forskellige miljøer, fx: En park og et bymiljø – for til sidst at ende i en café. De får hjælp af en guide, der er blind eller stærkt synshandicappet. Der sker en ombytning af rollerne, idet den blinde guide er “ekspert” i den ikke visuelle verden. Gæsterne har altså bevaret alle sanser, undtagen synet og opnår en tilgang til en verden uden billeder og farver. Hvis den besøgende i starten føler usikkerhed, så bevæger man sig stille og roligt frem til en uforglemmelig sanseoplevelse. I den mørklagte café køber gæsterne drikkevarer og sætter sig sammen med den synshandicappede guide. Gæsterne får der lejlighed til at stille spørgsmål til den synshandicappede guide, og der er skabt en platform for fordomsfri dialog. Oplevelsen varer i cirka 1 time. Udstillingen er på ca. 200 m². Alle personer skal booke deres besøg.

Udstillingen er en ny måde at præsentere et mindretals livssituation på, ikke mindst fordi det formidles via en egenoplevelse. Udstillingen består i, at seende bliver totalt mørkelagt og ført igennem nogle rum med forskellige sanseoplevelser. Blinde og svagsynede er guider for grupper på ca. 8 personer, der ledes gennem udstillingen. Booking af besøgende til udstillingen samt indslusning af folk foretages af spastikere.

Formål med udstillingen

Der er 3 hovedformål med udstillingen “Dialog i Mørket”:

For det første at skabe opmærksomhed og forståelse for blinde og stærkt synshandicappedes vilkår og muligheder i samfundet. Formålet er via eksemplets magt at øge befolkningens forståelse for andre handicapgrupper og mindretal. Udstillingen skal stimulere befolkningens respekt over for handi-

cappede og motivere til ligeværdig kommunikation på trods af forskelligheder.

For det andet er formålet, at projektet skal skaffe flere handicappede ind på arbejdsmarkedet. Dels ved at give blinde og spastikere en meningsfuld og effektiv jobtræning. Dels ved at sætte fokus på, at blinde og andre handicappede kan være ressourcestærke personer med mange brugbare kompetencer.

Dansk Blindesamfunds medlemmer er den handicapgruppe, der har den laveste beskæftigelsesfrekvens, og det gælder såvel støttet som ustøttet beskæftigelse. "Dialog i Mørke" skal virke som et jobtræningsprojekt for blinde og andre handicappede personer. At arbejde som blind med "Dialog i Mørket" kræver gode arbejdsevner. De blinde medarbejdere, der skal udføre arbejdet, vil blive trænet i almene kompetencer, som der er brug for i næsten ethvert job. Der er tale om træning i ansvarsfølelse, disciplin, kommunikation, service, krisehåndtering, samarbejde mm. Erfaringer fra udlandet viser, at et af de vigtigste resultater for den handicappede er et øget selvværd og gå-på-mod til at komme videre på arbejdsmarkedet. Således kan projektet også betragtes som en del af et revalideringsforløb.

For det tredje, men ikke mindst, er formålet med projektet at stimulere befolkningens interesse for naturvidenskab. Oplevelsen af, at en af sanserne træder ud af kraft, skal få gæsterne til at reflektere over naturvidenskabelige emner som: Øjet og hjernen, lys og mørke, sygdomme, der fører til blindhed, samt hvordan vi sanser og erkender den verden, vi er i. "Dialog i Mørket" er en glimrende metafor for naturvidenskabens metoder: Vi sanser (evt. gennem måleinstrumenter), vi registrerer, vi kommunikerer, vi fortolker og handler derefter – ofte i et samarbejde med andre.

Målgruppen

Målgruppen for udstillingen er alle voksne og børn fra 6 år; både som voksegrupper, familiegupper og skoleklasser. For skoleklassers vedkommende er udstillingen velegnet helt ned til børnehaveklasser. Skoleklasser vil med fordel kunne prøve "Dialog i Mørket" i fag som: Samfundsfag, kunst, natur og teknik, biologi, fysik/kemi, drama og dansk. (Udstillingen har meget med kommunikation at gøre).

"Dialog i Mørket" vil være oplagt til målgrupper, som ikke tidligere har benyttet Experimentarium så intenst, fx gymnasieklasser, voksegrupper og studerende. Især studerende og ansatte inden for social- og sundhedssektoren er oplagte målgrupper for udstillingen på grund af den faglige interesse. Studerende og ansatte inden for transportsektoren vil også kunne opnå en faglig viden, som kan nyttiggøres på grund af den større opmærksomhed om handicappedes vilkår i færdslen.

Projekt “Dialog i Mørket” i Danmark er finansieret ved tilskud fra fonde, offentlige myndigheder og andre. Styregruppen for projektet har i den anledning behov for en uvildig og ekstern evaluering af projektet.

1.2 Formålet med evalueringen

Hovedformålet med evalueringen er at vurdere, om projektet har levet op til målsætningerne, og være beslutningsgrundlag for, om det bør videreføres. I første omgang ved en forlængelse af projektet på Experimentarium – i anden omgang ved en permanent forankring af udstillingen et eller andet sted. Projektets succes skal især vurderes i forhold til de opstillede målsætninger og målgrupper.

For det første skal det vurderes, i hvilket omfang publikums opfattelse af og interesse for handicappedes vilkår er ændret efter at have oplevet “Dialog i Mørket”.

For det andet skal evalueringen belyse, i hvilket omfang ansættelsen i projektet for de handicappede har betydet en ændret attitude til mulighederne for og ønsket om at opnå beskæftigelse på det danske arbejdsmarked.

For det tredje skal evalueringen belyse eventuelle barrierer for at få de handicappede ansat, herunder særlige regler.

En meget væsentlig del af projektets formål har været at sætte fokus på handicappedes manglende eller besværlige muligheder for at opnå en tilknytning til arbejdsmarkedet.

1.3 Evalueringens metoder

Evalueringen er foretaget ved hjælp af forskellige dataindsamlingsmetoder. Spørgeskemaundersøgelse, interview samt skriftlige bidrag fra Spastikerforeningen og Dansk Blindesamfund. Desuden har Experimentarium givet en række faktuelle oplysninger om udstillingen og de ansatte.

Spørgeskemaundersøgelse

Der blev udleveret og indsamlet 1.373 spørgeskemaer til udstillingens gæster – 83 % på hverdage og 17 % på weekenddage. Spørgeskemaundersøgelsen forløb over knap tre uger: 36, 37 og 38. Svarprocenten er estimeret til 71 % i uge 36 og 69 % i uge 37. Der kan ikke estimeres en svarprocent for uge 38. Kopi af spørgeskemaet i bilag.

Gæstebog

Ved afslutningen af udstillingen har gæsterne mulighed for at give deres mening til kende i en gæstebog.

Interview

Der er foretaget interview med guider og lyspersonale samt øvrige medarbejdere på Experimentarium: 6 interview med enkeltpersoner og 4 gruppeinterview.

1.4 Sammenfatning

I dette afsnit sammenfattes evalueringens hovedresultater. Det er samtidig et afsnit, som kan bruges til at læse evalueringen i en kort form.

Gæsternes vurdering

Der er ingen tvivl om, at gæsterne ved "Dialog i Mørket" har fået det ud af udstillingen, som var meningen: at få større forståelse for det at leve med et synshandicap.

Det er både de interviewede blindeguider, lyspersonalet og det øvrige personales opfattelse, at gæsterne har været positive over for udstillingen.

Personalet er af den opfattelse, at udstillingen har været givende for gæsterne i og med, at gæsterne ud over underholdning har fået større indsigt i de handicappedes situation.

På baggrund af spørgeskemaundersøgelsen blandt udstillingens gæster, suppleret med de såkaldte gæstebøger, er det næppe muligt at betvivle personalets antagelser om, at gæsterne har været yderst positive over for "Dialog i Mørket".

Dels har der været givet høje karakterer, dels har der været et overvældende flertal af gæsterne, der har erklæret sig enige i have fået større fornemmelse for det at være blind.

Der kan givetvis være forskelle på gæsternes baggrund målt på, hvorvidt de har besøgt udstillingen på hverdage eller i weekender, køn, alder, uddannelse eller beskæftigelse. Men uanset om gæsterne har været unge eller gamle, mænd eller kvinder, studerende eller pensionister etc., har karaktererne for udstillingen været meget høje. På en skala fra 1-10, hvor 10 er bedst, ligger det samlede gennemsnit på 9,37.

Desuden har den overvejende del af gæsterne (97 %) angivet, at de ønsker at anbefale udstillingen til andre, hvilket set i lyset af karaktererne må opfattes som yderst positivt.

Ansættelser

I januar 2006 blev der ansat 26 personer i særudstillingen "Dialog i Mørket" på Experimentarium. De var opdelt på lyspersonale på 6 ansatte, som skulle stå for booking og introduktion, og 18 guider, der er blinde, og som

skulle guide gæsterne gennem udstillingen i mørke. Desuden var der en driftsleder og en driftsassistent.

Spastikerforeningen og Dansk Blindesamfund har i første omgang forestået ansættelsen af lyspersonalet og guiderne i et samarbejde med Experimentarium. Stillingerne blev annonceret i de to foreningers medlemsblade og hjemmesider. Ud over annoncering af stillingerne blev der afholdt en informationsdag for interesserede, inden de to foreninger gik i gang med de konkrete ansættelser via jobsamtaler. Selve ansættelsen skete også i et samarbejde mellem projektets parter, men Experimentarium var i sidste ende ansvarlig for ansættelserne.

Oprindeligt var ønsket, at alle ansatte skulle have normal løn. En forudsætning for denne antagelse var, at der rejstes midler fra fx Beskæftigelsesministeriet til dækning af disse udgifter. Indtil ganske få uger før indvielsen af "Dialog i Mørket" var Dansk Blindesamfund af den opfattelse, at der ville blive ydet et endog meget stort tilskud fra Beskæftigelsesministeriet til dækning af lønudgifterne. Imidlertid modtog Dansk Blindesamfund – på projektets vegne og til stor overraskelse for alle involverede i projektet – ingen støtte overhovedet. På den baggrund var det nødvendigt at spare på lønudgifterne mest muligt bl.a. ved at ansætte personale i fleksjob, ved ansættelse på særlige vilkår eller ved lønstilskud. Flere af de interesserede guider ønskede imidlertid ikke ansættelse på disse vilkår, og det resulterede i et stort frafald, så man blev nødt til at lave genopslag af stillingerne. De meget sene ansættelser gav anledning til en vis turbulens, og nogle kom lidt hovedkulds ind i jobbet.

Fleksjob og job på særlige vilkår og lønstilskud kræver aftaler med de ansattes kommuner. Både Experimentarium, Dansk Blindesamfund og Spastikerforeningen måtte foretage et større arbejde med at lave aftaler for at få gennemført ansættelserne. Til sidst lykkedes det, og alle de ansatte i udstillingen blev ansat i fleksjob og i job på særlige vilkår, selvom de sidste først gik i orden i sidste øjeblik.

Siden starten på udstillingen "Dialog i Mørket" i januar 2006 er en del af personalet blevet udskiftet. Nogle få (3) er blevet afskediget, mens de øvrige selv har sagt op. Nogle har sagt op, fordi de fik tilbudt andre job, som ikke var tidsbegrænsede, andre fordi de er startet på studier. På et tidspunkt havde Experimentarium problemer med at skaffe personale til udstillingen, og der manglede i en periode 2 i lyspersonalet. Udstillingpiloterne på Experimentarium fungerer som vikarer for de ansatte i "Dialog i Mørket", bortset fra guidejobbene.

Introduktion

Introduktionen til jobbet i udstillingen "Dialog i Mørket" varede en uge for både lyspersonale og guider, hvor de gennemgik deres jobfunktioner og de

situationer, de kunne komme ud for. Tyskerne, som har mest erfaring med udstillingen, var med i introduktionsforløbet. Både guiderne og lyspersonalet har givet udtryk for tilfredshed med introduktionsforløbet. Det øvrige personale på Experimentarium blev også introduceret til de nye medarbejdere via repræsentanter for Spastikerforeningen og Dansk Blindesamfund. De var forventningsfulde overfor at få nye kolleger og spændt på, om de kunne integreres socialt i det samlede personale.

Samarbejde

De interviewede ansatte i "Dialog i Mørket" har givet udtryk for, at de synes, de har et godt samarbejde med deres kolleger på udstillingen. Efter en start, hvor der var visse problemer med enkelte ansatte, som nu har forladt udstillingen, er det blevet til en sammentømret og socialt godt fungerende gruppe. Personalet giver udtryk for, at de hver især er hjælpsomme og fleksible og tager hensyn til hinanden. Flere giver udtryk for, at der er en særlig omgangstone i gruppen med en særlig humor.

Integration på arbejdspladsen

Man kan konstatere, at der har været et grundlæggende ønske om at integrere de ansatte i "Dialog i Mørket" i det samlede personale på Experimentarium. Det gælder alle personalegrupperne. Men af flere grunde er det ikke sket i det omfang, det var ønsket, bl.a. fordi det er svært for blinde og handicappede at færdes i Experimentarium, og fordi ansatte i "Dialog i Mørket" ikke har samme pauser som andre personalegrupper. Resultatet er, at de ansatte i "Dialog i Mørket" holder sig en del for sig selv i udstillingsområdet. Efter de øvrige ansattes mening er de ansatte i "Dialog i Mørket" generelt en meget åben og bemærkelsesværdig gruppe, når der er arrangementer og fester. Men af praktiske grunde kommer de sjældent til personalemøderne.

Kompetencer

Begge personalegrupper peger på, at de sociale kompetencer skal være gode. De skal kunne "styre" grupperne og have fornemmelse for, hvordan forskellige typer mennesker reagerer, når de kommer i en situation med komplet mørke. De skal kunne vurdere og handle i situationen, hvis der sker noget i gruppen. De skal også kunne snakke med andre mennesker og kunne lide at formidle/fortælle om udstillingens indhold. De skal være "serviceminded".

Udvikling

Der er næppe tvivl om, at de ansatte i "Dialog i Mørket" har udviklet sig meget i den tid, de har været ansat. De har gjort nogle erfaringer, som de kan tage med sig til et andet job. Ligesom de har fået tro på, at de både kan opnå og bestride et job. Først og fremmest har mange af dem fået mere selvtillid og selvværd. De har nu troen på, at de kan bestride et job, hvilket gør dem mindre bekymrede for fremtiden. Derudover har de lært at kom-

munikere, at have med andre mennesker at gøre og at samarbejde på en arbejdsplads. Det er værdifulde kompetencer i næsten alle job. Nogle af dem har tilmed også lært noget om dem selv og deres begrænsninger, fx hvor meget arbejde de kan overkomme, hvilket i høj grad kan være med at forberede dem på et fremtidigt arbejdsmarked.

Fremtidsmuligheder

Der er en række af de ansatte i "Dialog i Mørket", som efterhånden synes, at deres arbejde er lidt ensformigt, og de kan godt tænke sig lidt mere variation i deres arbejde. Det gælder både lyspersonalet og nogle af guiderne. Lyspersonalet har tydeligvis selv en række ideer til, hvordan deres arbejde kan blive mere spændende og udfordrende. De betoner dog samtidig, at de er glade for deres nuværende job, hvorfor de ikke vil til en anden arbejdsplads; blot have et mere varieret og udfordrende arbejde.

Blindeguiderne har også givet udtryk for, at de synes, deres arbejde er blevet lidt ensformigt efterhånden, som de har prøvet det mange gange. Flere af dem siger dog, at det stadig er spændende at guide forskellige grupper, og at deres ambition er at gøre det så godt som muligt for netop den gruppe, de guider. På samme måde som for lyspersonalet ønsker blindeguiderne at fortsætte med at arbejde på Experimentarium. Andre af blindeguiderne peger på, at de godt kan udføre mange andre funktioner i Experimentarium, hvis der blev installeret det rigtige udstyr. Det er deres overbevisning, at nyt udstyr ikke vil være en særlig stor økonomisk byrde, og at noget sådant allerede findes på markedet.

De øvrige ansatte i Experimentarium og nogle af lederne er tilsyneladende positive overfor at skabe mere variation i de ansattes arbejde. Det vurderes som en fordel, at Experimentarium nu har set de ansatte i "Dialog i Mørket" lidt an og ved noget om, hvad de kan og ikke kan. Det giver ledelsen en bedre mulighed for skabe de helt rigtige job til de handicappede. Det er ikke kun et spørgsmål om typen af handicap, men også den handicappedes personlighed og personlige kompetencer spiller en vigtig rolle.

Flere handicappede i arbejde

Lederne og de øvrige ansatte på Experimentarium har fået mere lyst til at beskæftige handicappede, og de tror, at andre arbejdspladser også vil, hvis de blev inddraget i arbejdet. Men de peger også på, at de handicappedes foreninger skal ændre holdning. Mange foreninger har hidtil primært sørget for gode og trygge forhold til deres medlemmer. Det er først nu, at de er begyndt at tænke på, at de kunne berige livet for deres medlemmer ved også at have et arbejde. Det er en forholdsvis ny udvikling.

Både Experimentarium og de ansatte handicappede er tydeligvis positive overfor at få flere handicappede i arbejde. Det kan være til gavn for arbejdspladsen, fordi mange af de handicappede har brugbare og nyttige kom-

petencer. Det kan også være til gavn for de handicappede, fordi de får mere selvværd og mening i deres liv.

2 Gæsternes vurderinger

“Tak til guiden og de andre venlige “stemmer”. Tak for en utrolig øjenåbnende oplevelse i et fantastisk sanserum.”

