count me in

Forord 4
Introduktion 5

GAIA Museum Outsider Art
Forskellighed og udvikling på GAIA Museum Outsider Art, Danmark 6

Debajo Del Sombrero
Fremme af kunst lavet af personer med indlæringsvanskeligheder 24

Træningsmetode
Tips og retningslinjer – rammer for trænere/medarbejdere 32

Count Me In
Eksempler på erhvervstræning for mennesker med handicaps i kultursektoren 46

Museer og gallerier 46
Teater 48
Dans 49
Kunstværksteder 50
Medier 52
Landskabsarbejde og offentlige rum 54
Den kreative industri 55
Sociale virksomheder 56
Erhvervstræningsprogrammer 57
Musikfestivaller 58

Forord

Mennesker med særlige behov er først og fremmest mennesker med retten til at deltage i samfundet på lige fod med enhver anden uden et handicap. At være og at føle sig inkluderet i samfundet – om det er på arbejde, i skole eller til fritidsaktiviteter – hjælper med at definere, hvem vi er, og hvor vi hører til. Imidlertid er samfundet ikke altid inkluderende i forhold til mennesker med særlige behov grundet fysiske, kommunikative og sociale barrierer.

En gensidig accept af forskellighed i samfundet er en forudsætning for succesfuld inklusion, så alle mennesker bliver anerkendt som individer og dermed føler sig inkluderede. "Count Me In" er et europæisk initiativ, der arbejder frem imod inklusionen af mennesker med særlige behov på arbejdsmarkedet ved at skabe lige muligheder til at udforske og udvikle sig, baseret på den enkeltes færdigheder, ressourcer og ambitioner.

Med dette udgangspunkt fremmer initiativet beskæftigelse og uddannelse for mennesker med særlige behov inden for kultursektoren og bidrager dermed væsentligt til følelsen af helt og aldeles at være inkluderet i samfundet. Partnerne samarbejder tæt med det lokale samfund. For eksempel samarbejder GAIA Museum med Randers Kommune ved at matche mennesker med særlige behov med forskellige jobs på museet med primært fokus på, at matchet skal være baseret på den enkeltes ambitioner, kompetencer og muligheder for udvikling.

Det er mit ønske, at de positive erfaringer og vigtige anbefalinger i denne publikation vil inspirere fremtidigt arbejde med beskæftigelse og uddannelse for mennesker med særlige behov. Ligeledes håber jeg, at Count Me In-projektet kan bidrage til en større forståelse for og anerkendelse af mennesker med særlige behov, så de kan få mulighed for at udvikle og udnytte deres fulde potentiale.

Knud Aarup
Administrerende direktør
Socialstyrelsen

Introduktion

I hjertet af social inklusion er troen på, at kunst og kultur er for alle. Europæisk kulturliv er etableret af mennesker, som udgør de europæiske samfund. Det afspejler forskelligheden i vores landes kulturelle identiteter og historiske baggrunde. Europa har et stærkt fokus på social inklusion. Den Europæiske Unions Europa 2020 Strategi fremmer social inklusion og opfordrer medlemslandende til at være særligt opmærksomme på beskæftigelse for dem, der er længst væk fra arbejdsmarkedet. Den fastslår, at livslang læring er for alle, og at ingen borger i Europa skal diskrimineres imod i forhold til beskæftigelse. Dette inkluderer mennesker, som er mere specifikt ressourcesvage på grund af særlige sociale og individuelle handicaps.

Værdien af social inklusion fremgår tydeligt på GAIA Muesum Outsider Art i Randers, Danmark. I over 10 år har vi udviklet erhvervsuddannelse- og træning, VET, for mennesker med handicaps inden for rammerne af en kulturel institution. Ved at bruge en kulturel institution som ramme for træning fremmer museet ikke blot specifikke gruppers rettigheder til at blive involveret i og være succesfulde inden for kunstneriske og kulturelle aktiviteter, museet forstærker også deres muligheder for at arbejde inden for områder, der interagerer med den generelle offentlighed. Det anskueliggører ressourcerne hos mennesker med sociale og individuelle handicaps – og de gavnlige resultater ved at bruge museers ressourcer inden for uddannelse og træning (VET) i erhvervssektoren.

Det er præcis det, Count Me In-projektet handler om. Projektet tog udgangspunkt i et fælles behov for at udforske og overføre innovative metoder inden for VET for grupper med særlige behov i kultursektoren til andre institutioner i Europa. Det overordnede mål er at skabe kompetencer hos træningsfagfolk, der arbejder inden for området med særlige behov, og dermed forbedre mulighederne for deres trainees til at få adgang til arbejdsmarkedet.

I denne publikation er to artikler, der introducerer fremgangsmåden på GAIA Museum Outsider Art og de forskellige indgangsvinkler til kunstværksteder på Debajo del Sombrero i Madrid, Spanien, efterfulgt af tips og retningslinjer for VET-fagfolk baseret på alle projektpartneres erfaringer. Sluttelig præsenterer vi nogle europæiske og internationale eksempler på erhvervstræning for mennesker med handicaps inden for kulturområder såsom museer og gallerier, teater, dans, medier, landskabsarbejde og offentlige rum samt musikfestivaller. Vi håber, at de innovative metoder, der er inkluderet i denne publikation, vil inspirere VET-fagfolk i hele Europa.

Formålet med Count Me In – at skabe uddannelsesværktøjer for trænere af grupper med særlige behov og undervisere i kunst- og kultursektoren – er suppleret af et live træningskursus og en serie online e-læringsmoduler. Vær venlig at besøge projektets hjemmeside for mere information og for at komme i kontakt med andre VET-fagfolk i Europa: **www. count-me-in.eu**

Dorte Eiersbo
Director
GAIA Museum Outsider Art

GAIA Museum Outsider Art

Forskellighed og udvikling på GAIA Museum Outsider Art, Danmark

INTRODUKTION

GAIA Museum Outsider Art tilbyder en unik kombination af at være en kulturel institution, der tilbyder ydelser for mennesker med handicaps og særlige behov på markedsvilkår, som på samme tid bruger innovative uddannelseskoncepter til at støtte disse menneskers udvikling. Målet med denne artikel er at introducere organisationen GAIA Museum, dens filosofi og de metoder og værktøjer, der bruges.

GAIA MUSEUMS FORMÅL OG AKTIVITETER

GAIA Museum ligger i Randers by i Danmark. Museet blev grundlagt i 2002 med det formål at tilbyde kulturel erfaring, viden og uddannelse til den almindelige befolkning inden for området af outsiderkunst.

Museet arrangerer hvert år tre nutidige udstillinger med outsiderkunst fra hele verden foruden en udstilling af kunstværker fra en til stadighed udvidet permanent samling. Museet har også andre programmer og ydelser som eksempelvis Café GAIA Papaya, et billedindramningsværksted, en medieafdeling, der hedder GAIA Bite, og en museumsbutik, der bliver forsynet fra eget håndarbejdsværksted, der hedder GAIA Design. Disse aktiviteter genererer beskæftigelsesmuligheder for omkring 80 personer med særlige behov. Den grundlæggende idé er at tilbyde dem rigtige jobs, der er relaterede til kultur, som fuldtidsmedarbejdere. En kernefilosofi er at matche medarbejderne med relevante udfordringer og at skabe muligheder for personlig udvikling og jobudvikling.

GAIA Academy blev etableret i 2010 som en tilføjelse til GAIA Museum. Akademiet tilbyder et treårigt erhvervsuddannelsesprogram i visuel kunst og kultur. Målgruppen er unge mennesker med indlæringsvanskeligheder eller diagnoser såsom autisme og Aspergers syndrom. Akademiet har typisk omkring ti studerende per år. Målet er at uddanne deltagerne til at blive selvstændige, at give dem færdigheder til at klare hverdagens udfordringer såvel som at give dem de bedste kvalifikationer til at finde et job inden for kultursektoren.

Definitioner

// Outsiderkunst defineres som kunstneriske produkter skabt af mennesker, der på en eller anden måde er forskellige fra den sociale norm – inklusive mennesker med indlæringsvanskeligheder og andre, der ikke har adgang til den traditionelle kunstverdens systemer med træning, produktion og forbrug.

// Medarbejdere hos GAIA Museum defineres som mennesker med særlige behov, der arbejder under beskyttede forhold som for eksempel på værksteder.

// Personalet hos GAIA Museum defineres som mennesker, der arbejder som teamledere, undervisere og vejledere.

METODER OG FILOSOFI

Lederen af GAIA Museum, Dorte Eiersbo, er grundlægger af organisationen og ansvarlig for at etablere nye initiativer. Hun understreger følgende områder som GAIA Museums varemærkemetoder:

Vigtigheden af værdier
Mod, humoristisk sans og forskellighed. Dette er kerneværdierne, der fungerer som grundstenene i organisationen GAIA Museum. Personalet skal bære disse værdier med sig, når de møder medarbejderne. Det er denne fælles terminologi, der skaber det professionelle bånd i organisationen.

Ydermere omdanner personalet disse værdier til adfærd i udviklingen af medarbejdernes færdigheder og indbyrdes relationer. Denne ånd og menneskelige tilgang til medarbejderne beskrives af Dorte Eiersbo: "Vi er overbeviste om, at enhver medarbejder kan give et værdifuldt bidrag. Det er vores opgave aldrig at sige, at idéer og ønsker ikke er realistiske, men at sådanne idéer skal finde sted i deres eget specifikke tempo."

En menneskelig tilgang til medarbejderne
Det understreges, at GAIA Museums medarbejdere ikke betragtes som klienter eller elever, men som en vigtig og uundværlig del af arbejdsstyrken – trods det, at de arbejder i beskyttede omgivelser, og at de er støttet i deres arbejde af den lokale kommune. Arbejdsprogrammet er skræddersyet til den enkelte. Før en medarbejder starter med at arbejde hos GAIA Museum, er der en formel dialog mellem et medlem af personalet og den nye medarbejder, hvor medarbejderens forventninger og ressourcer kortlægges. På denne baggrund bliver en jobfunktion, der matcher ressourcerne, skabt. Medarbejderens personlige og jobrelaterede udvikling bliver løbende fulgt og støttet. En gang om året foretages en formel udviklingssamtale, hvilket er almindelig praksis på enhver dansk arbejdsplads. Medarbejderne får også mulighed for karrierefremskridt. For eksempel kan de skifte fra jobfunktioner, der er tæt fulgt af deres vejledere/teamledere, til mere selvstændige funktioner.

Struktur er en vigtig ramme
Arbejdsdagene på GAIA Muesum starter med møder i hver afdeling, hvor dagens arbejde planlægges, og nyheder udveksles. Dette koncept er udviklet over årene og betragtes som værende meget vigtigt. Dorte Eiersbo specificerer: "*Medarbejderne har mulighed for at udvikle deres ressourcer og talenter, men det er vigtigt, at der er tydelige og konkrete rammer, inden for hvilke denne udvikling kan finde sted, og hvor de kan føle sig trygge.*"

Personalets profil
Set fra lederens perspektiv er det et strategisk valg at udvælge de ideelle personaleprofiler. Inden for et område hvor der er ligeligt fokus på at tilbyde relevante beskyttede arbejdspladser for mennesker med særlige behov, som der er på at producere ydelser og varer i overensstemmelse med markedsvilkårene, er der indlysende dilemmaer. Bør man i rekrutteringen af personale lægge vægt på pædagogiske færdigheder eller på erhvervskompetencer? Dorte Eiersbo beskriver overvejelserne: "*Forskellighed er også et nøgleord, når man vælger nyt personale – og på GAIA Museum er vi en meget blandet gruppe. Der er en løbende gensidig støtte blandt personalet. Derfor bliver de pædagogiske talenter udviklet undervejs hos de erhvervsstærke personer – og den anden vej rundt.*"

> Medarbejderne har mulighed for at udvikle deres ressourcer og talenter, men det er vigtigt, at der er tydelige og konkrete rammer, inden for hvilke denne udvikling kan finde sted, og hvor de kan føle sig trygge
>
> *- Dorte Eiersbo*

EN TYPSIK UDVIKLINGSPROCES FOR EN MEDARBEJDER

MEDARBEJDER
Behov

PERSONALE
Metoder og værktøjer

↓

INTRODUKTION
FORVENTNINGER

Dialog
Afklaring af realistiske forventninger

↓

JOBSTART

Jobfunktion skabes for at imødekomme medarbejderens behov
Relevante udfordringer

↓

FORTSAT UDVIKLING

Støtte og vejledning
Skabning af nye udfordringer

↓

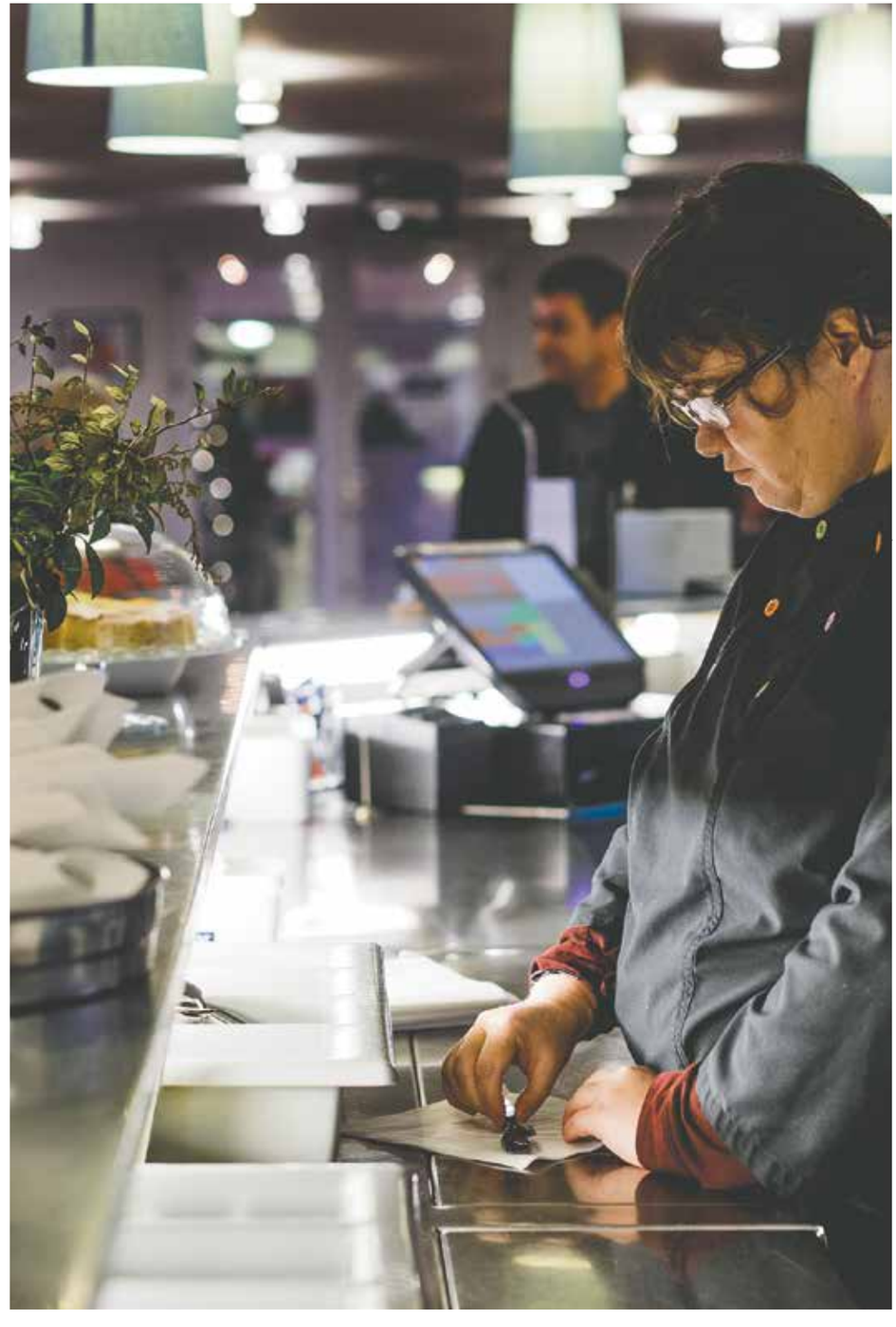
FORMEL UDVIKLINGSDIALOG

Personlig udviklingsdialog en gang om året

↓

FREMSKRIDT

Tilbud om ny jobfunktion med større ansvar



FORBEREDELSE OG INTRODUKTION AF NYE MEDARBEJDERE

GAIA Museum samarbejder tæt med Randers Kommune i processen med at matche mennesker med særlige behov til de jobtilbud GAIA Museum tilbyder. En prøveperiode på op til fire uger, hvor potentielle medarbejdere bliver introduceret til GAIA Museum samt observeret, er et vigtigt skridt i løbet af denne proces. GAIA Museum forsøger at klarlægge, om der er passende omgivelser for den enkelte person, at beskrive færdigheder og kompetencer samt se hvordan personen interagerer med andre mennesker.

” DET ER HELT BEVIDST, AT VI MØDER PERSONERNE MED SÆRLIGE BEHOV MED EN FORHÅNDSVIDEN PÅ ET MEGET LAVT NIVEAU. DET ER VIGTIGT FOR OS OG FOR DEN ENKELTE, AT VI IMØDEKOMMER PERSONEN – OG IKKE DIAGNOSEN ”

- Anders Buus

Erklæring om en prøveperiode bliver præsenteret for deltageren. Det er også et vigtigt værktøj i dialogen med kommunen, om hvordan og på hvilke vilkår den enkelte vil blive tilbudt et job hos GAIA Museum. Derudover giver det også et grundlag ud fra hvilket, der kan skabes en relevant jobfunktion for den enkelte.

Erklæring om prøveperiode er et centralt dokument, der indeholder:

- **En beskrivelse af det værksted, hvor prøveperioden har fundet sted**
- **En beskrivelse af de jobfunktioner, personen har arbejdet i**
- **Observationer af hvordan personen interagerer med medarbejdere og personale**
- **Intellektuel formåen**
- **Social formåen**
- **Yderligere observationer eller kommentarer**
- **Specifikke problemstillinger**
- **Udviklingsmål**
- **Konklusion**

Vi har en opskrift - en såkaldt erklæring om prøveperiode – som vi skal følge, for at finde ud af, om et job hos GAIA Museum er den relevante aktivitet for den enkelte person. Idéen er at få et billede af hver persons kompetencer og at spotte, hvilke funktioner han eller hun formår

- forklarer Anders Buus, teamleder i Designværkstedet

AFKLARING OG UDVIKLING

Ud fra medarbejdernes perspektiv er målet med GAIA Museums aktiviteter at have et udfordrende job med mulighed for udvikling i et autentisk arbejdsmiljø. Derudover fokuseres der på at styrke medarbejderens evne til at håndtere grundlæggende krav som personlig fremtoning og deltagelse i det naturlige fællesskab på en arbejdsplads.

En gang om året gennemføres en samtale mellem personalet, der er ansvarlig for det aktuelle værksted, og hver medarbejder – en såkaldt medarbejderudviklingsdialog. Bonnie Koch, der står for museumsbutikken og det kreative værksted, forklarer: "*Samtalen afspejler, at det er en rigtig arbejdsplads. Den synliggører medarbejderens kompetencer – og dette fører til større selvværd.*"

Samtalen bliver struktureret ved hjælp af et antal spørgsmål om emner som for eksempel jobtilfredshed, forhold til kolleger, fleksibilitet og motivation i forhold til nye jobfunktioner.

MENTORSKAB

Det at lære af hinanden bruges som fælles værktøj hos GAIA Museum. Medarbejdere, der lærer af deres ligemænd, formaliseres som en metode, der beskriver de forskellige ydelser, der tilbydes, og de varer, der produceres, hos GAIA Museum. Denne metode kaldes funktionsbeskrivelse. I denne sammenhæng opvejes hver medarbejders kompetencer med arbejdsprocesserne på et meget detaljeret niveau.

For at give et eksempel: Fremstilling af en lysestage består af 11 processer fra at male delene til stagen og til kvalitetskontrol. Funktionsbeskrivelsen gradueres efter hvilket niveau, hver medarbejder er i stand til at løse den enkelte opgave: Selvstændigt- med vejledning- i stand til at hjælpe kolleger.

Når medarbejdere vurderes som værende i stand til at hjælpe kolleger, kan de arbejde som mentorer og dermed støtte andre kolleger. Idéen og effekten beskrives af Bonnie Koch: *"Vi etablerer mentorskaber for at støtte udviklingen af mentor såvel som mentee. Vi observerer, at begge generelt er stolte af at være i dette indbyrdes forhold."*

” ER DU GLAD FOR DIT ARBEJDE? ”

Dette er et ud af seks spørgsmål, som medarbejderne stilles til den årlige vurdering om jobtilfredshed. Spørgsmålet tilkendegiver, at medarbejderens mening om aktiviteterne hos GAIA Museum er af stor vigtighed. Resultaterne af spørgeundersøgelsen bruges til generelle udviklingsformål og som en yderligere måde, hvorpå man kan forbedre dialogogen med medarbejderne.

Udviklingen af værktøjerne og metoderne er en løbende proces hos GAIA Museum. For øjeblikket arbejder de på nye idéer, der kan give indblik i medarbejdernes tilfredshed: Hver dag kan medarbejderne markere med en ”smiley”, om det har været en positiv dag eller ej.