Fra “Dialog i Mørkets” gæstebog

I dette kapitel vurderes “Dialog i Mørket” først og fremmest på baggrund af det til gæsterne omdelte spørgeskema. Som et supplement til vurderingen er der i forbindelse med de kvalitative interview blevet spurgt ind til personalets indtryk af gæsternes udbytte. Endelig har det været muligt for gæsterne at skrive en hilsen i udstillingens gæstebog efter rundturen.

Der blev udleveret og indsamlet 1.373 spørgeskemaer på både hverdage og i weekender, som fordeler sig således:

- Hverdage 83 %.
- Weekend 17 %.

Ifølge Experimentariums egne opgørelser af besøgstillene var der i perioden fra udstillingen startede i uge 3 til uge 40 6.280 guidede ture. Kapaciteten for udstillingen i perioden var på 50.138 gæster. Der var 8.399 skolegæster og 18.480 andre gæster – i alt 26.879 gæster i perioden, hvilket giver en belægningsgrad på 53,4 %.

Spørgeskemaundersøgelsen forløb over knap tre uger: 36, 37 og 38. Da undersøgelsen i uge 36 startede en tirsdag, og derfor ikke omfattede mandagen, er svarprocenten for denne uge estimeret på baggrund af mandagen i uge 37.

Svarprocenten for uge 37 var:

- 852 gæster ud af en kapacitet på 1.434 gæster deltog i udstillingen. 605 spørgeskemaer blev besvaret, hvilket giver en svarprocent på 71.

Svarprocenten for uge 36 var:

- 666 gæster ud af en kapacitet på 1.595 gæster deltog i udstillingen. 458 spørgeskemaer blev besvaret, hvilket giver en svarprocent på 69.

Svarprocenten for uge 38 kan ikke beregnes, da man udgik for spørgeskemaer.

2.1 Profil af gæsterne og deres motiver til at se “Dialog i Mørket”

Tabel 2.1: Aldersfordeling blandt mandlige og kvindelige gæster. Procent

Alder	Mænd	Kvinder	Alle
5-13 år	26	25	25
14-19 år	20	24	21
20-39 år	22	31	26
Over 40 år.....	13	17	15
Alder uoplyst.....	18	4	14
I alt.....	99	101	100
Antal	575	745	1.374
Gennemsnitsalder	23	25	24

1.373 personer har besvaret spørgeskemaet, der blev udleveret og indsamlet i umiddelbar forlængelse af udstillingen. 44 % mænd og 56 % kvinder.

Ser man bort fra den relativt store andel mandlige gæster, der ikke har opgivet alder, er der ikke forskel på de mandlige og kvindelige gæsternes alder.¹

Gæsterne er blevet spurgt om, hvorfor de har besøgt “Dialog i Mørket”. Det har været muligt for gæsterne at angive flere årsager, hvormed en angivelse ikke udelukker en anden.

De primære grunde til at besøge udstillingen har været:

- I forbindelse med undervisning (50 %).
- Det lød spændende (47 %).
- Var i forvejen på Experimentarium (20 %).
- På anbefaling af andre (20 %).
- Andet (8 %).
- Firmaarrangement (6 %).
- Ønske om at opleve at være blind (1 %).
- Kender en blind person (0,3 %).

Kvinderne (55 %) svarede i højere grad end mændene (44 %), at de besøgte udstillingen i forbindelse med undervisning.

¹ Der er en væsentlig forskel på mænd og kvinder, hvad angår antallet af gæster, der ikke har angivet deres alder. Ved at kontrollere i forhold til de andre angivelser i spørgeskemaerne er det imidlertid ikke muligt at tale om en sammenhængende gruppe, der kategorisk har nægtet at angive alder. Den manglende angivelse er udover at være kønsbestemt præget af tilfældighed, hvilket kan skyldes spørgsmålets placering i spørgeskemaet (se bilag).

Ikke overraskende er der desuden en overvægt af de yngre gæster, der har svaret, at de er der i forbindelse med undervisning (hele 69 % for de 14-19-årige og 60 % for de 5-13-årige). Dette er i meget høj grad gruppen af skoleelever i aldersgruppen 5-19 år, der ikke overraskende er yderligere karakteriseret ved at ikke at have en uddannelse ud over folkeskole/gymnasium etc. og desuden være under uddannelse.

Der er ikke tale om et egentligt mønster for, hvilke gæster der har angivet, at de har besøgt udstillingen, fordi *“det lød spændende”*.

Ud fra gæsternes baggrund: Alder, uddannelse, erhvervsaktivitet, samt hvorfor de har angivet at have besøgt udstillingen, kan gæsterne inddeles i 8 grupper:

Tabel 2.2: Fordelingen af gæsterne opdelt i hovedgrupper. Procent

	5-13 år	14-19 år	20-39 år	Over 40 år
Besøger udstillingen i forbindelse med undervisning ²	De mindre skoleklasser (17 %)	De større skoleklasser (17 %)	Studerende ³ (11 %)	Lærergruppen ⁴ (7 %)
Anden anledning til at besøge udstillingen	Yngre børn (12 %) ⁵	Ældre børn (8 %) ⁶	Unge gæster (19 %) ⁷	Ældre gæster (10 %) ⁸

De unge gæster er således den gruppe, der udgør den største procentvise andel af gæsterne på udstillingen.

² Har angivet, at de besøger “Dialog i Mørket” i forbindelse med undervisning. Mellem 98-100 % af disse gæster har besøgt udstillingen i hverdage.

³ Gruppen består hovedsageligt af gæster, der har angivet at have besøgt udstillingen i forbindelse med undervisning.

⁴ Gruppen består hovedsageligt af erhvervsaktive gæster, der har angivet have besøgt udstillingen i forbindelse med undervisning, hvor 86 % har en kortere eller længere videregående uddannelse, hvorfor den antages hovedsageligt at bestå af lærere.

⁵ 70 % af de yngre børn har besøgt udstillingen på en hverdag.

⁶ 87 % af de ældre børn har besøgt udstillingen på en hverdag.

⁷ 55 % af de unge gæster har besøgt udstillingen på en hverdag.

⁸ 73 % har besøgt udstillingen på en hverdag.

2.2 Opmærksomhed omkring “Dialog i Mørket”

Gæsterne er i spørgeskemaet blevet bedt om at angive, hvordan de har hørt om udstillingen:

- Familie, venner eller bekendte (37 %).
- Gennem uddannelsesinstitution (23 %).
- Internet (13 %).
- Hørte først om udstillingen under besøg på Experimentarium (10 %).
- Presseomtale (9 %).
- Gennem arbejdsplads (6 %).
- Annoncer/reklamer (5 %).
- Uoplyst (4 %).

Sammenlignet med de andre “informationskanaler” er det interessant, i hvor lille grad annoncer/reklamer har haft betydning for, hvorledes gæsterne har hørt om udstillingen.

Ligeledes kan det være interessant, at det kun er 10 % af gæsterne, der først har hørt om udstillingen i forbindelse med, at de er dukket op på udstillingen.

Alt i alt tyder det således på, at der foregår en stor mund-til-mund omtale af udstillingen.

Tabel 2.3 giver en oversigt over, gennem hvilke kanaler de enkelte grupper af gæster har hørt om udstillingen.

Tabel 2.3: Hvordan har gæsterne hørt om udstillingen? Procent

Hovedgrupper	Familie, venner eller bekendte	Gennem uddannelsesinstitution	Internet	Hørte først om udstillingen under besøg på Experimentarium	Presse-omtale	Gennem arbejdsplads	Annoncer/reklamer
Mindre skoleklasser (5-13 år)	33	47	12	3	4	0	2
Større skoleklasser (14-19 år)	25	52	6	8	6	1	3
Studerende (20-39 år)	27	41	12	5	8	11	4
Lærergruppen (over 40 år)	33	13	22	2	39	16	17
Yngre børn (5-13 år)	49	15	7	21	2	0	4
Ældre børn (14-19 år)	46	19	9	19	0	2	4
Unge gæster (20-39 år)	46	3	21	9	9	10	4
Ældre gæster (over 40 år)	38	1	16	12	14	8	3
Antal.....	437	306	152	111	103	64	63
Alle.....	37	23	13	10	9	6	5

Ikke overraskende har de mindre og større skoleklasser samt de studerende først og fremmest hørt om udstillingen gennem deres uddannelsesinstitution. Dernæst er det værd at bemærke, at de 3 grupper samtidig har hørt om udstillingen gennem familie, venner eller bekendte. Sammenlignes der med de andre grupper, der ikke har besøgt udstillingen i forbindelse med undervisning, er antallet blandt de 3 grupper, der har hørt om udstillingen gennem familie etc., imidlertid knap så bemærkelsesværdigt.

Den såkaldte lærergruppe er en gruppe, der kan karakteriseres som havende flere informationskanaler. I forhold til de andre grupper adskiller den sig ved at have hørt om udstillingen via internet, pressen (meget markant), arbejdspladsen, og så er den stort set den eneste gruppe, der kan siges at være blevet fanget af Experimentariums annoncer/reklamer.

De yngre og ældre børn samt de unge gæster, der ikke er kommet i forbindelse med undervisning, har primært hørt om udstillingen gennem familie, venner eller bekendte. De yngre og ældre børn har angivet at have hørt om udstillingen gennem deres skole i en sådan grad, at meget tyder på, at udstillingen omtales i relativ høj grad. Til gengæld er det bemærkelsesværdigt, at den selv samme gruppe af børn i relativ høj grad har angivet, at de først har hørt om udstillingen på selve Experimentarium. Dermed kan der være tale om 2 undergrupper blandt børnene, hvor det givetvis er bemærkelsesværdigt, at en femtedel af børnene, der ikke kommer i skoletiden, ikke har

hørt om udstillingen forinden. Sammenlignet med de andre grupper er det en forholdsvis høj andel.

De unge gæster skiller sig ud ved, at de ligesom lærergruppen har hørt om udstillingen via internettet. Alligevel er det dog først og fremmest gennem familie, venner eller bekendte, at de har hørt om udstillingen, hvilket fremhæver gruppen yderligere. Det er interessant, at denne gruppe i teorien kunne indeholde studerende, der blot ikke har besøgt udstillingen i forbindelse med undervisning, men alligevel godt kunne have hørt om udstillingen gennem deres studie. Det har meget klart vist sig ikke at være tilfældet. 3 % af de unge gæster har anført at have hørt om udstillingen gennem uddannelsesinstitution.

Gruppen af ældre gæster er interessant, fordi denne gruppe ikke skiller sig markant ud fra de andre grupper i forhold til, hvor gruppen har hørt om udstillingen. Den har ligesom gruppen af unge gæster ikke hørt om udstillingen gennem en uddannelsesinstitution, hvilket imidlertid ikke er så overraskende. Både internet, presseomtale, annoncer/reklame kan siges til dels at have været en vej til gruppen af ældre gæster, men billedet er langt fra tydeligt. Umiddelbart er det vanskeligt at forklare, hvorfor gruppen til forskel fra yngre og ældre børn og unge gæster i væsentligt lavere grad har angivet at have hørt om udstillingen gennem familie etc.

2.3 Vurderinger af “Dialog i Mørket”

I spørgeskemaet er gæsterne blevet bedt om at tage stilling til 10 udsagn, som de kunne erklære sig enten “helt enig”, “delvis enig”, “delvis uenig”, eller “helt uenig” i, eller blot angive “ved ikke”.

Udsagn om “Dialog i Mørket”:

- *“Det var nemt at booke en plads til udstillingen”.*
- *“Det var nemt at forstå introduktionen inden udstillingen”.*
- *“Man fik god betjening af personalet”.*
- *“Guiden virkede dygtig”.*
- *“Guiden var god til at fortælle om at være blind”.*
- *“Det var spændende at bruge sanserne på en anderledes måde”.*
- *“Udstillingen gav mig en bedre fornemmelse af det at være blind”.*
- *“Udstillingen levede op til mine forventninger”.*
- *“Udstillingen tog for lang tid”.*
- *“Jeg tænkte ikke over, at personalet var handicappet”.*

Formålet med at få gæsterne til at tage stilling til udsagnene var at nuancere gæsternes bedømmelse af udstillingen.

Det har imidlertid vist sig, at der, med undtagelse af udsagnet “*Udstillingen tog for lang tid*”, har været en høj grad af enighed om udsagnene blandt

gæsterne, hvorfor en analyse af svarene har vanskeligt ved at nuancere den samlede bedømmelse af udstillingen.

Det var nemt at booke en plads til udstillingen

66 % af gæsterne har erklæret sig "helt enig" i udsagnet.

Tabel 2.4: Andel, der har erklæret sig "helt enig" i, at det var nemt at booke en plads til udstillingen. Procent

Ældre gæster (over 40 år).....	77 %
Lærergruppen (over 40 år).....	68 %
Unge gæster (20-39 år).....	68 %
Studerende (20-39 år).....	47 %
Alle	66 %

Yngre og ældre børn, hvad enten de har besøgt udstillingen i forbindelse med undervisning eller ej, er ikke medtaget i vurderingen af bookingen. Disse grupper har en meget stor andel angivelser af "ved ikke", hvilket meget naturligt hænger sammen med, at disse grupper ikke står for bookingen i forbindelse med et besøg. Dette aspekt af vurdering kan desuden være med til at forklare den relativt lave andel af studerende, der har erklæret sig helt enige i, at det var nemt at booke en plads. Blandt de studerende har 41 % angivet "ved ikke".

Dertil kommer, at der blandt de andre grupper ligeledes har været mellem 20 og 25 %, der har erklæret "ved ikke". Som regel vil det være sådan, at gæsterne besøger udstillingen og Experimentarium i større eller mindre grupper, hvorfor det naturligvis ikke er nødvendigt for alle i en given gruppe at booke en plads.

Ses der derimod på andelene af "delvis uenig" eller "helt uenig" i udsagnet, ligger tallene på 0 og 1 %.

Det var nemt at forstå introduktionen inden udstillingen

85 % af gæsterne erklærer sig helt enige i dette udsagn om, at det var nemt at forstå lyspersonalets introduktion inden udstillingen.

Tabel 2.5: Andel, der har erklæret sig "helt enig" i, at det var nemt at forstå introduktionen inden udstillingen. Procent

Unge gæster (20-39 år).....	94 %
Ældre gæster (over 40 år).....	92 %
Lærergruppen (over 40 år).....	91 %
Studerende (20-39 år).....	90 %
Ældre børn (14-19 år).....	87 %
Større skoleklasser (14-19 år).....	85 %
Yngre børn (5-13 år).....	77 %
Mindre skoleklasser (5-13 år).....	69 %
Alle.....	85 %

De mindre skoleklasser skiller sig ud fra de andre grupper med en relativt lavere grad af enighed. Umiddelbart kunne det tyde på, at introduktionen i mindre grad er møntet på de 5-13-årige. De andre yngre børn på samme alder har imidlertid ikke nær så svært ved at forstå introduktionen, men stadigvæk sværere ved det end de andre grupper.

At de mindre skoleklasser har haft markant sværere ved at forstå introduktionen kan hænge sammen med dels deres alder, dels dem, de kommet med. De mindre skoleklasser er som regel kommet i følgeskab med lærere, og de lidt større skoleklasser i aldersgruppen 5-13 år kan givetvis have deltaget i udstillingen alene og dermed uden følgeskab af en lærer. De yngre børn, der er kommet uden for skoletiden, er sandsynligvis kommet i følgeskab med familien.

På baggrund af interviewene med personalet er det indtrykket, at der til tider har været episoder, hvor skoleelever har været svære at styre. Manglende disciplin blandt mindre skoleklasser kan således resultere i, at denne gruppe har haft svært ved at koncentrere sig om at forstå introduktionen.

Man fik god betjening af personalet

99 % af gæsterne erklærer sig enten helt eller delvis enig i dette udsagn, og det er vel at mærke, hvor 94 % af gæsterne har erklæret sig helt enig, hvormed personalets betjening helt og aldeles kan betragtes som værende god.

Tabel 2.6: Andel, der har erklæret sig "helt enig" i, at man fik god betjening af personalet. Procent. Rangordnet

Lærergruppen (over 40 år).....	99 %
Ældre børn (14-19 år)	98 %
Unge gæster (20-39 år).....	98 %
Ældre gæster (over 40 år).....	97 %
Studerende (20-39 år).....	97 %
Større skoleklasser (14-19 år).....	94 %
Yngre børn (5-13 år)	93 %
Mindre skoleklasser (5-13 år).....	92 %
Alle	96 %

Børn i aldersgruppen 5-13 år har i lidt mindre grad erklæret sig enige i udsagnet, men det rykker ikke ved indtrykket af, at betjeningen har været god.

Guiden virkede dygtig

“Tusinde tak for en god oplevelse. Det var meget spændende, og til tider kunne det godt være lidt ubehageligt, når man ikke kunne finde rundt og var dybt afhængig af andre. Heldigvis havde vi en god guide, og det var en fed tur.”

Fra “Dialog i Mørkets” gæstebog

Tabel 2.7: Andel, der har erklæret sig "helt enig" i, at guiden virkede dygtig. Procent

Lærergruppen (over 40 år).....	99 %
Ældre børn (14-19 år)	99 %
Studerende (20-39 år).....	98 %
Unge gæster (20-39 år).....	98 %
Større skoleklasser (14-19 år).....	96 %
Yngre børn (5-13 år)	96 %
Ældre gæster (over 40 år).....	96 %
Mindre skoleklasser (5-13 år).....	95 %
Alle	97 %

97 % erklærer sig "helt enige" i udsagnet om, at guiden virkede dygtig. Denne høje grad af enighed er fuldstændig uafhængig af, hvilke grupper af gæster der er blevet spurgt.

Guiden var god til at fortælle om at være blind

“En stor oplevelse, og nu sætter vi rigtig pris på vores syn.”