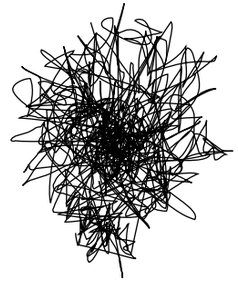
“ Vi når et dobbelt mål ved at give medarbejderne mulighed for at melde tilbage på aktiviteterne på en daglig basis. Personalet får en umiddelbar reaktion, og på samme tid bliver medarbejderne tvunget til at reflektere”

Dorte Eiersbo

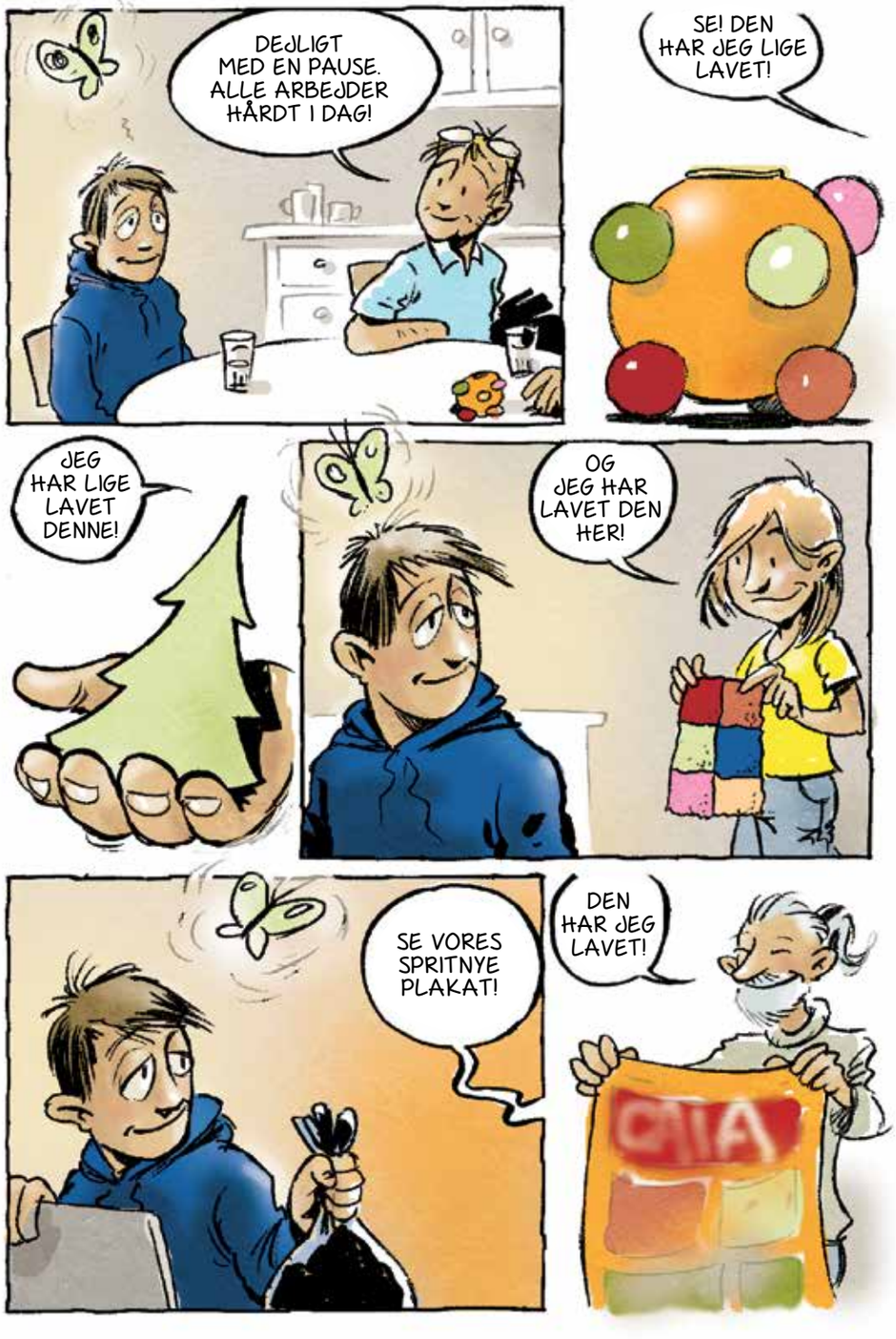
SKRÆDDERSYEDE VÆRKTØJER OG NATURLIGE OMGIVELSER

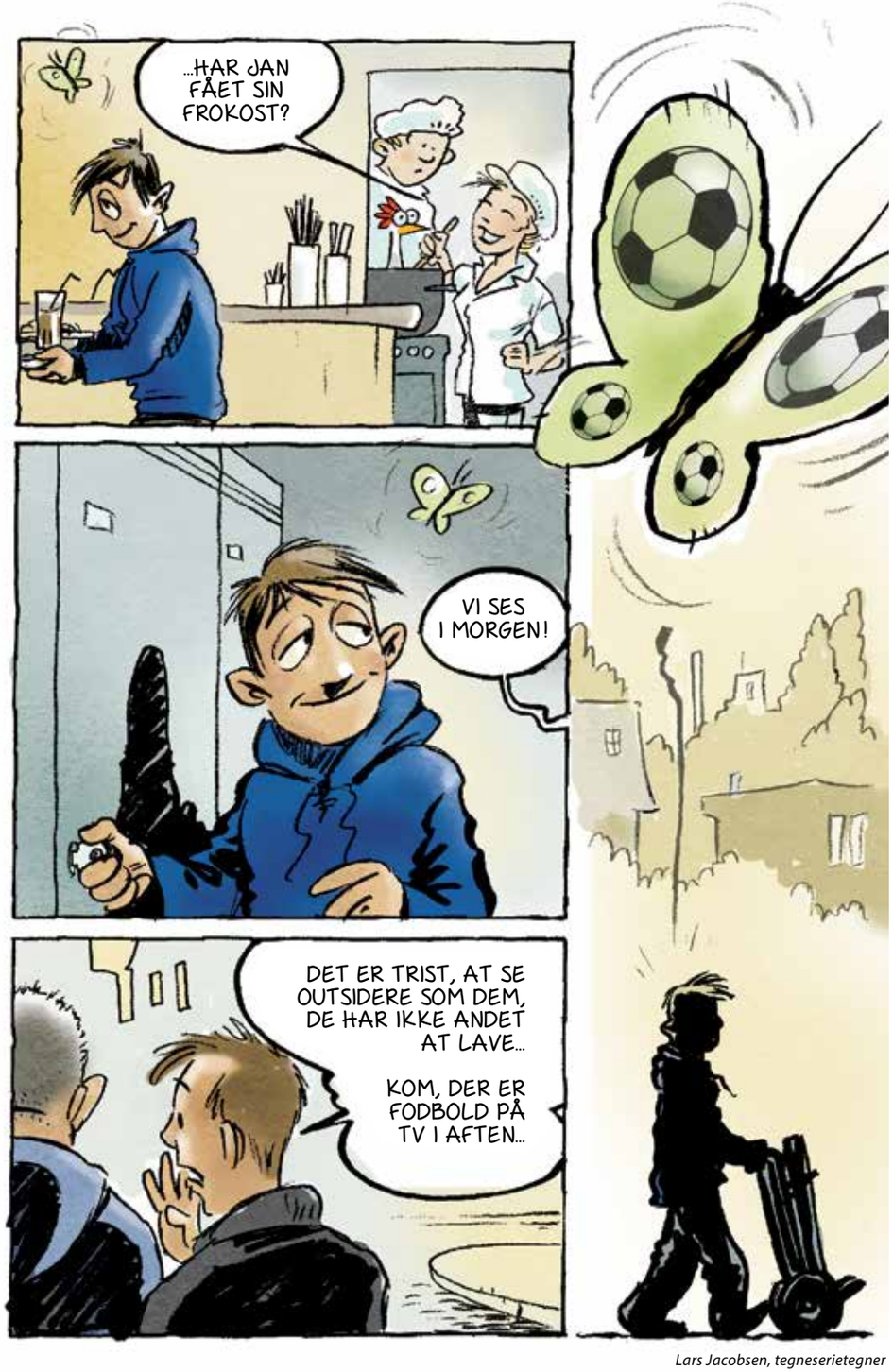
Lederen og personalet på GAIA Museum er meget bevidste om, hvordan de skal støtte medarbejdere med særlige behov, som også er beskrevet på de foregående sider. Metoder udvikles som en løbende proces, når behov opstår. Den naturlige efterspørgsel fra omgivelserne, som for eksempel kunder, bliver bevidst brugt som kompetenceskabende.

Dorte Eiersbo forklarer: *"Vi arbejder inden for to områder. På den ene side har vi forventningerne fra kommunen om at stille relevante jobs til rådighed for medarbejderne. På den anden side forventer markedet høj kvalitet af de ydelser og produkter, vi leverer. Det er udfordrende – men det giver os også unikke muligheder."*



GAIA Museum Outsider Art





Lars Jacobsen, tegneserietegner

Debajo Del Sombrero

Fremme af kunst lavet af mennesker med intellektuelle handicaps

1. / Struktur

"Debajo del Sombrero" har ingen egentlig placering. Aktiviteter og programmer er forankret i forskellige relevante kulturinstitutioner i Madrid.

Al Matadero var det første sted, der bød El Sombrero inden for og gav os de afgørende elementer og en kontekst, som kunne bibringe os validitet som kunstprojekt. Al Matadero huser det vigtige Center of Contemporary Creation, der hører til i bygningerne, hvor det gamle kommunale slagtehus i Madrid tidligere havde til huse. I juni 2007 blev centeret indviet under administration af Intermediae, en institution for kulturelt fremme, som definerer sine aktiviteter i henhold til tre akser, med hvilke vi fuldt ud identificerer os:

1 / **en horisontal relation mellem offentligheden, arbejdet og kunstneren**
2 / **en prioritet givet til den kunstneriske proces i stedet for til produktet og**
3 / **en tværfaglig tilgang som den vigtigste del af den indbyrdes kommunikation i omgivelserne**

Det var under disse præmisser, at "Al Matadero sin Miedo" opstod, som var tilgængelig for personer med intellektuelle handicaps uafhængigt af deres behov for støtte. Siden dengang er Intermediae-bygningerne hver onsdag blevet omdannet til et rum for kunstnerisk eksperimenteren med plastmateriale. Der er på nuværende tidspunkt 33 deltagere samt flere forskellige samarbejdspartnere: Studerende på the Faculty of Fine Arts og andre studieretninger, kunstnere, der repræsenterer forskellige fagdiscipliner, samt fagfolk inden for specialuddannelser. Alt i alt er der mere end 50 partnere.

Værkstedet betragtes som et laboratorium for eksperimenter med flere kommunikationsformer på forskellige niveauer. Formålet er derfor at skabe nok rummelig plads til at udvikle, forstærke og understøtte alle former for kommunikation. En proces, der bevæger sig i forskellige retninger, som over tid deles mellem samarbejdspartnerne og deltagerne og er grundlæggende baseret på deltagerens oplevelse.

Foreningen mellem erfaring og en særlig sans for tid, som enhver kunstner eller studerende har, danner grundlag for en model for hele Debajo del Sombrero-projektet. Projektet søger at tage hensyn til den enkeltes fornemmelse for tid og indgår i kommunikation derom.

"Al Matedero sin Miedo" har fejret sit femte år i fortsat udvikling og forvandles og udvikles konstant. Værkstedet ændrer hele tiden form og er altid knyttet til deltagernes interesser, hvilket resulterer i tilblivelsen af nye områder: Maleri og kunstneriske konstruktioner/tegning, tegneserier, animation og video/lyd og bevægelse.

I 2008 blev et nyt program åbnet i La Casa Encendida, der er en institution i Madrid, der betragtes som et kulturelt referencepunkt på grund af moderniteten i dens fremstillinger. Fra starten har La Casa Encendida været fortaler for en ny sensibilitet, hvad angår solidaritetsværdier, og har på denne måde fungeret som en aktiv og nytænkende repræsentant i forhold til nuværende tankegang.

Der blev derfor udtænkt et nyt program, "El Sombrero en la Casa", med det formål at samle talent blandt mennesker med intellektuelle handicaps og et klart kunstnerisk kald, ved at give dem muligheden for at eksperimentere med plastmateriale sammen med andre kunstnere og eksperter og med tekniske ressourcer til rådighed. Værkstederne giver dem mulighed for at forme deres udtryksfulde sprog i form af personlige projekter, der er støttet af freelance-besøg af anerkendte kunstnere.

I 2009 blev et tredje program introduceret, "The Sombrero in the Fine Arts", som har til huse på fakultetet for kunst på Complutense-Universitetet i Madrid.

Dette program har til formål at støtte og komplimentere deltagernes kunstneriske kurs. Med projektet blev en dør åbnet for eksperimenterende kunst på universitetet, men uden for de konventionelle undervisningsrammer.

"The Artists of the Sombrero" er det fjerde program, som går et skridt videre i forhold til at anspore og udvikle professionelle karrierer for personer med enestående kunstnerisk potentiale. Organiseret i trimestre arbejder seks kunstnere fuld tid med at forfine egne personlige projekter, hvoraf nogle præsenteres på en udstilling.

Det første intensive trimester foregik fra januar til maj 2011 i et værksted administreret af AVAM (Madrid Association of Visual Artists) for bosiddende kunstnere, som delte arbejdsrum med andre kunstnere uden intellektuelle vanskeligheder.

Fra oktober 2011 til juli 2012 sluttede kunstnerne sig sammen med "El Ranchito", et program sponseret af Al Matadero, som hører til i Bygning 16 på Al Matadero, og som også tilbyder ophold og arbejdsrum for kunstnere.

I starten af oktober 2012 blev "Los Artistas del Sombrero" uafhængigt organiseret med arbejdsplads stillet til rådighed for dem af Al Matadero.

> Uanset om deltagerne
> vil have det eller ej, efterlader vi dem
> med en ny kontakt til ukendte oplevelser

2. / Ressourcer

Vi vil gerne anerkende rækken af personer, vi har arbejdet med, når vi taler om tilgængelige ressourcer, samt de arbejdsrum, vi har haft til rådighed i udviklingen af projektet. Spørgsmål om kunstnerisk uddannelse og professionalisering af deltagerne skabte behov for kontakt til flere forskellige typer samarbejdspartnere – indbudte kunstnere, studerende, professorer, tekniske eksperter såvel som uddannelsesinstitutioner og arrangører.

Faculty of Fine Arts, El Matadero, La Casa Encendida og de intensive kreative værksteder var i første omgang måder, hvorpå projektet kunne etableres, og over tid blev det den strukturelle akse. Behovet for at adressere projektets mål krævede ressourcer og strukturer, som ikke eksisterede. Samtidig modificerede projektet dets umiddelbare aktivitetsmål, da kontakten med institutionerne var etableret, og vi ydede en ressource til intervention, som manglede.

I det første program "Al Matadero sin Miedo" opstod idéen om en samarbejdspartner. Dette var en person, der ledsagede og støttede en eller flere deltagere ved at følge og orientere dem, når der var behov for det, og ved at vejlede hver deltager i arbejdet i forhold til det individuelle udviklingsniveau.

Vi så hurtigt projektets behov for at finde samarbejdspartnere fra kunstverdenen og én mulig samarbejdspartner til hver deltager. Eftersom konteksten betød, at samarbejde skulle opnås med en vedvarende strøm af mennesker, der kom til eller forlod projektet, blev vi enige om en grundlæggende protokol for deltagelse – samarbejdspartneren skulle kun deltage direkte med deltagerne i arbejdssessioner, men skulle også deltage i møder hver onsdag inden workshoppen. En forpligtelse på minimum tre måneder blev også fastsat for at give kontinuitet og stabilitet i deres støtte.

Hver workshop begyndte derfor med et evalueringsmøde for samarbejdspartnerne om den forrige session. Hver samarbejdspartner kunne frit tale om deres erfaringer, og om hvad de lærte eller fandt ud af. I tiden mellem sessionerne blev hver samarbejdspartner opfordret til at uploade kommentarer, forslag og fotos på projektets private blog.

Vi vil gerne understrege, at rigdommen i samarbejdet stammer fra det faktum, at dets form bliver udtænkt af hver samarbejdspartner. Hver især bringer de frem, hvem de er som personer, og deler det i form af støtte og deres måde at være på sammen med deltagerne. Dette skaber et skulder ved skulder forhold med den person, de har ansvar for. De mest markante tilfælde har været med de samarbejdspartnere, der har hjulpet til i værkstederne i fire år i træk, hvilket har overbevist os om, at de har gjort deltagelsen til deres egen, som muligvis har været forskellig fra deres oprindelige årsager til at ville hjælpe personer med intellektuelle handicaps.

Igennem de forskellige forhold har samarbejdspartnerne tilpasset sig og fortjent deres egen plads i værkstedet på lige fod med dem, de har ledsaget – et privilegeret rum med uafhængig kommunikation, som på udtalt vis ændrer på den typiske model for forholdet mellem personer med intellektuelle handicaps og personer uden, i takt med at de hver især opdager nye sider af sig selv.

Vi har udvidet denne relation til alle, der har været i kontakt med projektet. Det ses for eksempel med de kunstnere, der var inviteret til værkstedet på "La Casa Encendida". Kunstnere fra en række områder passerer gennem undervisningslokalerne medbringende udsnit af deres egne verdener og liv, som skal fungere som indspark til deltagerne. Uanset om deltagerne tager imod dem eller ej, efterlader vi dem med i hvert fald en smule ny kontakt med ukendte oplevelser. Formålet er at åbne nogle kreative kommunikationsrum i en dialog side om side, i hvilke den enkeltes ægthed får plads til at blomstre i forhold til, hvad og hvem den enkelte er. Faculty of Fine Arts tager imod tirsdage i lokaler for tegneundervisning. Deltagerne øver sig i at tegne ved at bruge en statue eller en nøgen model. Torsdage flytter programmet til udformningsværkstedet for sten og træ. I begge tilfælde følger studerende, professorer og værkstedslærer deltagernes arbejde og giver dem råd om særlige tekniske procedurer, materialer og arbejdsredskaber, som vi ikke har kendskab til. Fakultetet for kunst har muligvis de bedste eksisterende kunststudier grundet de mange ressourcer, de har til deres rådighed.

Alle disse ressourcer skaber ikke kun et bæredygtigt netværk for den eksterne kommunikation, men leverer også erfaring og viden, der kommer både institutionerne og Debajo del Sombrero til gode.

3. / Metode

Den metode, der bruges i vores projekt, er individualistisk. Vi ønsker at fokusere på de skridt, deltagerne tager i værkstederne, en øvelse der for os kan sidestilles med læsning eller tolkning, og som viser deres fremskridt mod en tilpasning af et personligt kunstnerisk sprog.

Vi følger sporet ved at tage alle tegn i betragtning som gyldige spor, især måden hvorpå hver deltager tilpasser sig i forhold til måden, de lever deres liv på – deres attitude, deres individuelle rytme, deres udtrykte interesser og de store områder uden interesse, som, hvis de ses som tegn og signaler, indikerer meget mere, end man umiddelbart tror.

Spørgsmålet om hvordan, man læser disse tegn og signaler uden at overtolke deres mening i deltagernes liv, åbner for en lang række spørgsmål og en mangfoldighed af mulige svar. Hvordan kan man undervise uden at undertrykke personens originalitet? Hvordan bryder vi deres vaner med at gentage tillærte stereotype former? Hvordan fremprovokerer vi nysgerrighed, opdagelser og ihærdighed? Hvordan kan vi berige pladsen til at yde støtte, hvor det mulige og det uventede kan opstå?

Vores deltageres kreativitet dukker frem af minder og billeder der leder dem på vej

Projektet og dets deltagere bevæger sig under overfladen i deres egne kreative verdener. Vi er nødt til at følge deres spor og lære at følge vores intuition og tolke på det ved at skabe tråde af viden ud fra observationer af de signaler, der kommer til overfladen. Selvom den viden, vi får, kan være tvetydig og usikker eller endda modstridende som resultat af en subjektiv tolkning, former disse signaler en platform for kommunikationen mellem ganske specielle og forskellige verdener.

Der er kun en lille risiko for at miste den mening, disse spor skaber, fordi vi ledsager deltagerne ved at bakke dem op og trofast følge deres egne retninger, som viser de styrker, og måske endda endnu mere de svagheder, hver person har. De er skjulte i deres egne verdener og bliver ikke bragt ud i lyset via direkte kommunikation. En sådan modstand, som ofte skjuler en ængstelse, er en form for beskedenhed, som beskytter folk mod risikoen for at blive kuet, når man lever i konstant afhængighed af andre – og at have et handicap er en form for afhængighed. Det er en del af den passive verden, der venter under overfladen, og som kræver de relevante hensyn. Ikke blot hvilke som helst hensyn, men hensyn og en behandling, der ikke negerer folks væsen: Den urokkelige side af bevægelse, den passive side af aktivitet.

Det er her Debajo del Sombrero støder på behovet for at lære af andre kunstneres erfaringer og verdener, som ligger dybt i selve kulturen og i uddannelsen, fordi det i bund og grund er en formidlingsrolle. Formidling er målbar kommunikation og tilpasses andres behov.

Debajo del Sombrero ønsker at være en kommunikationsformidler, der tager hensyn til de unikke former og måder at lære og skabe på. Aktiviteterne finder sted i beslægtede institutioner, der er en del af kulturen, men vi fastholder vores egne regler. Vi ønsker at normalisere vores kunstnere og undgå etiketter som "outsider" eller "dem", der passer på noget, der betragtes som et "alternativ" som resultatet af en forstyrrelse eller separation, i stedet for at være forbundet med denne kultur.

Vores deltageres kreativitet stammer fra egne minder og billeder. Vi har alle lagret billeder i underbevidstheden af en verden, der reflekterer den følelsesmæssige struktur i vores liv. Dette uanset om vi har intellektuelle handicaps eller ej, og de former kernen af, hvem vi er. Derfor er vi nødt til at undersøge sammensætningen af billederne fra denne interne fantasi. Dette opnås i første omgang ved at være del af en giv-og-tag kommunikation og næsten altid uden at vide, hvorfor bestemte billeder dukker op gentagne gange. Det er måske umuligt for deltagerne, og helt sikkert for os selv, at skabe orden i disse billeder. Ikke desto mindre er vi nødt til at gøre et forsøg. Vi går ud fra at disse billeder rent faktisk giver mening, og at vi forstår dem, og derudfra hjælper vi så vidt muligt deltagerne til også at forstå. Ud fra giv- og-tag kommunikationen søger vi at opnå en større åbenhed og et flow mellem vores alles liv og erfaringer.