Fra “Dialog i Mørkets” gæstebog

88 % af gæsterne har erklæret sig helt enige i, at blind guiderne har været gode til at fortælle om at være blind. Denne enighed er fuldstændig uafhængig af, hvilke grupper af gæster der er blevet spurgt.

Tabel 2.8: Andel, der har erklæret sig “helt enig” i, at guiden var godt til at fortælle om at være blind. Procent

Større skoleklasser (14-19 år).....	85 %
Studerende (20-39 år).....	95 %
Ældre gæster (over 40 år).....	91 %
Ældre børn (14-19 år).....	90 %
Lærergruppen (over 40 år).....	89 %
Mindre skoleklasser (5-13 år).....	87 %
Unge gæster (20-39 år).....	86 %
Yngre børn (5-13 år).....	86 %
Alle.....	88 %

Der er ikke forskel på, om gæsterne har oplevet guiderne på en hverdag eller i en weekend, hvilket kan pege i retning af, at guiderne har været lige gode til deres arbejde.

Det var spændende at bruge sanserne på en anderledes måde

“Det var en stor oplevelse. Vi har en bedre forståelse for det at være blind, og hvor få sanser vi bruger til daglig. Tak til guiden for hjælp.”

Fra “Dialog i Mørkets” gæstebog

91 % erklærer sig helt enige i, at det var spændende at bruge sanserne på en anderledes måde.

Tabel 2.9: Andel, der har erklæret sig “helt enig” i, at det var spændende at bruge sanserne på en anderledes måde. Procent

Studerende (20-39 år).....	98 %
Lærergruppen (over 40 år).....	96 %
Unge gæster (20-39 år).....	96 %
Ældre gæster (over 40 år).....	94 %
Ældre børn (14-19 år).....	91 %
Yngre børn (5-13 år).....	89 %
Mindre skoleklasser (5-13 år).....	86 %
Større skoleklasser (14-19 år).....	83 %
Alle.....	91 %

Skoleklasserne fremstår umiddelbart mindre enige i udsagnet, men set i forhold til andelen af gæster, der er delvis eller helt uenige, er der ingen forskel – de mindre enige har blot en større andel af delvis enige.

Udstillingen gav mig en bedre fornemmelse af det at være blind

“Tak for en spændende og anderledes oplevelse. Det har været en oplevelse at tage andre briller på – eller af!! Dette vil give større forståelse og sympati for de blindes situation.”

Fra “Dialog i Mørkets” gæstebog

Tabel 2.10: Andel, der har erklæret sig “helt enig” i, at udstillingen gav dem en fornemmelse af at være blind. Procent

Studerende (20-39 år).....	94 %
Større skoleklasser (14-19 år).....	92 %
Lærergruppen (over 40 år).....	92 %
Ældre børn (14-19 år).....	92 %
Unge gæster (20-39 år).....	90 %
Ældre gæster (over 40 år).....	90 %
Mindre skoleklasser (5-13 år).....	90 %
Yngre børn (5-13 år).....	89 %
Alle	91 %

91 % erklærede sig helt enige i udsagnet, og 8 % erklærede sig delvis enige. Der er ingen signifikant forskel gæsterne imellem på, hvilke grupper der har svaret; igen en lidt mindre begejstring fra hovedsageligt skoleelevernes side, hvilket ikke rækker ved, at næsten 99 % erklærede sig helt eller delvis enige i udsagnet.

Udstillingen levede op til mine forventninger

78 % har erklæret sig helt enige i udsagnet, og 15 % har erklæret sig delvis enige. Igen er det de yngre aldersgrupper, der i mindre grad har erklæret sig enige i, at udstillingen levede op til gæsternes forventninger.

Tabel 2.11: Andel, der har erklæret sig “helt enig” i, at udstillingen levede op til forventningerne. Procent

Lærergruppen (over 40 år).....	89 %
Ældre gæster (over 40 år).....	84 %
Unge gæster (20-39 år).....	83 %
Studerende (20-39 år).....	82 %
Ældre børn (14-19 år).....	78 %
Større skoleklasser (14-19 år).....	78 %
Mindre skoleklasser (5-13 år).....	71 %
Yngre børn (5-13 år).....	66 %
Alle	78 %

Lærergruppen kan siges, at være den mindst skuffede gruppe af gæster.

Udstillingen tog [ikke] for lang tid

Dette udsagn blev stillet ud fra en formodning om, at det at deltage i udstillingen i fuldstændigt mørke, kan være yderst krævende for den enkelte gæst.

Tabel 2.12: Andel, der har erklæret sig "helt enig" i, at udstillingen tog for lang tid. Procent

Mindre skoleklasser (5-13 år).....	7 %
Større skoleklasser (14-19 år).....	5 %
Studerende (20-39 år).....	5 %
Lærergruppen (over 40 år).....	3 %
Yngre børn (5-13 år).....	2 %
Ældre gæster (over 40 år).....	3 %
Ældre børn (14-19 år).....	1 %
Unge gæster (20-39 år).....	1 %
Alle.....	4 %

Det har imidlertid vist sig, at kun 4 % erklærede sig enige i, at udstillingen tog for lang tid. Og 8 % erklærede sig enten helt eller delvis enige. Dette bør tolkes som, at udstillingen i hvert fald ikke varede for lang tid. Om udstillingen varede tilpas lang tid er det imidlertid ikke muligt at afgøre.

Der er ikke forskel på gæsternes baggrund og deres opfattelse af, hvorvidt udstillingen tog for lang tid eller ej.

Tænkte ikke over, at personalet var handicappet

Udsagnet var medtaget i spørgeskemaet for at få gæsternes vurdering af både blindeguiderne og lyspersonalets optræden.

Tabel 2.13: Andel, der har erklæret sig "helt enig" i, at de ikke tænkte over, at personalet var handicappet. Procent

Lærergruppen (over 40 år).....	62 %
Yngre børn (5-13 år).....	74 %
Større skoleklasser (14-19 år).....	66 %
Ældre gæster (over 40 år).....	65 %
Ældre børn (14-19 år).....	63 %
Mindre skoleklasser (5-13 år).....	62 %
Unge gæster (20-39 år).....	59 %
Studerende (20-39 år).....	58 %
Alle.....	63 %

63 % har erklæret sig helt enige i, at de ikke tænkte over, at personalet var handicappet. 19 % erklærede sig delvis enige. 14 % erklærede sig delvis eller helt uenige. Små 4 % angav "ved ikke". Der er ikke forskel på de forskellige gruppers opfattelse af udsagnet. De studerende og de unge gæster har i mindre grad end de andre svaret, at de ikke tænkte over, at personalet

var handicappet. Gennemgående for besvarelsen af udsagnet er, at der er langt flere, der har angivet uenighed. Eftersom en stor del af gæsterne i alle grupper har vidst, hvad udstillingen handlede om inden ankomsten, er det måske ligefrem underligt, at der ikke er flere, der har tænkt over, at personalet var handicappet.

Gæsternes samlede indtryk af "Dialog i Mørket"

"En meget fin og lærerig udstilling. Den giver noget at tænke over, når man møder en blind på vejen."

Fra "Dialog i Mørkets" gæstebog

Gennem interviewene med de forskellige personalegrupper – lyspersonalet, blindeguiderne og det øvrige personale – er det indtrykket, at gæsterne inden udstillingen har haft et begrænset kendskab til de to handicapgrupper på udstillingen.

"Der har ikke været nogen, der har kommenteret det. Publikum nævner det at være blind; ikke så meget det at være handicappet i forhold til lyspersonalet. Publikum er vilde med at have været i udstillingen."

Øvrigt personalemedlem om gæsternes reaktion på, at medarbejderne har et handicap

"En del af udstillingen er jo netop at gøre folk bevidste om, at bare fordi man har et handicap, kan man godt leve et ordentligt liv. Men hvis man ikke fortæller gæsterne det, kan de ikke spørge om det og blive oplyst."

Lyspersonalemedlem om gæsternes reaktion på udstillingen

Udstillingen har først og fremmest drejet sig om det at være blind og i mindre grad om det at have et spastisk handicap. Lyspersonalet har efterlyst fokus for personer med spastisk handicap, hvorfor det er vanskeligt at vurdere, hvorvidt gæsterne er blevet klogere på personer med spastisk handicap.

"De har taget godt imod os. Tit spørger børnene til vores handicap i stedet for bare at tie."

Lyspersonalemedlem om gæsternes reaktion på udstillingen

Det har hovedsagligt været blandt børnene, at der er kommet spørgsmål til lyspersonalet.

"Der er også mange af gæsterne, der slet ikke lægger mærke til det, [at lyspersonalet er handicappet]. Men vi får tit det spørgsmål, om vi er blinde. Så fortæller vi, at vi er spastikere. Så må vi forklare dem, hvad det er. Jeg så gerne, at der var blevet gjort mere ud af at forklare gæsterne de her ting, fordi jeg mener, at det er en del af konceptet. Vi er primært blevet ansat, fordi vi er spastikere. Ellers kunne de have ansat piloter. Også Spastikerforeningen kunne have sat noget materiale herude, så man fik en indgang til det, så det ikke er op til os."

Der er måske nogle, der er bange for at spørge. Det er nemmere med børn, de spørger bare.”

Lyspersonalemedlem om gæsternes reaktion på udstillingen

Det er personalets og navnlig guidernes indtryk, at gæsterne inden udstillingen har haft vanskeligt ved at forestille sig det at være blind. Gæsterne har givetvis prøvet at have bind for øjnene og derigennem prøvet at forestille sig, hvordan det er ikke at kunne se. Gæsterne har dog gennemgående været meget uvidende, hvilket kunne fornemmes gennem de mange spørgsmål, som gæsterne fik lejlighed til at stille. Forklaringen kan være, at gæsterne ikke har haft egentlige relationer til blinde eller på anden måde haft brug for eller interesse i at sætte sig ind i det at være blind.

Det er imidlertid selve kombinationen af at bevæge sig rundt i en række virkelighedsnære rum i mørket med kun en guide, stok og de andre sanser til hjælp samt det at kunne stille spørgsmål til guiden i slutningen af udstillingen, der har haft en effektiv virkning på gæsterne – at sætte sig ind i det at være blind.

“Guiderne er gode til at fortælle en masse. De er meget åbne. I det mørke rum er fordommene væk; man taler bare. Det er en stor oplevelse. Nogle af guiderne går med ud i lyset bagefter, og det er der mange børn, men også guider, som får meget ud af. Børn spørger meget direkte, også om meget personlige ting.”

Øvrigt personalemedlem om gæsternes reaktion på, at medarbejderne har et handicap

Gæsterne blev i spørgeskemaet bedt om at give udstillingen en karakter på en skala fra 1(dårligst) til 10 (bedst).

Tabel 2.14: Mandlige og kvindelige gæsters vurdering af udstillingen. Procent

<i>Hvad var dit samlede indtryk af “Dialog i Mørket”?</i>			
Karakter	Mænd	Kvinder	Alle
1	0	0	0
2	0	0	0
3	0	0	0
4	0	0	0
5	1	1	1
6	1	1	1
7	2	2	2
8	13	10	11
9	30	20	25
10	53	66	61
I alt	100	100	101
Antal	573	735	1.308
Gennemsnit	9,27	9,44	9,37

Som det tydeligt fremgår af tabellen, har der overordnet set været givet meget høje karakterer til udstillingen. Der har stort set ikke været givet lave karakterer, hvilket har gjort det vanskeligt at analysere sammenhænge mellem gæsternes baggrund, og hvorfor nogle eventuelt har været mindre tilfredse.

Det er derfor vigtigt at påpege, at uanset gæsternes baggrund og motiver har det samlede indtryk af udstillingen været særdeles positivt.

Tabel 2.15: Gæsternes vurdering af udstillingen. Fordelt på hovedgrupper

<i>Hvad var dit samlede indtryk af "Dialog i Mørket"?</i>	
	Gennemsnitskarakter
Unge gæster hovedsageligt under uddannelse (20-39 år)	9,6
Ældre gæster hovedsageligt lærere (over 40 år)	9,6
Ældre gæster (over 40 år)	9,6
Unge gæster (20-39 år)	9,5
Ældre børn (14-19 år)	9,4
Ældre skoleelever (14-19 år)	9,3
Yngre børn (5-13 år)	9,2
Yngre skoleelever (5-13 år)	9,1
Alle	9,4

"Det var en rigtig god oplevelse at være inde i "blinderummet" – jeg synes, alle skulle prøve det."

Fra "Dialog i Mørkets" gæstebog

Ud over karakteren har et andet kriterium for, hvorvidt udstillingen har været en succes eller ej, været spørgsmålet om, hvorvidt gæsterne har angivet at ville anbefale udstillingen til andre. 96 % af gæsterne har angivet, at de vil anbefale udstillingen til andre. 1 % har svaret nej, og 3 % har svaret "ved ikke", hvorfor udstillingen i det lys ligeledes må betragtes som værende en succes.

2.4 Sammenfatning af gæsternes vurdering

Der er ingen tvivl om, at gæsterne ved "Dialog i Mørket" har fået det ud af udstillingen, som var meningen: at få større forståelse for det at leve med et synshandicap.

Det er både de interviewede blindeguider, lyspersonalet samt det øvrige personales opfattelse, at gæsterne har været positive over for udstillingen.

Personalet er af den opfattelse, at udstillingen har været givende for gæsterne i og med, at gæsterne ud over underholdning har fået større indsigt i de handicappedes situation.

På baggrund af spørgeskemaundersøgelsen blandt udstillingens gæster, suppleret med de såkaldte gæstebøger, er det næppe muligt at betvivle personalets antagelser om, at gæsterne har været yderst positive over for "Dialog i Mørket".

Dels har der været givet høje karakterer, dels har der været et overvældende flertal af gæsterne, der har erklæret sig enige i have fået større fornemmelse for det at være blind.

Der kan givetvis være forskelle på gæsternes baggrund målt på, hvorvidt de har besøgt udstillingen på hverdage eller i weekender, køn, alder, uddannelse eller beskæftigelse. Men uanset om gæsterne har været unge eller gamle, mænd eller kvinder, studerende eller pensionister etc., har karaktererne for udstillingen været meget høje. På en skala fra 1-10, hvor 10 er bedst, ligger det samlede gennemsnit på 9,37.

Desuden har den overvejende del af gæsterne (97 %) angivet, at de ønsker at anbefale udstillingen til andre, hvilket set i lyset af karaktererne må opfattes som yderst positivt.

3 De ansattes forhold og reaktioner

I dette kapitel behandles de ansattes ansættelses- og arbejdsforhold. Der startes med ansættelsen og derefter behandles forberedelse til jobbet. Derefter ses nærmere på arbejdets indhold, kompetencer og problemer med at udføre jobbet. Endelig behandles de ansattes udbytte af ansættelsen og deres fremtidsmuligheder.

3.1 Ansættelse

Ansættelse af lyspersonale og guider blev i første omgang styret af henholdsvis Spastikerforeningen og Dansk Blindesamfund, som skulle "levere" arbejdskraft til projektet.

Spastikerforeningen annoncerede i deres medlemsblad "Spastikeren", på Spastikerforeningens hjemmeside: www.spastikerforeningen.dk samt i et nyhedsbrev til foreningens ca. 160 tillidsrepræsentanter i hele landet.

Dansk Blindesamfund annoncerede i deres medlemsblad, Dansk Blinde-samfunds Ungdoms blad og andre relevante steder.

Begge foreninger har tilsyneladende foretaget en bred annoncering i deres medlemskreds, så mange af medlemmerne har haft mulighed for at respondere på annonceringen.

Ansættelsesprocedure

For at understøtte interessen for projektet blev der afviklet et fælles informationsmøde – for både spastikere og blinde. Det foregik på Experimentarium, den 3. september 2005. Her blev de ca. 75 deltagere præsenteret for "Dialog i Mørket" i sin helhed af udstillingens ophavsmand, Dr. Andreas Heinicke fra Tyskland samt nogle af hans medarbejdere.

Efterfølgende samlede Klaus Christensen og Frands Havaleschka alle fremmødte spastikere i et møderum, hvor de fik en yderligere orientering om ansættelsesforhold og kompensationsmuligheder. Flere havde allerede forinden haft personlig kontakt med Klaus Christensen og modtaget rådgivning i forhold til at søge de opslåede job.

Ansættelse af lyspersonalet

Jobopslagene og informationsdagen førte til ca. 20 henvendelser. Alle respondenter blev bedt om at skrive en kort ansøgning, hvori det bl.a. skulle fremgå, hvilken af de beskrevne jobfunktioner der matchede dem bedst. Nogle faldt herefter fra, ligesom det blev bedømt, at et par enkelte ikke fysisk levede op til jobkravene. 14 blev herefter skriftligt indkaldt til samtale. Den foregik på Experimentarium således, at ansøgerne samtidig kunne dan-

ne sig et indtryk af arbejdsstedet og de transportmæssige muligheder til arbejdspladsen. På Experimentarium blev de mødt af et ansættelsesudvalg, bestående af 3 medarbejdere fra Spastikerforeningen (Jens Tamborg, socialrådgiver, Klaus Christensen, psykolog og Frands Havaleschka, infomedarbejder) samt 2 medarbejdere fra Experimentarium: Projektkoordinator Karina Goyle og leder af bookingafdelingen Trine Korshagen. Omfanget og identiteten af ansættelsesudvalget var allerede bekendtgjort i indkaldelsen. Til samtalerne havde Spastikerforeningen udarbejdet et lille støtteskema med 9 spørgsmål.

Der var til hver samtale afsat en time, heraf ca. 45 minutter til samtale med ansøgeren og 15 minutter til evaluering i ansættelsesudvalget. Det forholdsvis store tidsforbrug var et ønske fra Spastikerforeningen om at give ansøgerne en god og rolig oplevelse og samtidig give ansøgerne mulighed for at spørge ind til arbejdsopgaverne og arbejdsstedet.