Træningsmetode

Tips og retningslinjer – rammer for trænere/medarbejdere

Når man træner mennesker med indlæringsvanskeligheder, er det vigtigt at både træner og medarbejder/trainee udvikler og modtager det rette motivationsniveau og får detaljeret information og viden om træningen og arbejdsomgivelserne. Denne dialog mellem træner og trainee er nødvendig for at gennemføre en plan for aktion og reaktion, som er rettet mod at udvikle samarbejde, tillid og tryghed – fundamentet i ethvert succesfuldt træningsprogram. Udgangspunktet i samarbejdet er tillid og tryghed, og det er i den ånd Count Me In har opsat sine rammer for tips og retningslinjer for trænere, som er baseret på GAIA Museums metoder.

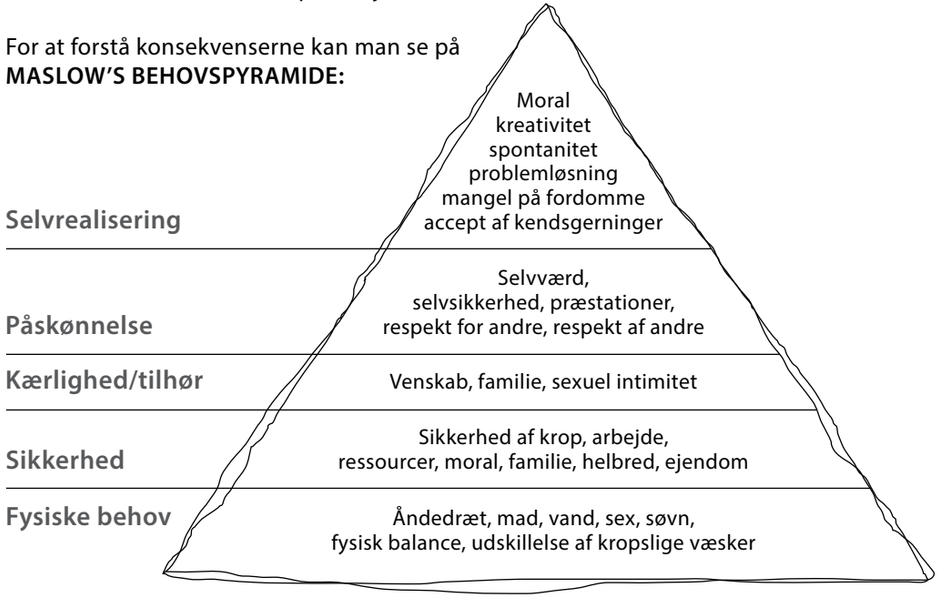
Det kan virke omstændeligt at beskrive disse rammer, og man kan forledes til at tro, at rammerne er omfangsrige. I virkeligheden kommer det meste af det dog helt naturligt. For at uddybe rammerne for træning har vi udviklet en tjekliste for både det første interview med en potentiel trainee/medarbejder og for de månedlige opgaver mellem træner og trainee.

BEHOV

SKAB EN ATMOSFÆRE MED TILLID OG TRYGHED:

Man er nødt til at være sig bevist om, at man muligvis er i kontakt med en person med mange negative oplevelser i livet, når man tager imod en person med handicaps (trainee/medarbejder). Personen kan have oplevet problemer i skolen på grund af indlæringsvanskeligheder, ikke at kunne fastholde et job, problemer med at etablere et socialt netværk eller risiko for ikke at passe helt præcist ind i samfundets sociale koder. Derudover har mange også oplevet at blive mobbet i skolen eller på arbejde.

For at forstå konsekvenserne kan man se på **MASLOW'S BEHOVSPYRAMIDE:**



I løbet af deres liv er de sandsynligvis gået glip af nogle af de vitale ting, der beskrives i Maslow's behovspyramide. Deres selvværd kan være lavt, hvilket giver anledning til spørgsmål i deres sind som for eksempel:

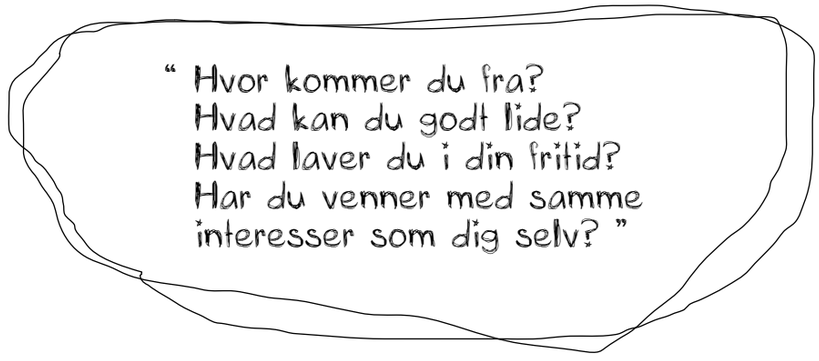
> Er jeg god til noget som helst? Bliver jeg respekteret af andre? Er jeg elsket? Hvor hører jeg til? Har jeg en fremtid? Bliver jeg nogensinde i stand til at mestre mit eget liv?

De har ofte udviklet en bevidsthed i forhold til andre mennesker (hjælpere) – og en evne til at læse kropssprog for at kunne svare og sige det, de tror, andre gerne vil høre. Det er afgørende for samarbejdet med dem, at du etablerer et forhold, hvor trainee kan stole på dig og føler sig tryg og i sikkerhed. For at opnå dette er du som træner nødt til at overveje nogle vigtige forhold før det første møde:

- **Har trainee/medarbejder behov for at have en hjælper ved sin side til det første interview?**
- **Har du selv brug for, at trainee/medarbejder har en hjælper ved sin side til det første interview? Dette kan være en hjælp for dig og i nogle tilfælde en nødvendighed.**
- **Har du mulighed for at arrangere det første møde i mere uformelle omgivelser uden eksempelvis en tavle i rummet, som kan skabe en afslappet atmosfære, der genererer tillid og sikkerhed?**

LÆR AT BLIVE KLAR OVER HVAD DU ER NØDT TIL AT VIDE:

Din evne til at lytte som en engageret træner er fundamentet for et succesfuldt samarbejde. Det er afgørende, at finde ud af hvordan den potentielle trainee/ medarbejder betragter sig selv og sit handicap. Viden om personen og hans/ hendes specifikke handicap og behov danner grundlaget for din egen fremtidige evne til at agere og reagere.

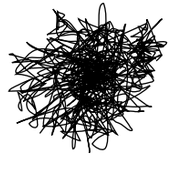


Hvad skal man IKKE gøre:

- Begynd aldrig et interview med at spørge, hvad personens egentlige handicap er
- Begynd aldrig et interview, når du er stresset og opslidt
- Begynd aldrig et interview, hvis du ikke har den tid, der er brug for
- Begynd aldrig et interview, hvis du mentalt er et helt andet sted
- Begynd aldrig et interview uden at være velforberedt og vide, hvad du skal
- Afslut aldrig et interview uden at forstå både dine egne og trainee's forventninger
- Afslut aldrig et interview uden at være helt sikker på, at trainee er klar over aftalen
- Afslut aldrig et interview uden at sørge for, at trainee ved, hvad der nu skal ske

Hvad SKAL man gøre:

- Begynd altid interviewet, som du ville gøre det med enhver anden person – med interesse for personen, der sidder foran dig:
  Hvad kan du godt lide? Hvad laver du i din fritid?
  Har du venner med samme interesser som dig selv? Etc.
- Vær altid klar på at fortælle en del af din livshistorie:
  Hvor kommer du fra? Hvad kan du lide? Hvad laver du i din fritid? Hvad er dine interesser?
- Gør det altid klart, hvad interviewet handler om, og hvorfor du stiller de spørgsmål, du stiller
  Gør det tydeligt, at det er i trainee's egen interesse, som et fundament for jeres bedst mulige samarbejde
- Gør altid jeres roller hver især tydelige fra starten på en ordentlig og venlig måde
  Du er træneren, og den trainee skal henvende sig til, men du er ikke nødvendigvis "chefen"
  Hvis rollerne er tydelige fra starten, vil det komme naturligt
- Vær altid bevidst om et muligt behov for gentagelser i løbet af interviewet
  Vær sikker på, at I under interviewet har en fælles forståelse og gentag det, der er vigtigt
- Opstil altid de vigtigste oplysninger, om hvordan man skal opføre sig på arbejdspladsen på en kort og præcis måde



Det næste skridt er at finde ud af, hvad trainee/medarbejder forventer, og hvad du gerne vil gøre i forhold til træning/arbejde. Det er på dette tidspunkt, at du kan spørge mere direkte ind til, hvad det for et handicap personen har.

- **Er det et fysisk handicap? Dette vil tydeliggøre, hvilke hjælpemidler og værktøjer trainee har brug for, og hvilke særlige hensyn, der skal tages i forhold til arbejdsplads og den arbejdstid, der er brug for, etc. og trainee kan let fortælle dig det. Trainees med fysiske handicaps kan også have psykiske handicaps, og i så fald har du brug for mere information.**
- **Er handicappet psykologisk eller intellektuelt? Du vil have brug for mere specifik viden. Der er store forskelle på den måde, du skal reagere, og på trainee's/medarbejders behov, afhængigt af om trainee for eksempel er en person med ADHD, Aspergers syndrom, Autisme, Borderline, Tourette, Downs syndrom etc.:**
- **Har trainee problemer med støj og mange mennesker på et sted?**
- **Har trainee brug for at tage mange små pauser eller måske at gå en lille tur?**
- **Bliver trainee let stresset?**
- **Hvad stresser trainee mest, og hvordan håndterer du det?**
- **Har trainee læsevanskeligheder?**
- **Hvordan håndterer trainee informationer? De fleste trainees med handicaps kan kun håndtere få informationer på en gang.**
- **Har trainee en specifik måde for bedst muligt at håndtere informationer – i ord eller i visuel form?**
- **Er der personer, der skal kontaktes hvis nødvendigt?**
- **Lad også trainee vide, hvordan du reagerer i bestemte situationer. Lad trainee fortælle dig om sin måde at reagere på i forskellige situationer, hvis muligt, og hvordan situationerne kan løses.**

Denne sektion indeholder mange spørgsmål. Pointen er, at du er nødt til at vide, hvad handicappet handler om for at kunne agere og reagere, for at have den rette indgangsvinkel til trainee, og sidst men ikke mindst hvordan du kan muliggøre den rette type arbejde for trainee. Hvis det er nødvendigt at tage en pause i løbet af interviewet så tag en pause og måske endda en lille gåtur. Nogle gange kan et par minutter gøre underværker.

HUSK:

Intet besluttes
vedrørende min person uden mit samtykke

HAV STYR PÅ DINE EGNE OG TRAINEE'S/MEDARBEJDERS FORVENTNINGER:

Det er vigtigt, at du som træner, sammen med trainee er klar over jeres indbyrdes forventninger. Du skal sætte rammerne for træningen: Hvad kan du tilbyde? Det er afgørende for begge parter, at de specifikke betingelser for at arbejde på arbejdspladsen er præciseret. Ved at være ekstremt tydelig om forventningen (*og de grundlæggende regler på arbejdspladsen*) kan du reducere risikoen for frustrationer og fremtidige konflikter for begge parter. Generelt anbefaler vi, at du laver en tydelig aftale mellem træner og trainee på skrift, som sætter rammerne for forventninger, standarder og træningens struktur. Denne aftale er grundlaget for det indbyrdes samarbejde, tilliden og trygheden.

Der er selvfølgelig ikke nogen normgivende A-Z om, hvordan man laver en færdiglavet manual med svar. Her er nogle retningslinjer med en række spørgsmål, du skal tage i betragtning, når du formidler arbejdet og forholdende for trainee/medarbejder. De følgende elementer vil forme en vigtig del af jeres fremtidige kommunikation, og svarene på nogle af disse spørgsmål kan eventuelt være en del af jeres skrevne aftale.

VÆRKTØJER

DET OVERORDNEDE SIGNAL:

Mennesker med handicap har også behov for at blive set som individer og at vide, at der er brug for dem, og at blive anerkendt for deres bidrag til organisationen.

På det punkt er de ikke anderledes end alle andre. Du er derfor nødt til at være både til rådighed for og anerkendende af trainee/medarbejderen.

STRUKTUR:

Generelt har mennesker med handicaps behov for præcis og tydelig information om:

- **Hvor og hvornår skal jeg møde?**
- **Hvad er den præcise opgave for dagen?**
- **Hvordan løser jeg opgaven?**
- **Hvem skal jeg kontakte, hvis der er problemer med at løse opgaven?**

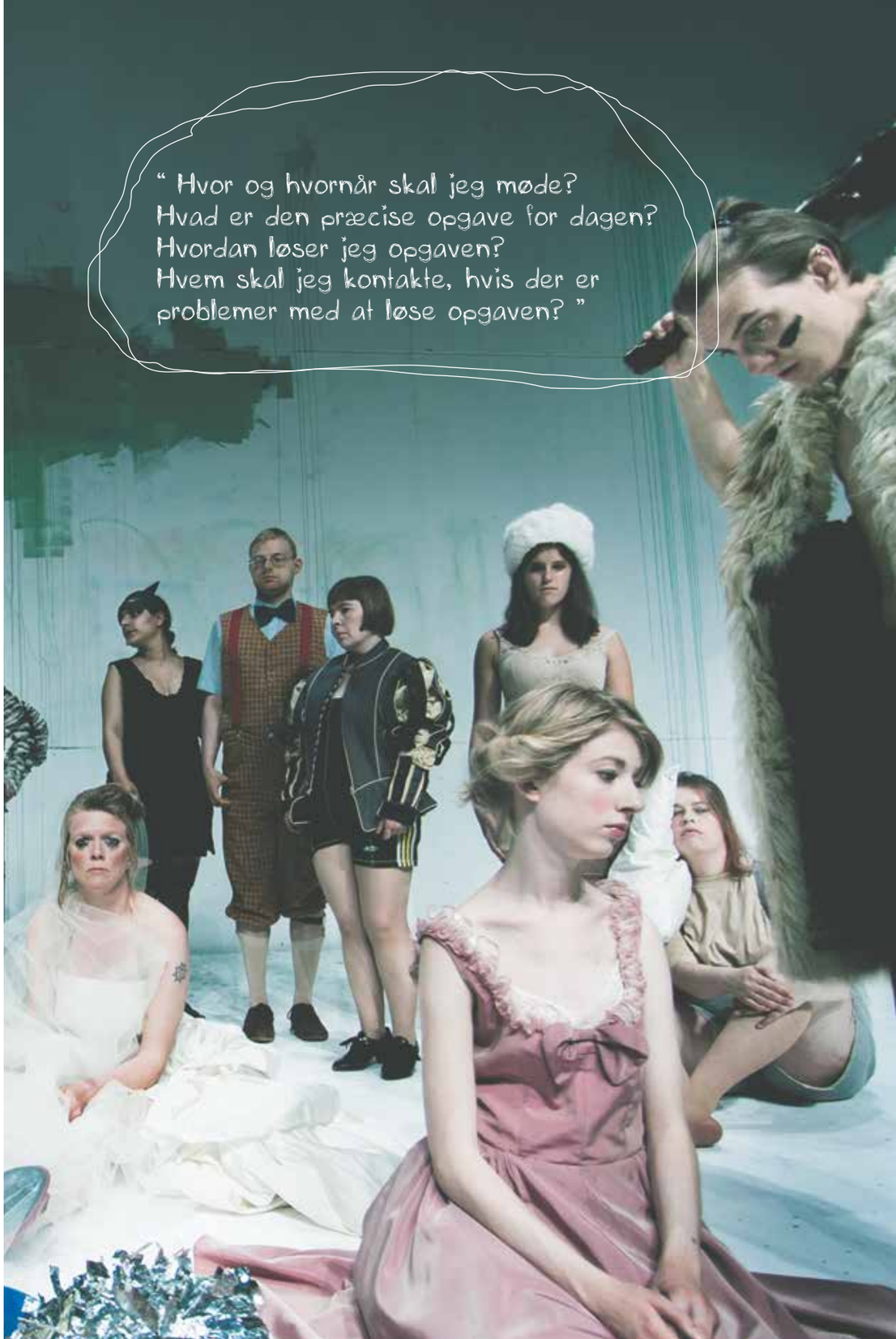
OPGAVEN/JOBBET:

Det er vigtigt, at opgaveløsningen er inden for realistisk rækkevidde for trainee/medarbejder for at opnå succes. Mange trainees yder deres bedste og har det bedst, når de løser opgaver, der er præget af rutine. Der er ikke noget galt med at udfordre folk med handicaps, men det er yderst vigtigt, at man er enige om opgaven, og at det er realistisk og inden for rækkevidde for ham eller hende at kunne løse den. Det giver ikke mening, og vil kun give dem problemer, hvis opgaven er for svær at løse, hvilket vil være årsag til, at trainee/medarbejder fejler, fordi han/hun ikke har de rette færdigheder, de rette hjælpemidler eller fordi den specifikke arbejdsplads, de befinder sig ved, er forkert. Et eksempel: Hvis trainee/medarbejder har en frygt for steder med mange mennesker, giver det ikke mening og vil være umuligt at arrangere arbejde på et sted med mange mennesker, med megen kontakt og med mange spørgsmål fra besøgende. Et andet eksempel: Hvis trainee har svært ved at håndtere mere end en information ad gangen, skal du finde en måde at håndtere det på.

FÆRDIGHEDER, INFORMATION OG HJÆLPEMIDLER:

Overordnet skal du kunne besvare disse spørgsmål:

- **Er opgaven og informationerne om den tydelige?**
- **Har trainee/medarbejder de nødvendige færdigheder for at kunne løse opgaven?**
- **Er trainee mentalt og/eller fysisk i stand til at løse opgaven?**
- **I hvilken grad kan trainee påtage sig ansvar?**
- **Har trainee mellemliggende mål i løbet af dagen?**
- **Er det nødvendigt, at gentage målet og opgaven i løbet af dagen?**
- **Skal du regelmæssigt følge op på det i løbet af dagen?**



ARBEJDSPLADS:

Hvad angår arbejdspladsen, skal du besvare disse spørgsmål:

- **Er der taget fysiske hensyn ved den specifikke arbejdsplads?**
- **Er der nødvendige hjælpemidler og værktøjer til stede?**
- **Er der for mange mennesker eller for megen larm ved arbejdspladsen?**
- **Er arbejdspladsen isoleret, eller har trainee mulighed for at møde kollegerne og socialisere?**

FROKOST OG ANDRE PAUSER:

Trainee kan have behov for flere pauser i løbet af dagen:

- **Hvordan inkluderer du trainee ved frokosttid?**
- **Er der mulighed for flere pauser i løbet af dagen?**
- **Er det muligt at gå en tur, hvis der er behov for det?**

INFORMATION/KOMMUNIKATION:

Samarbejdet mellem dig som træner og trainee/medarbejder afhænger af kommunikation, og trainee/medarbejders evne til at håndtere information:

- **Møder du altid trainee/medarbejder med et åbent og venligt kropssprog?**
- **Har trainee læsevanskeligheder?**
- **Er der støtte eller tekniske hjælpemidler til at kunne løse det problem?**
- **Overvej visualisering af kommunikationen ved at bruge tegninger eller billeder på papir eller tavler i stedet for ord?**

> Kan du drage nytte af et kort møde om morgenen til at tale om dagens kommende opgave, og om der er problemer, spørgsmål eller vigtig information?

EVALUERING, VURDERING OG LØSNINGER PÅ PROBLEMER:

En præcis og tydelig start og slutning på dagen kan være ganske brugbar for både træner og trainee/medarbejder. Overvej følgende:

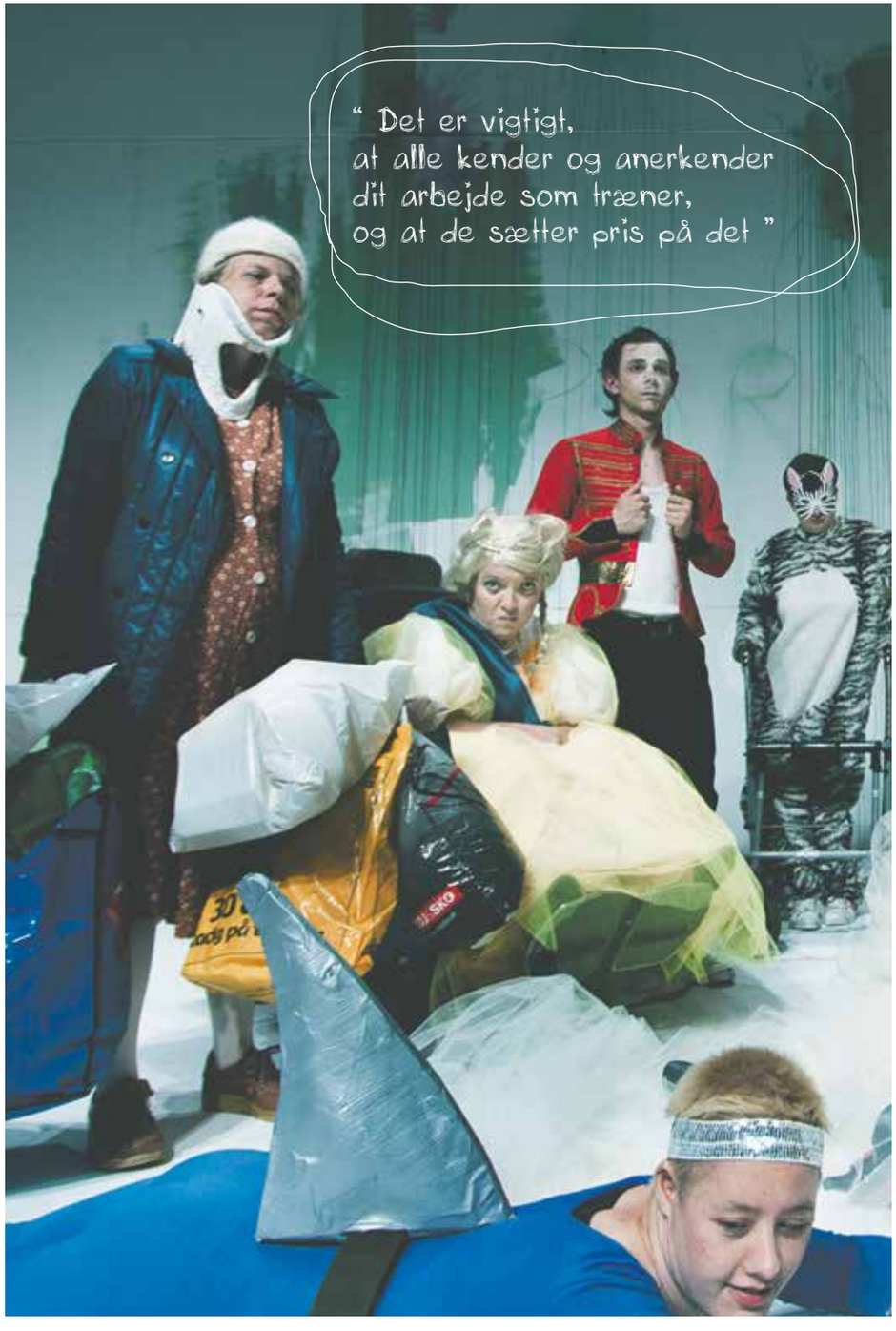
- **Kan du drage nytte af et kort møde om morgenen til at tale om dagens kommende opgave, og om der er problemer, spørgsmål eller vigtig information?**
- **Vil det være nyttigt for både dig selv og trainee at have en tydelig slutning på dagen i et kort 5-minutters møde og tale om dagen og gentage vigtig information til sidst?**