Jobsamtalerne var indkaldt af Spastikerforeningen. Samtalerne fandt sted den 31. oktober, 3. november og 10. november 2005. Herefter fik alle et brev fra Experimentarium. 7 fik afslag med en kort personlig begrundelse og et tilbud om rådgivning af Spastikerforeningens psykolog og socialrådgiver, hvis de havde behov for det. 7 andre fik tilbudt job med invitation til en ansættelsessamtale, hvor ansøger sammen med Experimentariums medarbejdere skulle gennemgå ansættelsesvilkår, arbejdsopgaver, arbejdstid og løn m.v. I denne fase, sprang 1 fra, mens de 6 øvrige blev ansat.

Efterfølgende er 2 andre spastikere blevet ansat, dels til aflastning, dels fordi en af de oprindeligt ansatte holdt op efter få måneder i arbejdet. Et lille hold på 3 blev allerede tilknyttet Experimentarium fra begyndelsen af december 2005 til at forestå booking.

For at imødekomme de 3 ansattes behov for at kunne håndtere telefonsamtaler sammen med registrering og reservation blev Experimentarium nødt til at investere penge i et nyt elektronisk bookingsystem. Det blev afprøvet, justeret og tilpasset de ansatte, så de dermed fik optimale betingelser for at udfylde arbejdsopgaven. Sidegevinsten var, at systemet online kunne "snakke" sammen med receptionen, hvor besøgende uden reservation kan booke sig ind på eventuelle ledige pladser.

Ansættelse af blindeguiderne

I løbet af foråret/sommeren 2005 blev der annonceret i Dansk Blindesamfunds medlemsblad, Dansk Blindesamfunds Ungdoms blad og andre relevante steder. Denne annoncering har gennem hele forløbet resulteret i omkring 60 henvendelser fra interesserede medlemmer. Heraf kom ca. 35 til et jobinterview. Aldersfordelingen i henvendelserne var bred og spændte fra 19 til 67 år. Dog var hovedparten mellem 25 og 40 år. Grundene til det store frafald var mange. Fra begyndelsen af annoncekampagnen var det blevet

meldt ud, at ansættelse på ordinære vilkår eventuelt kunne komme på tale. Det viste sig dog, at det stort set var umuligt at skaffe midler til aflønning via fonde og andre indtægtskilder. Dette resulterede i, at nogle ikke længere var interesserede. Endvidere havde der været henvendelser fra personer, som ønskede enkelte vagter, men som allerede var i beskæftigelse. I disse tilfælde kunne der således ikke ansøges om offentlig finansiering af lønudgifterne.

Formålet med denne informationsdag var at få potentielle guider interesserede i jobbet. Derfor deltog 3 af de projektansvarlige fra Tyskland i dette arrangement. Det var en stor succes og gav mange af de tilstedeværende blod på tanden i forhold til ansættelse som guide.

Allerede på dette møde blev det meldt ud, at ansættelse formentlig kun ville finde sted i fleksjob, ansættelse på særlige vilkår eller ansættelse med løntilskud. Det viste sig hurtigt i løbet af oktober måned, at flere af de interesserede ikke ønskede ansættelse på ovenstående vilkår. På informationsdagen blev der afholdt 23 samtaler, som resulterede i et tilbud om ansættelse til 19 medlemmer. Frafaldet resulterede i, at Experimentarium både måtte foretage genopslag af stillingerne og gå aktivt ud og headhunte potentielle guider. Der blev således afholdt jobsamtaler i de efterfølgende måneder samt i januar 2006 forud for projektets start 19. januar 2006.

De meget sene ansættelser gav anledning til en vis turbulens, og det er muligt, at indsatsen skulle have været styrket i forhold til de enkelte interesserede medlemmer således, at det tidligere i forløbet havde været helt klart, hvem der virkelig ønskede jobbet. Det er Dansk Blindesamfunds indtryk, at de jobsamtaler, som blev afholdt efter informationsdagen, i højere grad gav den enkelte et indtryk af jobindhold, ansættelsesforhold mv.

3.2 Ansættelsesformer

I "Dialog i Mørket" blev der arbejdet med to former for ansættelse: Ansættelse i job med løntilskud og ansættelse i fleksjob.

Løntilskud

Ansættelse i job med løntilskud er beskrevet i kapitel 12 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. Der er flere målgrupper, der kan få job med løntilskud. Den gruppe, der blev fokuseret på, var personer, der var tilkendt social pension. Ud over pensionen ville de personer, der blev ansat til projektet, oppebære en timeløn.

Ved ansættelse med løntilskud fastsættes løn- og arbejdsvilkår, herunder arbejdstiden. Det sker ved en aftale mellem arbejdsgiveren og personen, i samarbejde med de faglige organisationer. Når der sker ansættelse med løn-

tilskud modtager arbejdsgiveren løntilskud fra den kommune, som bevilger ansættelsen til pensionisten.

Fleksjob

Fleksjob er beskrevet i kapitel 13 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. Fleksjob kan først tilbydes, når alle relevante tilbud efter denne lov samt andre foranstaltninger (revalidering), herunder eventuelt forsøg med omplacering på arbejdspladsen, har været afprøvet for at bringe eller fastholde den pågældende i ordinær beskæftigelse. Ved ansættelsessamtalerne var et af spørgsmålene, om ansøgeren var visiteret til fleksjob, eller om ansøgeren modtog pension.

Lyspersonalet

Af de 7 personer, der fik tilbudt ansættelse i "Dialog i Mørkets" lyspersonaletgruppe, var 3 personer visiteret til fleksjob fra deres respektive kommune. 3 personer modtog pension og 1 var på kontanthjælp.

De visiterede til fleksjob kom på plads efter møde mellem beskæftigelseskonsulenten fra hjemkommunen, Experimentarium og repræsentanter fra Spastikerforeningen. I forbindelse med ansættelserne af de personer, der modtog social pension, skrev Spastikerforeningens socialrådgiver, Jens Tamborg – efter aftale med de ansatte – til hjemkommunerne med forslag om job med løntilskud. Der blev efterfølgende holdt møde med beskæftigelseskonsulenten fra hjemkommunen, Experimentarium og repræsentanter fra Spastikerforeningen, og ansættelsesforholdet var på plads medio januar, umiddelbart inden åbningen af "Dialog i Mørket" den 19. januar 2006.

Vedrørende den ansatte, der modtog kontanthjælp, blev kommunen tilskrevet i november 2005. På grund af omstrukturering i kommunen blev det en langsom og affære, men da den ansatte opfyldte betingelserne for fleksjob, blev han medio maj 2006 bevilget fleksjob med tilbagevirkende kraft til medio januar 2007. For at sikre, at de nye medarbejdere kom godt ind i arbejdet, blev der fra starten søgt – og bevilget – mentorordning til de medarbejdere, der startede i job med løntilskud.

Guiderne

Experimentarium og Dansk Blindesamfund udarbejdede i samarbejde et standardbrev vedrørende ansættelse i fleksjob og i job på særlige vilkår. Disse breve blev fremsendt til kommunerne, efter de enkelte guider selv havde haft kontakt til sagsbehandlerne. I flere tilfælde blev der rettet henvendelse til Experimentarium og Dansk Blindesamfund vedrørende ansættelsesforhold, aflønning og andre spørgsmål. Der blev bl.a. stillet spørgsmål vedrørende højeste førtidspension kombineret med ansættelse i job på særlige vilkår. Det lykkedes dog i alle tilfælde at overbevise kommunerne om, at lige netop jobbet som guide var et unikt job, som i sagens natur kun kan varetages af blinde og svagsynede. En del af sagerne blev behandlet i Kø-

benhavns Kommune af den samme sagsbehandler, og selvom der i den enkelte sag blev foretaget en individuel og konkret vurdering, lettede det dog sagsbehandlingen meget.

Der er ansøgt om personlig assistance til de enkelte guider, og der er ydet 8,5 time pr. uge til de fleste ansatte. Formålet med dette er, at de enkelte kan få hjælp til de dele af jobbet, som synshandicappede ikke selv kan udføre. Selve guidejobbet foretages af de synshandicappede, men der er en del praktiske ting, hvortil der kræves personlig assistance.

Personalet i "Dialog i Mørket"

Ved starten af særudstillingen "Dialog i Mørket" i januar 2006 blev der ansat følgende personale:

Blindeguides	18
Lyspersonale (spastikere)	6
Driftsleder og driftsassistent*	2
I alt.....	26

* Startede 1. februar 2006

Siden den 19. januar 2006 er 3 fra lyspersonalet (spastikere) holdt op. En blev afskediget, en anden startede studier på Århus Universitet og den tredje var kun ansat i en uge og fandt, at lysjobbet ikke var noget for ham.

Siden starten er 5 guider (blinde) holdt op. 2 er blevet afskediget, da de af forskellige årsager var meget ustabil arbejdskraft. En tredje guide begyndte at læse statskundskab på Århus Universitet. En fjerde rejste fra Island for at arbejde som guide i 3 måneder hen over sommeren, og er nu taget tilbage til Island, men sandsynligvis vender hun tilbage igen til næste sommer. Endelig er der en guide, som kun har fungeret som vikar, men som har meldt fra, da vedkommende ikke kunne overkomme mere.

Endelig er en driftsassistent holdt op, da hun fik tilbudt fastansættelse i rejsebranchen. Driftsassistenten blev siden erstattet af en blindeguide, som oprindeligt var "masterguide".

De ansatte, der er holdt op, er delvist blevet erstattet af nye medarbejdere. Den nye driftsassistent, som oprindeligt var blindeguide, er imidlertid ikke blevet erstattet af en anden.

Experimentariums "udstillingspiloter" fungerer som afløsere for de ansatte i "Dialog i Mørket". Derudover er 2 af Experimentariums "almindelige" udstillingspiloter blevet uddannet, så de kan gå ind og afløse driftslederen og driftsassistenten. Disse 2 er ikke ansat i selve projektet.

Man kan altså konstatere, at en del af personalet er blevet udskiftet i perioden siden udstillingen startede i januar 2006. Nogle få (3) er blevet afskediget, mens de øvrige selv har sagt op. Nogle har sagt op, fordi de fik tilbudt andre job, som ikke var tidsbegrænsede, andre fordi de er startet på studier.

Hvem er interviewet?

En stor del af de ansatte på udstillingen er blevet interviewet i forbindelse med denne evaluering, og deres alder og baggrund fremgår af følgende tabel.

Ansatte i "Dialog i Mørket", som har deltaget i interview/gruppeinterview

	Køn	Alder	Uddannelse	Erhvervserfaring
Blindeguides:				
A	Mand	27 år	Datamatiker	Kun lidt
B	Mand	42 år	Automekaniker	Meget forskelligt før han blev blind. Ikke noget efter
C	Kvinde	46 år	Journalist	Meget før hun blev blind. Ikke noget efter
D	Kvinde	22 år	SOSU-grundforløb	Været i praktik
E	Kvinde	27 år	Massør	Ret lidt
F	Mand	55 år	Kok	Meget erhvervserfaring
G	Mand	38 år	It-instruktør	Foreningsarbejde
H	Mand	32 år	Universitetsuddannelse	Foreningsarbejde
I	Kvinde	?	Massør	?
Lyspersonale:				
J	Mand	34 år	PGU - pædagog	En del erhvervserfaring
K	Mand	31 år	Ingen	Nogen erhvervserfaring
L	Kvinde	25 år	Ingen	Div. aktivering

De 12 interviewede (3 lyspersonale og 9 guider) er fordelt med 7 mænd og 5 kvinder. Aldersmæssigt er de spredt pænt ud over intervallet 22-55 år, men med en overvægt i den unge ende, idet kun 3 af de interviewede er over 40 år.

Det viser sig desuden, at de fleste guider har en erhvervsuddannelse. Nogle af dem har taget uddannelsen, før de mistede synet, mens andre har taget uddannelsen med synshandicap. Der er dog kun få guider, som har større erhvervserfaring, og denne erfaring er fra tiden, før de mistede synet.

Lyspersonalet har ikke særlig meget erhvervsuddannelse og kun begrænset erhvervserfaring.

Samlet set har det interviewede personale ret begrænset erhvervserfaring med deres handicap, men en del af dem har en erhvervsuddannelse.

Mangel på lyspersonale

Der har tilsyneladende været mangel på lyspersonale i perioden. Efter lyspersonalets egne vurderinger manglede der på undersøgelsestidspunktet 1½-2 medarbejdere. De afventer, at Spastikerforeningen finder kvalificerede personer. Det er dog lyspersonalets opfattelse, at det kan blive vanskeligt at finde de rigtige blandt Spastikerforeningens medlemmer, fordi foreningens medlemmer generelt er hårdere ramt af spastisk lammelse og ofte har flere kognitive vanskeligheder end spastikere, der ikke er medlem af Spastikerforeningen.

Opsummering

I januar 2006 blev der ansat 26 personer i særudstillingen "Dialog i Mørket" på Experimentarium. De var opdelt på lyspersonale med 6 ansatte, som skulle stå for booking og introduktion, og 18 guider, der er blinde, og som skulle guide gæsterne gennem udstillingen i mørke. Desuden var der en driftsleder og en driftsassistent.

Spastikerforeningen og Dansk Blindesamfund har i første omgang forestået ansættelsen af lyspersonalet og guiderne i et samarbejde med Experimentarium. Stillingerne blev annonceret i de 2 foreningers medlemsblade og på deres hjemmesider. Ud over annoncering af stillingerne blev der afholdt en informationsdag for interesserede, inden de 2 foreninger gik i gang med de konkrete ansættelser via jobsamtaler.

Det viste sig, at ansættelserne kun kunne finde sted i fleksjob, ansættelse i job på særlige vilkår eller med løntilskud. Flere af de interesserede guider ønskede imidlertid ikke ansættelse på disse vilkår, og det resulterede i et stort frafald, så man blev nødt til at lave genopslag af stillingerne. De meget sene ansættelser gav anledning til en vis turbulens, og nogle kom lidt hovedkulds ind i jobbet.

Fleksjob og job på særlige vilkår og løntilskud kræver aftaler med de ansattes kommuner. Både Experimentarium, Dansk Blindesamfund og Spastikerforeningen måtte foretage et større arbejde med at lave aftaler for at få gennemført ansættelserne. Til sidst lykkedes det, og alle de ansatte i udstillingen blev ansat i fleksjob og i job på særlige vilkår, selvom de sidste først gik i orden i sidste øjeblik.

Siden starten på udstillingen "Dialog i Mørket" i januar 2006 er en del af personalet blevet udskiftet. Nogle få (3) er blevet afskediget, mens de øvrige selv har sagt op. Nogle har sagt op, fordi de fik tilbudt andre job, som ikke var tidsbegrænsede, andre fordi de er startet på studier. I øjeblikket har Experimentarium problemer med at skaffe personale til udstillingen, og der manglede på undersøgelsestidspunktet 2 i lyspersonalet. Udstillingspiloterne på Experimentarium fungerer som vikarer for de ansatte i "Dialog i Mørket".

3.3 Opstart og forberedelse

Inden de handicappede skulle starte på deres job i "Dialog i Mørket", skulle de forberedes på deres arbejde.

Det øvrige personale på Experimentarium havde inviteret personer fra Dansk Blindesamfund og Spastikerforeningen til fredagsmøder (faste personalemøder), hvor de hver især fortalte om blindes og spastikeres handicap således, at det øvrige personale var forberedte på de nye medarbejdergrupper.

Desuden var der møde med Spastikerforeningen, hvor en psykolog og en socialrådgiver forberedte det øvrige personale. Denne viden blev efterfølgende formidlet videre til andre afdelinger. De fik bl.a. at vide, hvad man kan forvente af spastikere, fx at de kan have en lille hjerneskade, som gør, at det tager lidt længere tid at lære nyt.

Det øvrige personale har givet udtryk for, at de følte, at de var blevet godt klædt på til opgaven. Der var en stor interesse fra medarbejdernes side, fordi de mente, at det var et spændende projekt, og de har været meget opsøgende omkring oplysninger, udover dem de fik udefra.

De handicappede

Guiderne havde et uddannelsesforløb på en uge, hvor de blev forberedt på opgaven, inden der kom besøgende. Der kom bl.a. guider fra Tyskland og fortalte om deres erfaringer. I introduktionen talte man om alle mulige situationer og håndteringen af disse. Derefter skiftedes de til at guide hinanden rundt i mørket for derigennem at forbedre indlæringen.

Guiderne har generelt givet udtryk for tilfredshed med uddannelsesforløbet.

"Jeg synes, at uddannelsesforløbet var rigtigt fint. Det var spændende at skulle have sin første tur, men jeg tror ikke, vi kunne være klædt bedre på til det."

"Det var helt nyt for mig. Men jeg synes, at man først rigtigt lærte det, da der kom besøgende."

Lyspersonalet gennemgik også et uddannelses-/introduktionsforløb på en uge, hvor deres opgaver blev gennemgået. Lyspersonalet har ligeledes givet udtryk for deres tilfredshed med uddannelsesforløbet.

"Vi fik en god introduktion af de tyskere, der kom op og underviste os i en uges tid. Det var godt, og det tog mig ikke mere end 3-4 dage at lære. Det svære var at lave det hele selv på 3 minutter."

Flere har peget på den særlige problemstilling, at tyskerne ikke havde erfaring med spastikere fra deres eget udstillingskoncept. I Tyskland er lyspersonalet bevægelsehandicappet. Derfor havde tyskerne ikke klar indsigt i,

hvilke kognitive problemer spastikere kan have med at fungere. Spastikere kan eksempelvis godt læse en tekst, men de kan have svært ved at lære den udenad, og det er nødvendigt, når man skal stå for introduktion af besøgende til udstillingen.