SAMTALER:

Det er nyttigt for både dig og trainee at have strukturerede og skemalagte samtaler en gang om måneden. Det kan være af betydning, om samtalerne er afslappede.

- **Hvordan har trainee det? I jobbet? Socialt? Personligt?**
- **Hvordan fungerer jobløsningen? Kolleger?**
- **Er der problemer, der skal løses? Og i så fald, hvordan kan de løses?**
- **Er der nogle særlige behov, der skal tages hensyn til?**

Læg mærke til, at det er vigtigt på den ene side at være åben over for trainee/medarbejder og på den anden side at være i stand til at præcisere de problemer, der skal løses.



DEL UD AF DIN VIDEN OG FÅ ASSISTANCE

Selvom alt går problemfrit, er det stadigvæk vigtigt at informere andre om, hvordan træningsprocessen udvikler sig. Hvis man ikke gør det, kan man risikere at agere på en skadelig måde i forhold til trainee/medarbejder. Det er afgørende, at du deler din viden. Du skal samarbejde med din ledelse for at sikre, at alle i organisationen har den rette og nødvendige information. Det er vigtigt, at alle er indforståede med dit arbejde og værdsætter det. Dette er også genvejen til, at du kan få assistance, hvis du på nogen måde skulle stå i en situation, der er svær for dig at håndtere. Det grundlæggende i disse tips og retningslinjer er skrevet ud fra det faktum, at mennesker med handicaps er en ressource og ikke et problem. Vi skal blot være bevidste om deres behov og derudfra skaffe viden om, hvordan vi giver mennesker med handicaps muligheden for at få del i samfundet – inklusive træning og beskæftigelse.

TILFØJELSE

Count Me In-teamet tror på, at disse rammer er et brugbart og funktionsdygtigt værktøj for trænere, der arbejder med mennesker med handicaps. Imidlertid er din måde at arbejde på bestemt af den enkelte trainee's præcise handicap, og hvad din virksomhed tilbyder trainee/medarbejder. Rammerne er tænkt som en inspiration.

Count Me In

Eksempler på erhvervstræning
for mennesker med handicaps i kultursektoren

Kunst- og kulturinstitutioner er steder, hvor mennesker kan tage del i grundlæggende uddannelse i værdier, refleksion, personlig udvikling og social sameksistens. Kulturinstitutioner skal være baserede på deres indbyggede værdier og give tilstrækkelige menneskelige og stimulerende omgivelser for at støtte udviklingen af mennesker anderledes evner og dermed blive en model for normalisering, dialog og social integration. Mange institutioner har udviklet programmer, der giver adgang til viden og kultur for mennesker med handicap samtidig med, at de med uddannelsesprogrammer, der er tilgængelige for alle, forsøger at åbne dørene for nye publikummer.

MUSEER OG GALLERIER

Reina Sofia Museum

Reina Sofia Museum i Madrid er et eksempel på et museum, der er engageret i at promovere universel adgang ved hele tiden at forbedre service for besøgende såvel som at tilbyde nye uddannelsesprogrammer specifikt designet til at imødekomme de forskellige publikummers behov. Conect@ er et program, der strækker sig over flere måneder hvert år. I ugentlige møder kvalificerer museet bidrag fra mennesker med handicaps. En arbejdsgruppe, der består af ti mennesker med handicap, tre undervisere, der er specialiserede i tilgængelighed, og flere fagpersoner fra Carlos Castilla del Pino Occupational Centre, samarbejder løbende om design, produktion og evaluering af projektet. Programmet sigter mod at undersøge nye strategier for personlig udvikling og social inklusion af en gruppe voksne mennesker med indlæringsvanskeligheder. En af akserne i programmet er kritisk refleksion over museets plads og dets adgangsforhold, både ud fra et arkitektonisk-, kommunikations- og et sansesynspunkt.

www.museoreinasofia.es/en

www.artetmarges.be/index.php/en/

Art en Marges´ Museum

Art & Marges´ Museum i Bruxelles blev grundlagt inden for kunst- og kultursektoren for cirka 25 år siden med det formål at identificere og promovere såkaldt 'outsider art'. Betegnelsen 'outsider' bliver brugt om deres generelle tilgang, og de fokuserer derfor ikke på handicaps. Museet promoverer kunsthåndværk lavet af kunstnere med og uden handicaps eller psykiske problemer – nogle af dem har erfaring i fotografi eller musik – og har problemer med at få adgang til det professionelle marked. På Art & Marges' Museum mødes kunstnere, der står uden for nutidens kunstscene, uden skelnen til handicaps eller social status.

Museet fremhæver ikke handicap eller psykisk helbredsstatus på de kunstnere, der udstiller på museet, men giver kun informationer, der er relateret til deres *"kunstneriske indskydelser"*, forklarer Sarah Kokot, der er ansvarlig for uddannelsesservice. Museet har en blivende samling, der ændrer sig med jævne mellemrum, og organiserer midlertidige udstillinger hver tredje måned med et specifikt tema. I 2012 blev udstillingen ´Quoi de neuf?´ (*Noget nyt*?) organiseret, som viste kunstværker af belgiske kunstnere med vidt forskellige baggrunde.

www.thegalleryonthecorner.org.uk/

Gallery on the Corner

Gallery on the Corner i Edinburgh er et kommercielt galleri og studie baseret på en model med 'kunst som støtte' med en tilgang til 'kunst som bæredygtig forretning'. Det er et inspirerende kommercielt galleri og studie i hjertet af Edinburghs galleridistrikt. Det repræsenterer og støtter kunstnere med fysiske eller psykiske helbredstilstande eller som har en ressourcesvag baggrund. Galleriet tilbyder også beskæftigelse og træningsmuligheder inden for kommerciel kunst og detailhandel for voksne med autisme. Både det kommercielle galleri og studiet kan lejes til events. Der tilbydes også kreative workshops og kunsthåndværksydelser, hvor for eksempel udstillinger med malerier og tryk lavet af trainees kan organiseres til at live en virksomheds forretningslokaler op, såvel som længerevarende leje af kunsthåndværk.

Det grundlæggende mål med at drive dette sociale foretagende er at give reel arbejdserfaring i reelle arbejdsomgivelser for voksne med autisme som en del af en vej til beskæftigelse uden for organisationen. Galleriet har to sociale formål: Først og fremmest at give trainees færdigheder, de kan tage med sig efter et etårigt traineeforløb, i for eksempel selvstændig beskæftigelse som kunstnere, yderligere træning på en fagskole eller på universitetet, eller anden støttet eller traditionel beskæftigelse. Det andet sociale formål er at repræsentere kunstnere med handicaps eller psykiske helbredsproblemer og give dem en platform, hvor de kan sælge deres arbejder i et højt profileret område i stor hovedstad.

TEATER

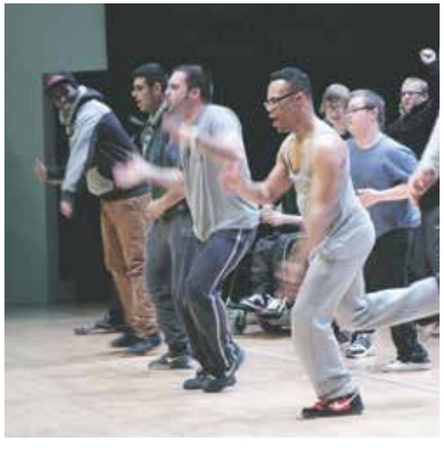
Open Theatre Company (OTC)

www.opentheatre.co.uk

Open Theatre Company blev grundlagt i 1984 og er hjemmehørende i West Midlands i Storbritannien. Det arbejder med unge mennesker med indlæringsvanskeligheder ved at bruge en unik teaterpraksis, der hedder Shystering, som er udviklet ud fra eksperimenterende skuespiltræning og teaterskabende teknikker, og er som udgangspunkt en non-verbal/fysisk tilgang til skuespiltræning og teaterskabelse.

Teatret fokuserer på unge mennesker, der er ved at være klar til at forlade skolen, med det mål at forberede dem bedre til en arbejdsverden, give dem yderligere træning og en uafhængig livsførelse. For den enkelte vælger de, hvordan kommunikationsform og reaktion skal være inden for dramaaktiviteterne og begynder ganske enkelt med deres egen glæde, generthed eller nervøsitet. Dette bliver derefter mere og mere legende, når de finder ud af, hvordan de kan projicere denne reaktion, så den bliver større eller mindre, eller de ændrer den til en ny følelsesmæssig reaktion. Gruppen udvikler færdigheder ved at observere hinanden, ved at lytte og give hinanden tid og plads til at arbejde, ved at interagere og engagere sig med hinanden, ved at reagere på hinanden, og for mange hvordan man arbejder i en fantasifuld kontekst og 'optræder' med hinanden.

Den virkning personalet har registreret inkluderer personlig udvikling, forbedret social interaktion, ikke blot i gruppen, men også med andre i skolen og forbedrede uddannelsesmål: At tale, lytte, skifte tur, koncentrationsniveau og finmotoriske færdigheder. Der er en bredere social virkning, der kun lige er begyndt at blive evalueret – hvordan disse unge mennesker opfører sig i sammenhænge uden for sessionerne og i skoleomgivelser. I Storbritannien står fire ud af fem unge mennesker med "moderate" indlæringsvanskeligheder uden en måde, hvorpå de kan bidrage til samfundet og færdiggøre deres uddannelse. Tallene for dem med mere komplekse behov er endnu større. OTC baner vejen for en handlingsplan til at hjælpe med at afhjælpe denne ulighed igennem kulturelt engagement.