De øvrige ansattes forventninger

Det øvrige personale – hvilket i denne undersøgelse omfatter personale, der ikke er enten lyspersonale eller blindeguidere – har givet udtryk for, at de gennemgående havde positive forventninger til de nye ansatte.

“Den første følelse var, at det bliver spændende. Det glædede vi os til. Sjovt og udfordrende. Det var 2 grupper af handicappede, som vi ikke kendte så meget til.”

Flere af de ansatte gav udtryk for, at “Dialog i Mørket” er et stort projekt og et stort ansvar. Der var udsigt til en række praktiske problemer, fx hvordan de blinde skulle finde rundt i huset, fordi Experimentarium har et stort udstillingsområde, hvor det kan være kompliceret at gå rundt. Et andet usikkerhedsmoment blandt personalet var, hvorledes man skulle forholde sig til den nye personalegruppe med hensyn til hjælp og anden kontakt.

“Den første bekymring var ikke omkring deres handicap. Vi har før arbejdet med folk med andre handicap, men nu var det en meget stor gruppe medarbejdere, og vi skulle prøve at få dem til at føle sig som en del af Experimentarium. Det var en stor udfordring.”

Introduktionen til jobbet i udstillingen “Dialog i Mørket” varede en uge for både lyspersonale og guider, hvor de gennemgik deres jobfunktioner og de situationer, de kunne komme ud for. Tyskerne, som har mest erfaring med udstillingen, var med i introduktionsforløbet. Både guiderne og lyspersonalet har givet udtryk for tilfredshed med introduktionsforløbet. Det øvrige personale på Experimentarium blev også introduceret til de nye medarbejdere via repræsentanter for Spastikerforeningen og Dansk Blindesamfund. De var forventningsfulde overfor at få nye kolleger og spændt på, om de kunne integreres socialt i det samlede personale.

3.4 Beskrivelse af arbejdet

I dette afsnit gives en kort beskrivelse af de handicappedes arbejde. Både lyspersonalets og blindeguidernes arbejde.

Lyspersonalet

Lyspersonalet består i øjeblikket af 4 ansatte spastikere, og de har 3 funktioner: Booking, reception og velkomst. De deler selv arbejdet mellem sig, men nogle vil helst byde velkommen, andre vil helst sidde i receptionen, og en vil gerne tage sig af booking af besøg.

Booking af besøg består i at modtage og besvare telefon til "Dialog i Mørket" samt booke besøg ind. Bookingpersonen sidder rent fysisk på 1. sal i bookingafdelingen og er derved adskilt fra selve udstillingen og de øvrige medarbejdere.

Receptionisten informerer gæsterne om "Dialog i Mørket" og giver dem adgangskort med tidspunkt for den guidede tur på udstillingen. Adgangskortet afleveres til velkomstguiden inden udstillingen. Receptionisten kan også tage imod betaling for udstillingen og kender til en vis grad til resten af Eksperimentarium.

Velkomstværtten byder velkommen til gæsterne, hvorved gæsterne får en grundig forberedelse, til de skal ind i "Dialog i Mørket". Eventuelle spørgsmål inden udstillingen bliver ligeledes besvaret af velkomstværtten. Der er udfærdiget et manuskript, men værterne kan vælge at byde velkommen på lidt forskellig vis. Velkomsten varer ca. 3-5 minutter. Derefter overdrager værten gæsterne til guiden ved indgangen til mørket og fortæller samtidig, hvor mange gæster, der deltager.

Blindeguides

Der er ca. 20 blindeguides ansat. Guiderne har 2 funktioner: at guide og servere i baren. Guiden leder en gruppe af gæster gennem udstillingens 3 rum: Parken, gaden og baren. Når de kommer til det sidste rum, som er baren, er der en bartender, som serverer kaffe, kage, drikkevarer o.l. for gæsterne samt står for at modtage betaling herfor. I forbindelse med baren har gæsterne mulighed for at stille spørgsmål til guiderne om det at være blind.

Hver guide har ca. 5 ture om dagen. En tur varer ca. 50 minutter. Der er 25 minutters pause mellem turene. Grupperne er på 5-10 personer.

Guiderne skal snakke hele tiden, så gæsterne ved, hvor guiderne er. Nogle af gæsterne er nervøse og bange for mørket og skal nærmest holdes i hånden. Efter turen vælger nogle af guiderne at gå med ud, så gæsterne kan se guiden og evt. stille nogle yderligere spørgsmål. Der er imidlertid nogle guider, som ikke går med ud og nogle, som kun gør det en gang imellem.

Om formiddagen består gæsterne som regel af grupper med skoleklasser. I weekenden og om eftermiddagen er der flere voksne.

Der er efter de ansattes mening stor forskel på grupperne. Nogle er bedre end andre.

"Hver gruppe er forskellig. Når man får en ny gruppe, prøver man hurtigt at danne sig et billede af gruppens sammensætning – er de støjende, frække, spørgende, stille eller hvad? Hvad skal du sige i denne gruppe? Men der er ikke 2 ture, der er ens. Det er som regel spændende."

Nogle grupper beskrives nærmest som ligefrem hyggelige, især grupper med voksne med hvem guiderne oplever at have gode samtaler med.

En stor del af gæsterne er skoleklasser på forskellige klassetrin. Nogle børn er mere forberedte på, hvad der skal ske i udstillingen end andre. Dette på trods af, at der er sendt skolemateriale ud til lærerne for at forberede eleverne. Der er mange skoleelever, der stiller spørgsmål, og det opfattes meget positivt, men der er også en del, der er sværere at klare.

“Det sværeste er nok en skoleklasse – især en 8. klasse med indvandrerdrengene. De værste af dem kan finde på at fægte med stokkene og tænde lys med deres mobiltelefoner. Nogle lærere kan slet ikke holde styr på eleverne, og i en del tilfælde er der slet ikke en lærer med i gruppen.”

Som nævnt går nogle af guiderne med ud bagefter.

“Jeg går normalt med ud bagefter. Men det afhænger lidt af situationen, eller hvordan jeg har det. Men det skaber normalt lidt respekt, at man går med ud bagefter.”

Endelig skal det nævnes, at der er enkelte ture, som skal foregå på engelsk af hensyn til turister. Det er imidlertid ikke alle blandt lyspersonalet og guiderne, der kan klare gæster på engelsk. I de tilfælde, hvor der skal tales engelsk, bytter guiderne selv rundt således, at der er guider, der kan gennemføre turen på engelsk.

3.5 Samarbejde

De ansatte i “Dialog i Mørket” er som nævnt opdelt i 2 grupper: Lyspersonalet og guider. Disse to grupper er afhængige af at samarbejde. Lyspersonalet tager imod gæsterne, og guiderne forestår turen i mørket. Det er lyspersonalet, der skal fortælle blindeguiderne om, hvad der står på sedlerne, og hvor mange gæster der er i gruppen.

Ifølge de ansatte fungerer samarbejdet nu vældig godt. De er tydeligvis blevet til en fasttømret gruppe.

“I starten var vi klart 2 forskellige grupper. Nu er vi en gruppe – en sammentømret gruppe.”

Det gode samarbejde har udviklet sig med tiden. I begyndelsen var samarbejdet dog ikke helt gnidningsfrit. Flere medarbejdere peger på, at selvom de alle har et handicap, så er der tale om forskellige handicap. Umiddelbart omgås de forskellige handicapgrupper ikke hinanden til daglig, men har tværtimod hver deres foreninger og netværk. De har desuden ikke nødvendigvis ret meget kendskab til andres handicap. På den måde er de handicappede lige så forskellige som andre mennesker.

I den første del af udstillingsperioden er der sket en del udskiftning blandt lyspersonalet, og nu er der kun 4 ansatte tilbage. De ansatte har ikke ønsket at fortælle nærmere om årsagerne til personaleudskiftningen, men siger at det er noget rent personspecifikt. Det bliver yderligere påpeget, at udskiftningen ikke har haft noget at gøre med dårligt samarbejde mellem de 2 handicapgrupper.

En del ansatte siger, at der hersker en rå og hjertelig tone på arbejdspladsen. Der er tale om humor, som det måske ikke er alle, der kan tage. Men samtidig er det tydeligvis også en slags humor, som binder gruppen sammen. Selvom der "jokes" meget, så betoner flere ansatte også, at de ofte kan tale alvorligt sammen.

"Jeg kan lide alle mine kolleger. Det fungerer godt blandt alle. Jeg er en af de få piger, men jeg kan lide at arbejde sammen med mænd. Vi er gode til at afløse hinanden. Vi er meget fleksible. Det er det gode ved jobbet."

Citatet ovenfor er meget positivt, men udtrykker ganske godt det indtryk, som kom frem i stort set alle interviewene. De er gode til at hjælpe hinanden og er fleksible. De tager hensyn til hinanden.

Der er dog en af de ansatte, som synes, at det nogle gange kan blive for meget handicapsnak.

"Jeg snakker også meget med piloterne i pauserne. Det kan nogle gange blive for meget med al den snak om synshandicap."

Alt i alt har alle de interviewede ansatte i "Dialog i Mørket" således givet udtryk for, at de synes, de har et godt samarbejde med deres kolleger på udstillingen. Efter en start, hvor der var visse problemer med enkelte ansatte, som nu har forladt udstillingen, er det blevet til en sammentømret og socialt godt fungerende gruppe. Personalet giver udtryk for, at de hver især er hjælpsomme og fleksible og tager hensyn til hinanden. Flere giver udtryk for, at der er en særlig omgangstone i gruppen med en særlig humor.

Det øvrige personale

De ansatte i "Dialog i Mørket" har en vis risiko for at blive en afsondret gruppe på Experimentarium. Det skyldes dels, at de er handicappede, dels at særudstillingen er afsondret fra den øvrige udstilling. De er henvist til en "afkrog" i nederste etage.

Experimentarium og det øvrige personale har imidlertid gjort sig store anstrengelser for at få de ansatte i "Dialog i Mørket" til at blive en del af det øvrige personale.

"Den største bekymring var ikke omkring deres handicap,..., men nu var det en meget stor gruppe medarbejdere, og vi skulle prøve at få

dem til at føle sig som en del af Eksperimentarium. Det var en stor udfordring.”

De ansatte i “Dialog i Mørket” holder særlige møder for sig selv, men der er blevet lagt noget ekstra arbejde i at invitere dem til generelle personalearrangementer, fx fredagsmøder, pilotarrangementer osv. Normalt bliver den slags annonceret via en seddel på opslagstavlen, hvilket ikke har været muligt for de synshandicappede at læse. På nuværende tidspunkt bliver der annonceret via mail og på andre måder.

I starten var det også ledelsens intention, at de ansatte på “Dialog i Mørket” skulle spise i kantinen. Det har imidlertid vist sig for besværligt, og de gør det ikke. De holder sig overvejende for sig selv i deres personalerum, hvor de “hygger” sig. Det øvrige personale ville gerne have dem op, så de kunne blive mere integrerede, men de fysiske rammer i kraft af trapper, udstillingsgenstande og store afstande på Experimentarium gør det meget vanskeligt at færdes som blind og handicappet.

De ansatte på “Dialog i Mørket” er imidlertid ikke de eneste, der ikke går i kantinen. Mange af udstillingspiloterne, der arbejder på Experimentarium, holder sig for sig selv, da piloterne også føler, at de har brug for at sidde sammen og tale om deres arbejde.

Efter de øvrige ansattes mening, er de ansatte i “Dialog i Mørket” generelt en meget åben og bemærkelsesværdig gruppe, når der er arrangementer og fester, hvilket er positivt ment. Til gengæld kommer de ikke altid til personalemøderne. Det skyldes ofte, at de ikke har tid til at deltage i møderne. De har nemlig ikke mulighed for at gå fra deres område pga., at de har et kvarters turnusordning. Det er således primært af praktiske grunde, at de ikke deltager i møderne.

De ansatte i “Dialog i Mørket” er imidlertid ret tilfredse med arbejdspladsen og føler sig meget som en del af helheden.

“Der er ikke den her faglige opdeling, som jeg har oplevet andre steder. Vi arbejder alle sammen på Experimentarium uanset, hvor vi arbejder. Det er dejligt. Der er blevet gjort en del fra husets side for at få os til at føle, at vi er en del af huset.”

De ansatte i “Dialog i Mørket” har tydeligvis en del til fælles med piloterne på Experimentarium. Det er en personalegruppe, som er lidt marginal i forhold til det samlede personale, og samtidig er piloterne ofte vikarer for de ansatte i “Dialog i Mørket”, hvis de mangler mandskab.

“Vi kender efterhånden de andre pga. fester og aktiviteter en gang om måneden. Jeg deltager i mange af dem.”

“Vi er en del af det hele, selvom vi ligger lidt væk. Vi spiser ikke frokost sammen, for vi har ikke rigtige pauser, fordi vi har en kort arbejdsdag. Men mange piloter kommer ned og snakker og hygger.”

“Jeg har lidt på fornemmelsen, at de andre nu synes, at vi holder os lidt for meget for os selv. Jeg kommer ikke så meget på kontorgangen. Men der er mange guider, der ikke kommer så meget rundt i huset. De har svært ved at finde rundt nye steder, og de har nok at gøre med at finde rundt i udstillingsområdet.”

Man kan konstatere, at der har været et grundlæggende ønske om at integrere de ansatte i “Dialog i Mørket” i det samlede personale på Experimentarium. Det gælder alle personalegrupper. Men af flere grunde er det ikke sket i det omfang, det var ønsket, bl.a. fordi det er svært for blinde og handicappede at færdes i Experimentarium, og fordi ansatte i “Dialog i Mørket” ikke har samme pauser som andre personalegrupper. Resultatet er, at de ansatte i “Dialog i Mørket” holder sig en del for sig selv i udstillingsområdet.

3.6 Ledelsen

“Dialog i Mørket” er en tidsbegrænset særudstilling, men som samtidig er en del af Experimentarium og den samlede ledelse. Den umiddelbare ledelse for de ansatte i “Dialog i Mørket” er projektleder Karina Goyle og driftsleder Trine Korshagen. Desuden er Lene Johansen, som startede som blindguide, nu blevet driftsassistent for driftslederen, og Dorthe Aagård er leder af bookingfunktionen. Herudover er der en række andre ledere, som de ansatte i “Dialog i Mørket” ikke har ret meget at gøre med.

De ansatte i “Dialog i Mørket” har givet udtryk for stærke og positive relationer til deres nærmeste ledere – driftsleder Trine Korshagen og driftsassistent Lene Johansen. De øvrige ledere har de ikke særligt meget med at gøre, og de er lidt fjerne. Enkelte ansatte har givet udtryk for, at ledelsen virker langt væk, især fordi kommunikationen efter deres mening er lidt mangelfuld.

“Lederne er lidt forskellige. Nogle er kort for hovedet, mens andre virker ret interesseret i forslag og synspunkter.”

“Nogle gange virker den [ledelsen] for langt væk, fordi beskeder kommer alt for sent... Kommunikationen kunne blive meget bedre. Tit overlader de problemer til os, men vi kan som regel også selv løse dem... Det ville være godt, hvis ledelsen kom tættere på.”

Det gennemgående indtryk er, at de ansatte i “Dialog i Mørket” er godt tilfredse med deres nærmeste ledere, men har svært ved at følge med i, hvad der sker i resten af Experimentarium, hvilket kan forklare, at den øvrige ledelse opfattes en smule fjern.

3.7 Kompetencer

I interviewene med de ansatte er der spurgt ind til de ansattes kompetencer. Hvilke kompetencer er vigtige i deres arbejde, og hvordan matcher de ansatte disse kompetencer? Det er vigtige spørgsmål i forhold til at kunne bestride et job tilfredsstillende.

Lyspersonalet

Lyspersonalet mener selv, at de vigtigste kompetencer er:

- Sociale kompetencer.
- Evner til at samarbejde.
- Servicemindedhed.
- Stabilitet og møde til tiden.
- Kunne snakke med alle – uanset alder.
- Kunne tage initiativer – være selvstændig.
- Handlekraft.
- Kendskab til børn, herunder især at vide, hvordan børn takles i forskellige situationer.

Blindeguiderne

Blindeguiderne har peget på følgende kompetencer som vigtige i deres arbejde:

- At kunne få gruppen (gæsterne) til at samarbejde.
- Psykisk overskud til at formidle oplevelser og informationer om egen situation.
- Forståelse for at gæsterne kan være nervøse for mørket.
- Være handlekraftige i særlige situationer.
- Hurtigt at kunne opfatte og vurdere situationen og stemningen i en gruppe og træffe beslutninger på baggrund heraf.

Begge personalegrupper peger på, at de sociale kompetencer skal være gode. De skal kunne “styre” grupperne og have fornemmelse for, hvordan forskellige typer mennesker reagerer, når de kommer i en situation med komplet mørke. De skal kunne vurdere og handle i situationen, hvis der sker noget i gruppen. De skal også kunne snakke med andre mennesker og kunne lide at formidle/fortælle om udstillingens indhold. De skal være “service-minded”.

Øvrige personale

Det øvrige personale i Experimentarium har vurderet, at de ansatte i “Dialog i Mørket” er i besiddelse af de fleste af de nævnte kompetencer. De fremhæver desuden, at de ansatte i “Dialog i Mørket” er gode til at huske og bruge deres sanser vældig godt. Desuden mener de, at de er åbne og gode til at omgås andre mennesker og har sans for humor.

Det virker, som om de ansatte i “Dialog i Mørket” er ret bevidste om, hvilke kompetencer der er vigtige for at bestride deres arbejde. De lægger især vægt på, at de skal kunne “styre” gæstegrupperne, når de skal introducere og lede grupperne gennem mørket. De er opmærksomme på, at gæsterne kan have det meget forskelligt med mørke, og at det gælder om at skabe tryghed i gruppen. De nævner en række tilfælde, hvor de har haft vanskelige grupper. Især urolige skoleklasser fremhæves. I disse tilfælde må de være beslutningsdygtige og handlekraftige og eventuelt vise nogle af gæsterne ud igen.

“Det er også vigtigt, at man tør bestemme i vanskelige situationer, fx hvis forældrene vil presse deres børn til at gå ind – eller gerne vil ud. Man skal kunne vurdere og styre.”

“Man skal have kontrol over situationen derinde i mørket. Hvis nogen svinger med stokken og er til fare for de andre. De får besked om, at lys og mobiltelefoner er forbudt, inden de går ind. Men nogle gange har nogen en lygte med eller er frække. Så må man vurdere situationen. Det er jo os, der har ansvaret.”

De ansatte lægger også vægt på, at man skal være serviceminded i deres job. De nævner selv, at nogle af de tidligere ansatte, efter deres mening, ikke havde disse kompetencer i tilstrækkelig grad. Det er en helt afgørende kompetence for at kunne bestride arbejdet.

3.8 Problemer med arbejdet

De ansatte i “Dialog i Mørket” har indimellem haft problemer med dele af deres arbejde. I det følgende skal et par af problemerne omtales.

Et af problemerne har været, at lyspersonalet har større eller mindre kognitive vanskeligheder. Det betyder, at de kan have svært ved at huske eller lære, hvilket igen er meget individuelt. Det har ledelsen ikke været tilstrækkeligt opmærksom på, hvilket kan skyldes, at lyspersonalet i Tyskland er bevægelsehandicappet, hvorfor ledelsen givetvis ikke havde tænkt på, at det kræver særlig træning for handicappede med kognitive vanskeligheder.

Et andet problem, som blev påpeget var, at nogle spastikere kan være indadvendte. Det kan give dem problemer i forhold til at skulle være udadvendte, hvilket er nødvendigt for at kunne introducere en gruppe gæster for en udstilling.

Efterhånden har lyspersonalet løst deres problemer. De fungerer nu fint i deres arbejde. Nogle af de tidligere ansatte havde dog problemer med at klare kravene.

Flere af de ansatte peger på, at man i begyndelsen lagde mere vægt på at ansætte personer på baggrund af deres handicap, mens de vigtige kompetencer kom i anden række.

“I starten virkede det som om, at nogle af de handicappede kun blev ansat pga. deres handicap. Og sådan skal det ikke være... Det er et fremragende sted, hvis man har den rette mentalitet, åbenhed og resourcer.”

De øvrige ansatte på Experimentarium vurderer, at nogle af de ansatte i “Dialog i Mørket” har manglet en række kompetencer. For det første er der problemer med deres fleksibilitet. Sker der noget uventet, er det for nogles vedkommende meget vanskeligt at omstille sig.

Desuden nævnes en problemstilling, der går på, at nogle af de handicappede er meget krævende på arbejdspladsen, og at de forventer, at der bliver taget særligt hensyn til dem.

“Der er nogle, det virker som om, at der er blevet taget meget hensyn til dem – at de er vant til at få tingene serveret. De venter nogle gange på, at tingene bliver gjort for dem. Men der er meget stor forskel på dem.”

Deres tålmodighed er i nogle tilfælde også begrænset.

“Der er mange, der har svært ved at forstå, at de er en del af en arbejdsplads. Hvis de har et ønske om noget, er jeg lydhør, men det er ikke ensbetydende med, at det får førsteprioritet. Det er et stort hus, og det kan tage lang tid, før alting kan sættes i værk, og deres tålmodighed er meget begrænset. Det gælder specielt dem, som ikke har været på en arbejdsplads før.”

Nogle af disse problemer udspringer muligvis fra manglende eller utilstrækkelig introduktion, som kan give sig udslag i, at de har nogle urealistiske forventninger – både til sig selv og omgivelserne. Men nogle mener, at der er tale om mere grundlæggende problemer for nogle af de handicappede.

“Hver gang det er oppe at vende, må jeg forklare, at vi skal en masse andre ting, hvilket de også selv kunne følge med i bare ved at læse vores ugebrev, som de får tilsendt hver eneste uge. Jeg tror, der skal mere til end et seminar. Det er en holdning, der siger, at vi er verdens navle.”

Disse problemstillinger er tydeligvis en frustration hos dele af det øvrige personale og ledere. De har ikke umiddelbart nogle gode forklaringer på, hvorfor det forholder sig sådan, eller hvad man skal gøre ved det.

Enkelte peger på, at det kan have noget at gøre med erhvervserfaring, idet en del af de ansatte ikke har så meget erhvervserfaring og derfor ikke ved, hvordan det fungerer på en arbejdsplads. Andre peger på, at de er en sam-

mentømt gruppe, som i store perioder af dagen, hvor der ikke er så mange besøgende, kan hidse hinanden op over småting.

Endelig er der nogle af det øvrige personale, som mener, at problemerne har sin rod i spørgsmålet om at erkende sit handicap.

“Man kan mærke tydelig forskel på dem, som har erkendt og accepteret deres handicap. Nogle har arbejdet sig igennem det, og så er der mere overskud, fleksibilitet og lyst til at gøre noget ekstra. Nogle er ikke helt gennem denne fase. Det kan man godt mærke, så har de også svært ved andre ting, og ikke så meget overskud... Jeg kan godt forstå fleksibiliteten og overskuddet kan være mindre. Sådan ville det jo være for alle mennesker.”

Interviewene viser, at selvom de fleste ting tilsyneladende fungerer godt i “Dialog i Mørket”, så er der et par punkter, hvor der er problemer. Et eksempel er, at der i begyndelsen var ansat handicappede, der ikke havde de rette kompetencer, idet nogle havde kognitive vanskeligheder eller var indadvendte.

Et andet forhold er, at nogle fra det øvrige personale opfatter de ansatte i “Dialog i Mørket” som ufleksible, selvcentrerede og krævende, hvilket de umiddelbart ikke har nogen forklaring på. Det står imidlertid uklart, hvorvidt dette forhold kommer af urealistiske forventninger og/eller manglende erhvervs erfaring. Under alle omstændigheder skal det understreges, at der ikke er tale om alvorlige problemer, men om et irritationsmoment hos nogle af det øvrige personale.

3.9 De ansattes udbytte af arbejdet

Det står klart, at de handicappede på forhånd havde en række værdifulde kompetencer, som de har gjort brug af i deres arbejde enten som lyspersonale eller blindeguider. Men mange af dem peger på, at de også har lært noget undervejs.

Lyspersonalet

Lyspersonalet fremhæver flere vigtige ting, som de har lært:

- Selvsikkerhed. De er blevet mere selvsikre og har lært at stille sig op over for en gruppe og snakke.
- Pædagogik. De er blevet bedre til at have med mennesker og især børn at gøre. De har lært at være mere pædagogiske.
- Selvtillid. De har fået mere selvtillid og ved nu, at de godt kan varetage et almindeligt arbejde, hvilket har givet dem mod på at søge andet arbejde.
- Selvindsig i forhold til begrænsninger. De har lært, hvor meget arbejde de kan klare. Flere af dem kan kun klare 20-28 timer om ugen. I enkelte

perioder er de parate til at yde en ekstra indsats, men giver udtryk for, hvor krævende en sådan indsats kan være for dem.

- Samarbejde. De har lært at arbejde i et team.

Blindeguiderne

Blindeguiderne fremhæver ligeledes flere vigtige ting, som de har lært:

- Større selvværd i kraft af, at de har fundet ud af, at de kan få et arbejde, og at de er i besiddelse af brugbare kompetencer.
- Det sociale samvær som følge af i hvor høj grad de har fundet ud af, at det sociale betyder utroligt meget ved et job.
- Pædagogik. De er blevet bedre til at have med mennesker at gøre, især børn.
- Ledelse i forhold til at styre en gruppe af personer. De har lært meget om mennesker og grupper.
- Kommunikation. De er blevet bedre til kommunikere deres handicap ud til ikke-handicappede.
- Service gennem forståelse for, at de er til for gæsterne og ikke omvendt.

Øvrige ansatte

De øvrige ansatte på Experimentarium har indtryk af, at mange af dem har udviklet sig meget positivt. Specielt for lyspersonalets vedkommende havde et par stykker af dem evner for kontakt udadtil, og de evner er i hvert fald ikke blevet mindre. De har fået afprøvet nogle sider af sig selv, som de er glade for. Specielt en har udviklet sig med hensyn til at tage telefoner, selv om sprogbrugen nogle gange kunne være lidt anderledes.

Samlet set er der næppe tvivl om, at de ansatte i “Dialog i Mørket” har udviklet sig meget i den tid, de har været ansat. De har gjort nogle erfaringer, som de kan tage med sig til et andet job. Ligesom de har fået tro på, at de både kan opnå og bestride et job.

Først og fremmest har mange af dem fået mere selvtillid og selvværd. De har nu troen på, at de kan bestride et job, hvilket gør dem mindre bekymrede for fremtiden. Derudover har de lært at kommunikere, at have med andre mennesker at gøre og at samarbejde på en arbejdsplads. Det er værdifulde kompetencer i næsten alle job. Nogle af dem har tilmed også lært noget om dem selv og deres begrænsninger, fx hvor meget arbejde de kan overkomme, hvilket i høj grad kan være med til at forberede dem på et fremtidigt arbejdsmarked.

3.10 De ansattes fremtidsmuligheder

Der er en række af de ansatte i “Dialog i Mørket”, som efterhånden synes, at deres arbejde er lidt ensformigt, og de kan godt tænke sig lidt mere variation i deres arbejde. Det gælder både lyspersonalet og nogle af guiderne.

Lyspersonalet

Flere fra lyspersonalet siger, at de rent fagligt godt kan savne nogle flere udfordringer. Efterhånden, som de er kommet ind i rutinerne, er jobbet begyndt at blive lidt trivielt og kedeligt.

“Der kan godt være nogle døde perioder, hvor der ikke er gæster. Der er faste tidspunkter, hvor skoler og institutioner lukker og tager hjem. Så kunne det være godt at finde på noget andet at lave. Så er det godt med nogle gode kolleger. Men rent fagligt kan det godt blive kedeligt.”

Det er helt tydeligt, at lyspersonalet nu er nået et punkt, hvor de ønsker sig både variation i arbejdet og flere faglige udfordringer. Deres arbejde består i at servicere gæsterne før og efter turen i mørket samt introducere dem til udstillingen. Det bliver hurtigt rutine, når de har lært velkomsttalen.

Nu hvor udstillingen er blevet forlænget med et år, skal lyspersonalet til et møde med ledelsen om den arbejdsmæssige fremtid. Flere af dem vil her sige, at de ønsker et mere varieret arbejde.

“og så vil jeg sige, at jeg godt kunne tænke mig noget administrativt arbejde. Måske lave halvt af hver, eller noget helt andet.”

En anden ansat siger, at han kan en masse med computere, og nu er der mange computere i huset, og han har derfor foreslået, at de kunne bruge ham til vedligeholdelse af computere og den slags ting – bare et par timer om dagen.

“Jeg har desuden også læst HTX og kan noget med fysik og kemi, og jeg synes, det er spændende. Så der er måske også mulighed for at lave den slags ting.”

“Det er også et godt springbræt. Min drøm er at blive pilot på Experimentarium en dag, fordi jeg godt kan lide børn. Jeg er ikke særlig naturvidenskabelig, men det vil jeg kunne lære. Jeg behøver heller ikke at lave de shows; jeg kan bare lave noget andet som pilot. Jeg vil kunne varetage skolemodtagelsen om morgenen. Det er det, jeg vil foreslå på mødet.”

Lyspersonalet har tydeligvis selv en række ideer til, hvordan deres arbejde kan blive mere spændende og udfordrende. De betoner dog samtidig, at de er glade for deres nuværende job, hvorfor de ikke vil til en anden arbejdsplads – blot have et mere varieret og udfordrende arbejde.

Samtidig forventer lyspersonalet, at ledelsen vil lytte til og imødekomme nogle af deres ønsker.

“Stedet har gjort meget for os. De har taget meget hensyn til vores ønsker omkring vagter og vores handicap i forbindelse med arbejdsstillinger... De vil jo gerne have nogle glade medarbejdere. Så jeg håber på at få nogle andre arbejdsopgaver og måske få ændret lidt på tingene.”

ne. Vi er blevet opfordret til at komme med egne forslag. Det er positivt.”

Blindeguides

Blindeguiderne har også givet udtryk for, at de synes, at deres arbejde er blevet lidt ensformigt, efterhånden som de har prøvet det mange gange. Flere af dem siger dog, at det stadig er spændende at guide forskellige grupper, og at deres ambition er at gøre det så godt som muligt for netop den gruppe, de guider.

På samme måde som for lyspersonalet, ønsker blindeguiderne at fortsætte med at arbejde på Experimentarium. De er godt tilfredse med arbejdspladsen. De vil bare gerne have lidt mere variation i deres daglige arbejde.

Andre af blindeguiderne peger på, at de godt kan udføre mange andre funktioner i Experimentarium, hvis der blev installeret det rigtige udstyr. Det er deres overbevisning, at nyt udstyr ikke vil være en særlig stor økonomisk byrde, og at noget sådant allerede findes på markedet.

“Vi vil gerne lave receptionsarbejde indimellem. Men desværre er teknikken forkert, så vi kan ikke umiddelbart lave booking... Der burde være lidt flere hjælpemidler. Jeg har fx prøvet at lave receptionsarbejde før et andet sted, og det synes jeg var udmærket.”

“Jeg vil gerne have nogle andre arbejdsopgaver... Jeg synes, der skal roteres noget mere. Det vil blive mere spændende. Det vil også være et godt signal fra Experimentariums side... Vi vil gerne prøve noget mere, fx erstatte piloterne. Det vil også gavne med erfaring med receptionsarbejde, når man skal søge andet arbejde.”

En anden guide peger på, at han har en uddannelse inden for marketing og kommunikation, som han måske kan bruge til at skrive til personalebladet.

“Jeg vil meget gerne fortsætte med at være vikar. Jeg får en masse erfaring, som jeg kan bruge i en pædagoguddannelse. Jeg har erfaret, at det er svært at komme ind på arbejdsmarkedet.”

Nogle af guiderne har prøvet funktionen med velkomst, som lyspersonalet normalt tager sig af, og det har således vist sig muligt at lave en form for variation i arbejdet.

Øvrige ansatte i Experimentarium

De øvrige ansatte i Experimentarium og nogle af lederne er tilsyneladende positive overfor at skabe mere variation i de ansattes arbejde. Som nævnt har der været holdt nogle møder med de ansatte, og flere vil følge, fordi udstillingen er blevet forlænget med et år.

“Jeg har bedt om alles CV. Jeg er ved at lave en oversigt over det, for jeg er overbevist om, at der er flere af dem, vi kan bruge i nogle sam-

menhænge. De har nogle kompetencer, som vi kan bruge i nogle af vores projekter eller i bookingafdelingen.”

Det er vigtigt, når man ansætter folk, at de ved, hvad deres funktion er, og måske skal man pensle det mere ud. Noget af den tålmodighed, der mangler, virker som om, at de ser jobbet fra en anden vinkel. Det kunne man måske afhjælpe, hvis der er helt faste rammer. Altså mere planlagt og struktureret, som givetvis er meget vigtigt for nogle af dem.

Det vurderes som en fordel, at Experimentarium nu har set de ansatte i “Dialog i Mørket” lidt an og ved noget om, hvad de kan og ikke kan. Det giver ledelsen en bedre mulighed for skabe de helt rigtige job til de handicappede. Det er ikke kun et spørgsmål om typen af handicap, men også den handicappedes personlighed og personlige kompetencer spiller en vigtig rolle.

“Jeg tror aldrig, jeg ville have ansat XX som min assistent, hvis ikke jeg havde oplevet hende her først. Det havde jeg ikke turdet. En kombination af at have lært hende at kende, men også at have fået et indblik i, hvilke hjælpemidler hun havde brug for og kunne få. Jeg er ikke i tvivl om det, men det ville jeg have været, før jeg så hende an.”

Det har vist sig vanskeligere end forventet at ansætte til udstillingen, da de handicappede kræves at være i besiddelse af de rette kompetencer. Experimentarium har haft problemer med at skaffe blindeguider personer til lyspersonalegruppen.

3.11 Flere handicappede i arbejde

På baggrund af de foretagne interview med blindeguider, lyspersonale og øvrige ansatte på Experimentarium, er der fremkommet flere relevante synspunkter og forslag til at få flere handicappede ud på arbejdsmarkedet.

Lederne i Experimentarium mener, at der mangler oplysning om mulighederne ved ansættelse af handicappede. Mange af dem har mange ressourcer, selvom de eksempelvis sidder i kørestol.

Mange af de handicappede har en sikkerhed i deres førtidspension mv. Hvis man så er lidt usikker på sig selv og ikke ønsker en masse nederlag, er man nok ikke så udfarende.

“Der er mange blinde, der tror, at de mister en masse rettigheder. Det kræver meget oplysningsarbejde, også fra Dansk Blindesamfunds side. Det ville være godt med nogle seminarier for dem, som ikke har været ude og søge job før. En opfordring til, at man kæmper for at få flere i arbejde.”

Lederne og de øvrige ansatte på Experimentarium har tydeligvis fået mere lyst til at beskæftige handicappede, og de tror, andre arbejdspladser også

vil, hvis de blev inddraget i arbejdet. Men de peger også på, at de handicappedes foreninger skal ændre holdning. Mange foreninger har hidtil primært sørget for gode og trygge forhold til deres medlemmer. Det er først nu, at de er begyndt at tænke på, at de kunne berige livet for deres medlemmer ved også at hjælpe dem med at få et arbejde. Det er en forholdsvis ny udvikling.

Experimentarium har en mentorordning i nogle afdelinger, hvor mentoren skal sikre, at den nye medarbejder får kendskab til de andre afdelinger, og hvad der foregår osv. Det kan man generelt anbefale til nyansatte. En god ting, hvis man vil sikre sig, at der er et godt socialt niveau i huset, som gør, at det er lettere at samarbejde. Mentorordningen er dog ikke blevet anvendt i forbindelse med ansættelse af handicappede til "Dialog i Mørket".

Flere af de handicappede har peget på, at både Spastikerforeningen og Dansk Blindesamfund slet ikke er synlige på udstillingen "Dialog i Mørket". En del af udstillingen handler jo netop om at gøre folk bevidste om, at bare fordi man har et handicap, kan man godt leve et ordentligt liv. Men hvis ikke man fortæller gæsterne det, kan de ikke spørge om det og blive oplyst om det. Det er især et forslag til Spastikerforeningen, fordi det er spastikerne, der er mindst synlige på udstillingen. Man bemærker ikke, at lyspersonalet er spastikere.

Både Experimentarium og de ansatte handicappede er tydeligvis positive overfor at få flere handicappede i arbejde. Det kan være til gavn for arbejdspladsen, fordi mange af de handicappede har brugbare og nyttige kompetencer. Det kan også være til gavn for de handicappede, fordi de får mere selvværd og mening i deres liv.

4 Konklusion og forslag

Hovedformålet med evalueringen var at vurdere, om projektet har levet op til målsætningerne, og være beslutningsgrundlag for, om det bør videreføres.

Projektets succes skal især vurderes i forhold til de opstillede målsætninger og målgrupper.

For det første skal det vurderes, i hvilket omfang publikums opfattelse af og interesse for handicappedes vilkår er ændret efter at have oplevet “Dialog i Mørket”.

For det andet skal evalueringen belyse, i hvilket omfang ansættelsen i projektet for de handicappede har betydet en ændret attitude til mulighederne for og ønsket om at opnå beskæftigelse på det danske arbejdsmarked.

For det tredje skal evalueringen belyse eventuelle barrierer for at få de handicappede ansat, herunder særlige regler.

Endelig var det projektets formål at sætte fokus på handicappedes manglende eller besværlige muligheder for at opnå en tilknytning til arbejdsmarkedet.

4.1 Har “Dialog i Mørket” levet op til målsætningerne?

I det følgende skal det vurderes, om udstillingen har levet op til målsætningerne.

Synshandicappedes vilkår

Den første målsætning var at skabe opmærksomhed og forståelse for blinde og stærkt synshandicappedes vilkår og muligheder i samfundet. Formålet er via eksemplets magt at øge befolkningens forståelse for andre handicapgrupper og mindretal. Udstillingen skal stimulere befolkningens respekt over for handicappede og motivere til ligeværdig kommunikation på trods af forskelligheder. Det er vigtigt at vurdere, i hvilket omfang publikums opfattelse af og interesse for handicappedes vilkår er ændret efter at have oplevet “Dialog i Mørket”.

Oprindeligt var det forventede antal besøgende for hele 2006 46.000. Der forventes i skrivende stund ca. 40.000 besøgende for hele året. Der har således været færre besøgende end forventet.

Experimentarium forklarer det lavere besøgstal med en række barrierer hos Experimentariums almindelige besøgende, som man ikke havde forudset, fx

at afse 50 minutter af besøget på hele Experimentarium til denne ene aktivitet. Det kan også skyldes, at nogle er bange for mørket, eller at man ikke har hørt om udstillingen og ikke er indstillet på oplevelsen. Endelig kan det skyldes, at de har børn med, der er for små til oplevelsen. Reelt er det manglende publicitet omkring udstillingen, der skyldes det-mindre-end-forventet besøgstal.

Spørgsmålet, om udstillingen har øget befolkningens forståelse for synshandicappedes vilkår, er blevet besvaret gennem spørgeskemaundersøgelsen blandt de besøgende. Her svarede mere end 90 %, at de var "helt enige" i påstanden: "*Udstillingen gav mig en bedre fornemmelse af det at være blind!*" Ifølge interview med de ansatte i udstillingen har der været mange besøgende, der har spurgt nærmere om de blindes vilkår. Det viser en stor interesse for at sætte sig ind i de synshandicappedes vilkår.

Interesse for naturvidenskab

Der nævnes også et tredje formål med projektet, som handler om at stimulere befolkningens interesse for naturvidenskab. Oplevelsen af, at en af sanserne træder ud af kraft, skal få gæsterne til at reflektere over naturvidenskabelige emner som: Øjet og hjernen, lys og mørke, sygdomme, der fører til blindhed samt, hvordan vi sanser og erkender den verden, vi er i.

Evalueringen har ikke beskæftiget sig specifikt med befolkningens interesse for naturvidenskab. Denne målsætning er i højere grad en målsætning for Experimentarium som helhed. Der er imidlertid ikke tvivl om, at når det gælder fænomener som lys, mørke, synshandicap o.l., har de besøgende på "Dialog i Mørket" fået skærpet deres interesse. Spørgeskemaundersøgelsen viser således, at ca. 90 % er "helt enig" i udsagnene om, at: "*det var spændende at bruge sanserne på en anderledes måde*", og "*udstillingen giver en god fornemmelse af at være blind*".

Synshandicappede på arbejdsmarkedet

Det andet formål med projektet var at skaffe flere synshandicappede ind på arbejdsmarkedet. Dels ved at give blinde og andre fysisk handicappede en meningsfuld og effektiv jobtræning, dels ved at sætte fokus på, at blinde og andre handicappede kan være ressourcestærke personer med mange brugbare kompetencer.

Evalueringen viser, at der har været ansat ca. 30 handicappede i udstillingen. En stor del af dem er/har været ansat i fleksjob, hvor de får fuld løn, men har færre arbejdstimer. En anden del er/har været ansat i løntilskud og i job på særlige vilkår. Man kan sige, at disse 30 personer har været i en meningsfuld og effektiv jobtræning. En del af de ansatte er blevet skiftet ud i løbet af udstillingsperioden, enten fordi de fik andre job, eller fordi de blev afskediget. Enkelte kunne ikke leve op til kravene, men i det store og hele har de ansatte udfyldt deres roller tilfredsstillende.

Interviewene med de ansatte viser, at der er blevet etableret en velfungerende arbejdsplads for de handicappede. De fungerer godt sammen, både fagligt og socialt. De har udviklet nogle kompetencer, som er nødvendige for at bestride jobbet, fx udadvendthed, handlekraft, selvstændighed og menneskekundskab. Nogle af de ansatte havde givetvis disse kompetencer på forhånd, mens andre har udviklet dem i jobbet.

Udover at have jobrelevante kompetencer nævner en stor del af de ansatte, at de har fået større selvtillid og en tro på, at de kan bestride et job i fremtiden.

En del af dem vil gerne have et mere varieret job, som omfatter andre funktioner end blot at introducere besøgende til en udstilling eller være guide hver dag. De kan godt forestille sig, at det kan lade sig gøre på Experimentarium, som de synes er en god og rummelig arbejdsplads.

Det er tydeligt, at en del af de ansatte i "Dialog i Mørket" har fået "smag" for mere arbejde. De har fået selvtillid og trives med at være på en arbejdsplads sammen med andre. Flere af dem vil gerne prøve nye udfordringer.

Målgruppen

Målgruppen for udstillingen er alle voksne og børn fra 6 år; både som voksegrupper, familiegrupper og skoleklasser. For skoleklassers vedkommende er udstillingen velegnet helt ned til børnehaveklasser. Skoleklasser vil med fordel kunne prøve "Dialog i Mørket" i fag som: Samfundsfag, kunst, natur og teknik, biologi, fysik/kemi, drama og dansk. (Udstillingen har meget med kommunikation at gøre).

Ifølge evalueringens spørgeskemaundersøgelse er de besøgende fordelt således:

De besøgende fordelt på alder og undervisningsformål

<i>5-13 årige:</i>	
Med skoleklasser	17 %
Med forældre eller andre.....	12 %
<i>14-19 årige:</i>	
Med skoleklasser	17 %
Alene eller med forældre/andre.....	8 %
<i>20-39 år:</i>	
I forbindelse med undervisning	11 %
Alene eller med andre	19 %
<i>40 år og derover:</i>	
I forbindelse med undervisning	7 %
Alene eller med andre	10 %
I alt.....	100 %

Man kan konstatere, at 54 % af de besøgende er under 20 år, og 34 % er skoleklasser. 46 % af de besøgende er 20 år og derover, men en del af disse er lærere for skoleklasserne. Der er 29 % af de besøgende, der er over 20 år, og som ikke har været der som del af undervisning.

Selvom der ikke er sat procenter på målgrupperne, er det indtrykket, at mange forskellige har besøgt udstillingen. Samlet set har 52 % besøgt udstillingen i forbindelse med undervisning. Men mange er kommet enkeltvis eller sammen med deres familie.

Samlet set viser evalueringen, at udstillingen har opfyldt sine vigtigste formål, som har været at skabe opmærksomhed om synshandicappedes vilkår samt naturvidenskabelige emner som øjet og hjernen, lys og mørke og sygdomme, der fører til blindhed. Desuden skulle der skabes jobmulighed for handicappede. Endelig har vi set, at de besøgende udgør en bred gruppe, og hvor halvdelen har besøgt udstillingen i forbindelse med undervisning.

4.2 Særlige problemstillinger

I evalueringen er der blevet peget på flere forskellige problemstillinger, som kort skal omtales i dette afsnit.

Ansættelsesprocedure

Ansættelsen af lyspersonale og guider foregik i første omgang ved hjælp af Spastikerforeningen og Dansk Blindesamfund i samarbejde med Experimentarium. De ansatte blev rekrutteret via annoncer i de respektive foreningers blade og netværk. Efter 10 måneder er en del af de ansatte udskiftet, og spørgsmålet er, om rekrutteringen og ansættelsen har fungeret optimalt. Når handicapforeningerne står for udvælgelsen, er der en risiko for, at de har mere fokus på handicap end på de jobrelevante kompetencer hos ansøgerne.

En anden problemstilling er, at foreningernes medlemmer måske ikke er repræsentative for alle personer med det pågældende handicap. Lyspersonalet peger således på, at de bedre fungerende spastikere sjældent er medlem af Spastikerforeningen. Det kan betyde, at det bliver svært at bemande lyspersonalet med kvalificerede personer, hvis man kun kan rekruttere blandt foreningsmedlemmer. I perioder har man tilsyneladende haft rekrutteringsproblemer.

Ordinære job?

I starten, da man skulle rekruttere ansatte til udstillingen, var der lidt forvirring om ansættelsesformerne. Der var meldinger om, at man ville ansætte handicappede i ordinære job til ordinær løn og arbejdsbetingelser, som var baseret på en opfattelse hos projektets initiativtagere om, at Beskæftigelsesministeriet ville yde et stort økonomisk tilskud, så alle kunne ansættes på ordinære vilkår. Desværre ville Beskæftigelsesministeriet alligevel ikke gi-

ve støtte til projektet, som derfor måtte gennemføres for et meget lavere beløb. Det betød, at alle job skulle være fleksjob eller job på særlige vilkår. Det gav utilfredshed blandt nogle, som meldte fra i sidste øjeblik. Det skabte noget forvirring og betød, at man skulle finde nogle ekstra ansatte i sidste øjeblik. De sidste fik ikke en ordentlig introduktion til arbejdet.

Læren af disse problemer er, at det er vigtigt at have ansættelsesformerne på plads, inden rekrutteringen starter. Der skal forhandles med kommuner og arbejdsmarkedsmyndigheder om betingelserne, så man ved, hvad der kan lade sig gøre. I øjeblikket er de ansatte på vidt forskellige løn- og arbejdsvilkår. Nogle får stort set fuld løn i fleksjob, mens andre næsten arbejder gratis i job på særlige vilkår. Disse forskelle kan skabe utilfredshed mellem de ansatte, men det er tilsyneladende ikke sket endnu. Der bør være nogenlunde ensartede løn- og arbejdsvilkår for alle de ansatte på udstillingen.

Flere udfordringer

Ansættelsen af handicappede i "Dialog i Mørket" har på mange måder været en succes. De føler sig nu trygge og kompetente i deres job. Men flere af dem efterlyser et mere udfordrende job, fordi de synes, det er blevet lidt kedeligt. Det kan betragtes som en succes, at de ansatte ønsker flere udfordringer.

Experimentarium er opmærksom på problemstillingen, og flere ledere har allerede givet udtryk for, at de overvejer at ændre jobbene eller finde nye jobfunktioner. Det er imidlertid ikke afklaret endnu. I forbindelse med forlængelse af udstillingsperioden, skal der gennemføres samtaler med de ansatte, hvor mulighederne for jobudvikling kan diskuteres. I det hele taget kan ansættelsen af handicappede måske være en mulighed for Experimentarium til at rekruttere nyt personale i denne gruppe.

Bedre integration på arbejdspladsen

De ansatte i "Dialog i Mørket" har givet udtryk for, at de har et godt sammenhold i gruppen. De fungerer godt sammen både fagligt og socialt. De vil også gerne have mere med det øvrige personale at gøre, og en del af dem deltager i forskellige sociale arrangementer på arbejdspladsen. Det bliver i høj grad påskønnet af det øvrige personale, som også gerne vil have mere med de ansatte i "Dialog i Mørket" at gøre.

Problemet er imidlertid, at de ansatte i "Dialog i Mørket" holder sig meget for sig selv. De deltager sjældent i fælles personalemøder, og de kommer heller ikke ret meget i kantinen. Forklaringen har været, at det er for vanskeligt for nogle af de handicappede at komme rundt i Experimentarium rent fysisk, eller at deres arbejdsrytme passer dårligt sammen med det øvrige personales. Spørgsmålet er imidlertid, om ikke det er muligt at overkomme nogle af disse praktiske vanskeligheder, så de ansatte i "Dialog i

Mørket” kan blive bedre integreret i det samlede personale. Det kan givetvis blive en gevinst for begge grupper på flere planer.

4.3 Gode råd til flere ansatte med handicap

I forbindelse med evalueringen kom der en række synspunkter og forslag på banen, som kan være til glæde for andre, som gerne vil beskæftige personer med handicap. Blandt de gode råd, som Experimentarium kan give videre til andre arbejdspladser er:

- Man skal forberede sit personale godt.
- Man skal være indstillet på, at der er nogle ting, som er anderledes i forhold til, hvordan man færdes i lokalerne, fordi man ikke bare kan flytte om på ting.
- Man skal vide, at der er mange ting, som de handicappede enten selv kan finde ud af eller er i stand til at bede om.
- Man skal sikre sig, at der er opbakning i personalegruppen, hvis man vil være sikker på, at det kommer til at fungere på lang sigt.

Ledelsen kan godt opleve en vis usikkerhed i forhold til personalet om det at ansætte handicappede. Det er derfor yderst vigtigt at få medarbejderne med ved at udvise vilje til at få integreret handicappede på arbejdspladsen. En hjælp til dette kan være at fortælle om positive erfaringer andre steder fra.

Virksomhederne skal være klar over, at der findes forskellige ordninger for handicappede. De skal vide, at der er gode muligheder for at få hjælpemidler eller hjælp til, at de handicappede kan udføre arbejdet. Det vil være en fordel, hvis de handicappede selv kan fortælle en arbejdsgiver, hvad der er af muligheder. På den måde er det nemmere for en arbejdsgiver at forholde sig til, fx hvad der skal købes af ekstraudstyr. Der er hjælp at hente, hvis man er klar over det.

Endelig blev det foreslået at sende den nye “fleksjobbog” ud til alle arbejdspladser i Danmark. Man burde så derefter kunne få en konsulent ud. Så ville de ledende i virksomheden få et indtryk af, hvordan de skal forholde sig til løntilskud osv. Arbejdspladserne tror måske, at de vil miste penge på det, men de kommer ikke til at betale for noget, som de ikke får. Konsulenterne kunne fx tage en fleksjobber med ud således, at virksomhedslederne kan få noget at forholde sig til.

Bilag

Bilag 1: Bidrag fra Spastikerforeningen og Dansk Blindesamfund til evalueringen

Bilag 2: Spørgeskema

I dette bilag vedlægges bidrag fra Spastikerforeningen og Dansk Blindsamfund til evalueringen.

Evaluering – Spastikerforeningen • 2. oktober 2006 “Dialog i Mørket”

Arbejdsopgaver

Spastikerforeningen har været inddraget i projektet siden begyndelsen af 2005, da det blev besluttet, at en række jobfunktioner skulle besættes af spastikere. Det drejer sig om jobområderne: Booking, reception og velkomst. For at sikre et godt ansættelses- og opfølgingsforløb besluttede Spastikerforeningen at stille 3 medarbejdere til rådighed for projektet: Psykolog Klaus Christensen, socialrådgiver Jens Tamborg og informationsmedarbejder Frands Havaleschka – alle på deltid som et udfordrende hjørne af deres øvrige arbejdsopgaver i Spastikerforeningen.

Jobopslag

Jobbene til “Dialog i Mørket” blev slået op i medlemsbladet “Spastikeren”, på Spastikerforeningens hjemmeside: www.spastikerforeningen.dk, samt i et nyhedsbrev til foreningens ca. 160 tillidsrepræsentanter i hele landet. Desuden blev en række samarbejdspartnere informeret, bl.a. Jobcenter Øst, AF handicapkonsulenter og Handicapidrættens Videnscenter. I Spastikerforeningen blev det besluttet, at jobtilbuddene skulle målrettes yngre spastikere mellem ca. 18 og 40 år således, at de udvalgte medarbejdere kunne prøve sig selv af arbejdsmæssigt og samtidig få mulighed for at bruge erfaringerne senere hen i deres livsforløb.

For at understøtte interessen for projektet blev der afviklet et fælles informationsmøde – for både spastikere og blinde. Det foregik på Experimentarium, den 3. september 2005. Her blev de ca. 75 deltagere præsenteret for “Dialog i Mørket” i sin helhed af udstillingens ophavsmand, Dr. Andreas Heinicke fra Tyskland samt nogle af hans medarbejdere.

Efterfølgende samlede Klaus Kristensen og Frands Havaleschka alle fremmødte spastikere i et møderum, hvor de fik en yderligere orientering om ansættelsesforhold og kompensationsmuligheder. Flere havde allerede forinden haft personlig kontakt med Klaus Christensen og modtaget rådgivning i forhold til at søge de opslåede job.

Ansættelse

Jobopslagene og informationsdagen førte til ca. 20 henvendelser. Alle respondenter blev bedt om at skrive en kort ansøgning, hvori det bl.a. skulle fremgå, hvilken af de beskrevne jobfunktioner der matchede dem bedst. Nogle faldt herefter fra, ligesom det blev bedømt, at et par enkelte ikke fysisk levede op til jobkravene. 14 blev herefter skriftligt indkaldt til samtale. Den foregik på Experimentarium således, at ansøgerne samtidig kunne danne sig et indtryk af arbejdsstedet og de transportmæssige muligheder til arbejdspladsen. På Experimentarium blev de mødt af et ansættelsesudvalg bestående af de 3 nævnte medarbejdere fra Spastikerforeningen samt 2 medarbejdere fra Experimentarium: Projektkoordinator Karina Goyle og leder af bookingafdelingen Trine Korshagen. Omfanget og identiteten af ansættelsesudvalget var allerede bekendtgjort i indkaldelsen. Til samtalerne havde Spastikerforeningen udarbejdet et lille støtteskema med 9 spørgsmål.

Der var til hver samtale afsat en time, heraf ca. 45 minutter til samtale med ansøgeren og 15 minutter til evaluering i ansættelsesudvalget. Det forholdsvis store tidsforbrug var et ønske fra Spastikerforeningen om at give ansøgerne en god og rolig oplevelse og samtidig give ansøgerne mulighed for at spørge ind til arbejdsopgaverne og arbejdsstedet.

Hvem gjorde hvad?

Jobsamtalerne var indkaldt af Spastikerforeningen. Samtalerne fandt sted den 31. oktober, 3. november og 10. november 2005. Herefter fik alle et brev fra Experimentarium. 7 fik afslag med en kort personlig begrundelse og et tilbud om rådgivning af Spastikerforeningens psykolog og socialrådgiver, hvis de havde behov for det. 7 fik tilbudt job med invitation til en ansættelsessamtale, hvor ansøger sammen med Experimentariums medarbejdere skulle gennemgå ansættelsesvilkår, arbejdsopgaver, arbejdstid og løn m.v. I denne fase, spang en fra, mens de 6 øvrige blev ansat. Efterfølgende er 2 andre spastikere blevet ansat, dels til aflastning, dels fordi en af de oprindelige ansatte holdt op efter få måneder i arbejde. Et lille hold på 3 blev allerede tilknyttet Experimentarium fra begyndelsen af december 2005 til at forestå booking.

For at imødekomme de 3 ansattes behov for at kunne håndtere telefonsamtaler sammen med registrering og reservation, blev Experimentarium nødt til at investere penge i et nyt elektronisk bookingsystem. Det blev afprøvet, justeret og tilpasset brugerne, så de dermed fik optimale betingelser for at udfylde arbejdsopgaven. Sidegevinsten var, at systemet online kunne 'snakke' sammen med receptionen, hvor besøgende uden reservation kan booke sig ind på eventuelle ledige pladser.

Ansættelsesformer

I "Dialog i Mørket" blev der arbejdet med 2 former for ansættelse: Ansættelse i job med løntilskud og ansættelse i fleksjob. Ansættelse i job med løntilskud er beskrevet i kapitel 12 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. Der er flere målgrupper, der kan få job med løntilskud. Den gruppe, vi arbejdede med, var mennesker, der er tilkendt social pension. Ud over pensionen ville de personer, vi ansatte til projektet, oppebære en timeløn. Ved ansættelse med løntilskud fastsættes løn- og arbejdsvilkår, herunder arbejdstiden. Det sker ved en aftale mellem arbejdsgiveren og personen, i samarbejde med de faglige organisationer. Når der sker ansættelse med løntilskud modtager arbejdsgiveren løntilskud fra den kommune, som bevilger ansættelsen til pensionisten.

Fleksjob er beskrevet i kapitel 13 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. Fleksjob kan først tilbydes, når alle relevante tilbud efter denne lov samt andre foranstaltninger (revalidering), herunder eventuelt forsøg med omplacering på arbejdspladsen, har været afprøvet for at bringe eller fastholde den pågældende i ordinær beskæftigelse. Ved ansættelsessamtalerne var et af spørgsmålene, om ansøgeren var visiteret til fleksjob, eller om ansøgeren modtog pension. Af de 7, der fik tilbudt ansættelse i "Dialog i Mørket", var 3 visiteret til fleksjob fra deres respektive kommune, 3 modtog pension og 1 var på kontanthjælp.

De visiterede til fleksjob kom på plads efter møde mellem beskæftigelseskonsulenten fra hjemkommunen, Experimentarium og repræsentanter fra Spastikerforeningen. I forbindelse med ansættelserne af de personer, der modtog social pension, skrev Spastikerforeningens socialrådgiver, Jens Tamborg – efter aftale med de ansatte – til hjemkommunerne med forsalg om job med løntilskud. Der blev efterfølgende holdt møde med beskæftigelseskonsulenten fra hjemkommunen, Ex-

perimentarium og repræsentanter fra Spastikerforeningen, og ansættelsesforholdet var på plads medio januar, lige umiddelbart inden åbningen af "Dialog i Mørket" den 19. januar 2006.

Vedrørende den ansatte, der modtog kontanthjælp, blev kommunen tilskrevet i november 2005. På grund af omstrukturering i kommunen blev det en langsommelig affære, men da den ansatte opfyldte betingelserne for fleksjob, blev han medio maj 2006 bevilget fleksjob med tilbagevirkende kraft til medio januar 2006. For at sikre, at de nye medarbejdere kom godt ind i arbejdet, er der fra starten søgt – og bevilget – mentorordning til de medarbejdere, der startede i job med løntilskud.

Supervision

Psykolog Klaus Christensen har været tilknyttet projektet lige siden, de første jobannoncer blev slået op. Han har deltaget i det forberedende rådgivningsarbejde før og under jobsamtalerne og efterfølgende haft opfølgende samtaler, både med dem, der fik job og dem, der fik afslag. I den sidstnævnte kategori benyttede flere sig af tilbuddet om at få en snak med både psykologen og socialrådgiveren. Det var ofte et behov for at lindre skuffelsen over ikke at blive ansat, men flere så det også som en konstruktiv hjælp til at komme videre i tilværelsen.

For dem, der blev ansat, var det vigtigt med en helhedsorienteret rådgivning og vejledning. Dette med henblik på at fastholde dem i deres jobfunktioner – på trods af deres motoriske og/eller kognitive funktionsnedsættelser. Mange personer i form af socialrådgivere, jobkonsulenter, arbejdsgivere, kolleger, pårørende m.fl. har ligeledes modtaget individuel rådgivning i forbindelse med forløbet.

Rådgivningen og vejledningen har fundet sted på et vidensbaseret grundlag, fx psykologiske undersøgelser og lægeudtalelser. Gennemgang af tidligere testrapporter har vist sig at være helt centrale værktøjer i en bevidstgørelsesproces, hvor spastikeren bliver bevidst om sine muligheder for compensation. Det har vist sig, at det er afgørende i rådgivnings- og vejledningssituationer, at personen erhverver en personlig viden om sine egne stærke og svage sider. Viden om eget funktionsniveau er afgørende for at kunne få fodfæste på arbejdsmarkedet, bl.a. fordi viden om eget funktionsniveau er en betingelse for at kunne bruge de kompenserende ordninger på en konstruktiv måde.

Det er imidlertid ikke tilstrækkeligt kun at have en viden om eget funktionsniveau. Det er mindst ligeså vigtigt at kunne formidle denne viden til relevante personer, fx socialrådgivere, arbejdsgivere og kolleger. Psykologen har i denne sammenhæng haft en central rolle i at hjælpe deltageren til at opnå denne viden og formidle den til omgivelserne. Følgende eksempel illustrerer denne problematik:

Dagen før premieren på "Dialog i Mørket" ringede projektansvarlig Karina Goyle fortvivlet og forklarede, at den spastiker, som skulle forestå velkomstfunktionen, havde glemt, hvad han skulle sige til velkomst. Psykologen kom straks ud til Experimentarium og havde en samtale med den tyske instruktør, der på daværende tidspunkt var temmelig chokeret over, at spastikeren – på trods af alle anstrengelserne for at lære ham velkomsttalen – alligevel havde glemt stort set alt. Psykologen havde efterfølgende en samtale med omtalte spastiker omkring hans vanskeligheder. Det fremgik af den psykologiske undersøgelse, at han havde betydelige vanskeligheder på det visuelle område. Han kunne godt læse en tekst, men havde svært ved at huske det læste. Løsningen var, at han læste teksten højt og optog talen på en diktafon, og at han efterfølgende lyttede til velkomsttalen 10 gange. På denne måde brugte han sine styrkesider til at kompensere for

sine mindre stærke sider. Dagen efter var der premiere, og han holdt en fin velkomsttale, som alle var tilfredse med.

Personlige samtaler

Siden premieren på udstillingen har samtlige 6 ansatte spastikere haft en personlig samtale med psykologen med henblik på at sikre deres fortsatte tilknytning til projektet. Enkelte har haft flere samtaler og modtager fortsat rådgivning og vejledning. Desuden har den projektansvarlige for "Dialog i Mørket" samt flere andre medarbejdere fra Experimentarium, løbende modtaget rådgivning og vejledning i forhold til de ansatte spastikere. Dette specielt med henblik på at oplære de ansatte spastikere på den rigtige måde således, at de bliver i stand til at varetage de respektive jobfunktioner.

Konklusion

Arbejdet med "Dialog i Mørket" har synliggjort nødvendigheden af en tværfaglig indsats for, at mennesker med cerebral parese (spastisk lammelse) får mulighed for at blive integreret og fastholdt på arbejdsmarkedet. I den forbindelse er kompenserende ordninger som "Personlig assistance i erhverv" og forsøgsordningen "Støtteperson i erhverv" samt brug af mentorordningen helt afgørende værktøjer for, at dette kan lykkes.

Havde den tyske instruktør haft en større viden om spastikere og deres kognitive vanskeligheder, kunne selve optræningsdelen formentlig været gået langt bedre og mindre problemfyldt.

Der var fra starten lagt op til, at "Dialog i Mørket" var et arbejdsprøvningsprojekt, der primært var baseret på job med løntilskud. En lille usikkerhed i organisationen omkring eventuelle ansættelser af handicappede på ordinære vilkår gav en del problemer i starten. Således havde Spastikerforeningen to ansøgere med et lettere spastisk handicap, som vurderede, at de kunne bestride et job på ordinære vilkår. Da hverken økonomi eller den senere vedtagne strategi tillod dette, takkede begge pænt nej til at indgå i et job med løntilskud.

*Klaus Christensen
Jens Tamborg
Frands Havaleschka*

Procedure i forbindelse med ansættelse af synshandicappede guider til "Dialog i Mørket"

Dansk Blindesamfund og Experimentarium har i forbindelse med ansættelse af guider i samarbejde foretaget sig følgende.

I løbet af foråret/sommeren 2005 blev der annonceret i Dansk Blindesamfunds medlemsblad, Dansk Blindesamfunds Ungdoms blad og andre relevante steder. Denne annoncering har gennem hele forløbet resulteret i omkring 60 henvendelser fra interesserede medlemmer. Heraf kom ca. 35 til et jobinterview. Aldersfordelingen i henvendelserne var bred og spændte fra 19 til 67 år. Dog var hovedparten mellem 25 og 40 år. Grundene til det store frafald var mange. Fra begyndelsen af annoncekampagnen var det blevet meldt ud, at ansættelse på ordinære vilkår evt. kunne komme på tale. Det viste sig dog, at det stort set var umuligt at skaffe midler til aflønning via fonde og andre indtægtskilder. Dette resulterede i, at nogle ikke længere var interesserede. Endvidere havde der været henvendelser fra personer, som ønskede enkelte vagter, men som allerede var i beskæftigelse. I disse tilfælde kunne der således ikke ansøges om offentlig finansiering af lønudgifterne.

Informationsdagen primo september

Formålet med denne informationsdag var at få potentielle guider interesseret i jobbet. Derfor deltog 3 af de projektansvarlige fra Tyskland i dette arrangement. Det var en stor succes, og gav rigtig mange af de tilstedeværende blod på tanden i forhold til ansættelse som guide.

Allerede på dette møde blev det meldt ud, at ansættelse formodentlig kun ville kunne finde sted i fleksjob, ansættelse på særlige vilkår eller ansættelse med løntilskud. Det viste sig hurtigt i løbet af oktober måned, at flere af de interesserede ikke ønskede ansættelse på ovenstående vilkår. På informationsdagen blev der afholdt 23 samtaler, som resulterede i et tilbud om ansættelse til 19 medlemmer. Frafaldet resulterede i, at vi måtte foretage nyopslag af stillingerne, gå aktivt ud og headhunte potentielle guider, og vi havde således jobsamtaler i de efterfølgende måneder samt i januar 2006 forud for projektets start 19. januar. De meget sene ansættelser gav anledning til nogen turbulens, og det er muligt, at indsatsen skulle have været styrket i forhold til de enkelte interesserede medlemmer således, at det tidligere i forløbet havde været helt klart, hvem der virkelig ønskede jobbet. Det er Dansk Blindesamfunds indtryk, at de jobsamtaler, som blev afholdt efter informationsdagen i højere grad gav den enkelte et indtryk af jobindholdet, ansættelsesforhold mv.

Kontakten til kommunerne

Experimentarium og Dansk Blindesamfund udarbejdede i samarbejde et standardbrev vedrørende ansættelse i fleksjob og på særlige vilkår. Disse breve blev fremsendt til kommunerne, efter de enkelte guider selv havde haft kontakt til sagsbehandlerne. I flere tilfælde blev der rettet henvendelse til Experimentarium og Dansk Blindesamfund vedrørende ansættelsesforhold, aflønning og andre spørgsmål. Der blev bl.a. stillet spørgsmål vedrørende højeste førtidspension kombineret med ansættelse på særlige vilkår. Det lykkedes dog i alle tilfælde at overbevise kommunerne om, at præcist jobbet som guide var et unikt job, som naturligt kun kan varetages af blinde og svagsynede. En del af sagerne blev behandlet i Københavns Kommune af den samme sagsbehandler, og selvom der i den enkelte sag blev foretaget en individuel og konkret vurdering, lettede det dog sagsbehandlingen meget.

Der er ansøgt om personlig assistance til de enkelte guider, og der er ydet 8,5 time pr. uge til de fleste ansatte. Formålet med dette er, at de enkelte kan få hjælp til de dele af jobbet, som synshandicappede ikke selv kan udføre. Selve guidejobbet foretages af de synshandicappede, men der er en del praktiske ting, hvortil der kræves personlig assistance.

Spørgeskema om Dialog i Mørket



1. Hvorfor besøger du Dialog i Mørket?

Sæt gerne flere krydser

- Er her i forbindelse med undervisning
- På anbefaling af andre.....
- Var i forvejen på Experimentarium
- Synes det lød spændende.....
- Andet: (skriv venligst).....

2. Hvordan har du hørt om Dialog i Mørket?

Sæt gerne flere krydser

- Presseomtale (aviser, radio, tv, fagblade)
- Annoncer/reklame i aviser, radio, tv mv.....
- Internet
- Familie, venner, bekendte
- Andet: (skriv venligst).....

3. Er du enig i følgende udsagn om Dialog i Mørket?

Sæt kun et kryds i hver linie

Helt enig Delvis enig Delvis uenig Helt uenig Ved ikke

- | | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a. Det var nemt at booke en plads til udstillingen..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Det var nemt at forstå introduktionen inden udstillingen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Man fik god betjening af personalet | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Guiden virkede dygtig..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Guiden var god til at fortælle om at være blind | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Det var spændende at bruge sanserne på en anderledes måde..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Udstillingen gav mig en bedre fornemmelse af det at være blind | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| h. Udstillingen levede op til mine forventninger..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Udstillingen tog for lang tid..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| j. Jeg tænkte ikke over, at personalet var handicappede..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

4. Hvad er dit samlede indtryk af Dialog i Mørket? Sæt kun et kryds

Positivt indtryk

Negativt indtryk

😊 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 ☹️

5. Vil du anbefale andre at besøge Dialog i Mørket?

Sæt kun et kryds

- Ja.....
- Nej
- Ved ikke.....

6. Køn: Sæt kryds Mand Kvinde

7. Alder: Skriv: _____ år

8. Uddannelse

Sæt kun et kryds

- Ingen (ud over folkeskole/gymnasium mv.)
- Lærige-/elevuddannelse
- Kortere videregående uddannelse (4 år eller mindre).....
- Længere videregående uddannelse (4 år eller mere).....
- Andet: (skriv venligst).....

9. Hvad er din nuværende beskæftigelse?

Sæt kun et kryds

- Under uddannelse
- Pensionist/efterløkker.....
- Erhvervsaktiv

Det udfyldte spørgeskema bedes afleveret i skranken – Tak for hjælpen