DANS

Freefall Dance Company

Freefall Dance Company blev grundlagt i 2002 og udviklede sig fra et længerevarende partnerskab mellem tidligere Birgmingham Royal Ballet-dansere og personale fra Fox Hollies Performing Arts College, i Birgmingham i Storbritannien. Det blev dannet for at lave en platform for træning og optræden for meget talentfulde unge mennesker med svære indlæringsvanskeligheder, der var på vej til at forlade skolen. Disse unge bliver inviterede til at slutte sig til truppen i anerkendelse af deres talent, kreativitet og entusiasme for dans.

Truppen samles i Birgmingham Royal Ballet-studierne en gang om ugen og i intensive perioder i ferier, hvor sessioner af to timer deles ligeligt mellem træning i balletteknik og koreografisk arbejde til fremtidige forestillinger. På denne måde kombinerer Freefall's tilgang det bedste ved danseøvelser i fællesskab – med grundregler om selvstændiggørelse, kreativitet og ejerskab – med det bedste ballet kan tilbyde med dets hjørnesten i tradition, detaljeorientering og disciplin. Deltagere i Freefall opnår akkreditering for deres færdigheder og viden igennem truppens open college netværk 'Excellence in Ballet', som er erhvervskvalificering, og The Arts Council Englands National Arts Award.

Hvad angår fremtiden, siger truppens leder Lee Fisher: *"Jeg ønsker, at de skal lave mere af undervisningen, fordi det var så fantastisk for alle og havde sådan en stor indvirkning på den gruppe, danserne arbejde sammen med. På længere sigt skal Freefall i hvert fald være semi-professionelt! "*

www.brb.org.uk/4283

The Palladio Association

Palladio Association, der hører til i Segovia nær Madrid, har en teatergruppe, en teaterskole og et jobcenter. Theatre Company startede for 16 år siden og har lavet forestillinger over hele Europa. Gruppen har deltaget i Tv-serier og reklamer, og hele personalet har en eller anden form for handicap, hvilket gør dem unikke. Gruppens forestillinger bidrager til foreningens finansielle ressourcer. Teaterskolen Palladio: Skolen blev grundlagt i 2004 og er gratis. Mennesker med eller uden handicap går på denne skole med det formål at opnå effektiv integration. Efter træningen kan de blive en del af teatergruppen og har også mulighed for at blive beskæftiget på Palladio Arte's særlige jobcenter. Dette center sigter mod at integrere mennesker med handicaps i arbejdsmarkedet via kunstnerisk skabelse og teaterforestillinger.

paladioarte.asociaciones.segovia.es/

KUNSTVÆRKSTEDER

The Hungarian Special Arts Workshop

The Hungarian Special Arts Workshop (Magyar Speciális Müvészeti Mühely Egyesület) støtter kunstneriske aktiviteter for mennesker med intellektuelle handicaps ved at løfte standarden for deres kunstneriske praksis og udbrede specielle teknikker. Foreningen sigter mod at give mennesker, der enten bor sammen med deres familier eller på institutioner, muligheden for aktiv deltagelse i kunstneriske aktiviteter og udstillinger og med dette at udvikle en personlig udtryksform og opnå social integration.

Udgangspunktet for foreningen var en bevægelse, der bestræbte sig på at forbedre livskvaliteten hos mennesker med intellektuelle handicaps og at involvere så mange af dem som muligt i forskellige kunstneriske aktiviteter alt efter deres interesser og evner. I 1986 blev grupper samlet af intellektuelt handicappede personer til folkedans og sang. Senere blev udstillinger i kunsthåndværk og kunst tilføjet. I 1995 havde de udviklet sig til kulturfestivaller, der inkluderede otte grene af kunst (sang, folkedans, standard-, Latin- og moderne dans, oplæsning af prosa og poesi, skuespil, dukkeføring og musik). En kunst- og kunsthåndværksudstilling bliver kædet på forestillingerne. Siden 1998 er antallet af aktive deltagere i kulturfestivalerne nået 1000-1200 mennesker fra 75-80 institutioner.

www.msmme.hu

Foreningen organiserer kunst- og kunsthåndværkslejre for intellektuelt handicappede kunstnere og deres pædagoger, for at de kan tilegne sig grundlæggende og dybere viden og færdigheder. Den særlige professionelle træning er blevet organiseret årligt i Eger siden 1994, hvor erfarne kunstnere hjælper deltagende pædagoger med at lære de specielle teknikker og de grundlæggende metoder inden for specifikke kunstgrene. Målet er, at pædagogerne bliver mere end simple demonstratorer, men kunstnere med en original tankegang.

Foreningen er en klar succeshistorie. Kunstværkstedet skaber sammen med kulturfestivalerne opmærksomhed og påskønnelse for mennesker med handicaps og deres kunstneriske arbejde. Festivalerne og andre aktiviteter er derfor en godt eksempel på promovering af outsider art – uanset om det er visuel kunst eller andre kunstformer – som mulig beskæftigelse inden for kunst.

The Créahm

Créahm er en forening grundlagt i 1972 af Luc Boulangé i Líege, Belgien, for at promovere fuld inklusion i samfundet af mennesker med indlæringsvanskeligheder via kunsten samt for at advokere for deres ret til adgang til kultur. Créahm blev udtænkt i henhold til idéen om, at enhver person med et handicap skal have muligheden for og retten til kunstnerisk skabelse, hvis hans/hendes talent bliver støttet, tilskyndet og anerkendt.

Créahm organiserer workshops inden for visuel kunst og scenekunst for at hjælpe kunstnere til at udvikle deres kunstneriske færdigheder. Kunstværkstedet for plastmateriale finder sted fra mandag til torsdag og hjælper med at udvikle deltagernes kreativitet igennem illustrationer inklusive tegning, maleri og skulptur. Drama- og cirkussessionerne finder sted henholdsvis fire og to timer om ugen. Deltagerne lærer om udtale, ordforråd, syntaks og personligt rum. De udvikler også bevægelse og motoriske færdigheder for at øge evnen til at koncentrere sig. Formålet er at gøre folk ansvarlige for deres valg og dermed udvide deres egne teatersprog; monitorrollen er at give dem værtøjer til at styrke deres udforskning i dette. Danse- og musikværkstederne sigter mod at udvikle kropssproget, og deltagerne udarbejder og skaber også koreografier i samarbejde med andre værksteder. I løbet af musiksessionerne lærer deltagerne tekniske færdigheder og er ansvarlige for deres eget instrument.

Day Centre danner sammen med Madmusée Museum og værkstederne 'Great Créahm'. Day Centre of Créahm i Liége er en non-profit organisation, som komplimenterer foreningens andre ydelser. Det huser dagligt 16 personer med handicaps under en aftale med The Walloon Agency for the Integration of Persons with Disabilities (AWIPH). Madmusée Museum blev grundlagt i 2003 og arbejder for at promovere kunstnere med indlæringsvanskeligheder. Det er en international samling af arbejder lavet af kunstnere med handicaps.

www.creahm.be/fr/programmation-6&actualite_40.html#.Uq7vEE2A3IV

Glad Foundation

Gladfonden i Danmark er drevet af en enkelt stærk idé – at mennesker med handicaps både kan producere og levere relevante og originale bidrag til kultur og samfund.

Det hele begyndte med TV-Glad, den første Tv-station i verden drevet af og for mennesker med indlæringsvanskeligheder, som gik i luften i juni 1999. Den originale version omhandlede det at skabe en bedre livskvalitet og sikre ytringsfrihed for mennesker med indlæringsvanskeligheder. I dag er målet bred inklusion i samfundet med særlig vægt på jobmarkedet. TV-Glad er vokset fra at være en lille Tv-station til en virksomhed med mange forskellige aktiviteter inden for uddannelse og kommerciel produktion.

Glad Erhvervsskole tilbyder et treårigt kursus for unge mennesker med handicaps inden for syv områder: TV/video, radio, animation, teater, design, service og køkken. Glad Medier omfatter alle medieafdelinger – TV, radio, animation og web. Her produceres programmer for vores TV-transmissioner, hjemmesiden og andre sociale medieområder. Glad Medier omfatter også Glad Produktion, der producerer medier for eksterne kunder. Glad Design er letgenkendeligt med dets meget farverige, sensuelle og rå visuelle stil. Glad Teater er Danmarks første professionelle teater for, af og med mennesker med handicap. Glad Teater skaber utraditionelt teater, der udfordrer dets skuespillere og publikummer. Glad Mad er ansvarlig for mad af høj kvalitet for alle TV-Glad medarbejdere i huset samt driver to restauranter "Café Glad", der leverer frokostmad, og en daglig kantine i en privat virksomhed med 400 medarbejdere.

Gladfonden er en usædvanlig organisation. I dag er der næsten 200 medarbejdere og 70 studerende i de fire lokale afdelinger i Danmark. Ud over den grundlæggende kreations- og erhvervstræning giver Gladfonden mennesker med handicap en stemme og deres eget udtryk i samfundet og demokratiet. I den forstand er Gladfonden ikke kun hverdag og identitet for et stort antal medarbejdere og studerende med handicaps, den er selve essensen i FNs Verdenserklæring om Menneskerettigheder og EU-chartret, ført ud i livet.

www.gladfonden.dk

Puoltaja

Puoltaja er et magasin, der laves af mennesker med autisme, i Finland. 'Puoltaja' betyder fortaler på finsk og er et web magasin, som udelukkende er skrevet og produceret af frivillige, der ligger inden for autismespektret, hvoraf flest har Aspergers syndrom. Janne Fredriksson fra the Finnish Association for Autism and Asperger's Syndrome fandt på idéen, da det gik op for ham, at mange mennesker med autisme aktivt skrev i online fora og på sociale medier, men ønskede en større kanal hvor de kunne udvikle deres egne historier til et bredere publikum.

Puoltaja bliver udgivet fire gange om året og har omkring 2000 læsere. Dets hovedformål er at være fortaler for autismekulturen, skabe viden om autisme i offentligheden og i traditionelle medier og give folk med autisme en stemme om deres meninger og standpunkter med en tilgang baseret på menneskerettigheder. Det sigter også mod at udfordre nogle altoverskyggende stereotyper om autisme.

Puoltaja giver det frivillige personale, som arbejder som redaktører, praktiske færdigheder, der kan hjælpe dem på arbejdsmarkedet.

"I Finland synes traditionelle medier at blive mere og mere interesserede i at interviewe mennesker, der ligger inden for autismespektret frem for forældre eller fagpersoner. Flere og flere mennesker forstår, at mange personer med autisme er i stand til og ønsker at tale om sig selv og arbejde som fortalere for dem selv", forklarer Janne Fredriksson, stifter af Puoltaja.

> I Finland synes traditionelle medier at blive mere og mere interesserede i at interviewe mennesker, der ligger inden for autismespektret frem for forældre eller fagpersoner.
>
> Flere og flere mennesker forstår, at mange personer med autisme er i stand til og ønsker at tale om sig selv og arbejde som fortalere for dem selv
>
> Janne Fredriksson, stifter af Puoltaja

www.puoltaja.fi/

LANDSKABSARBEJDE OG OFFENTLIGE RUM //////

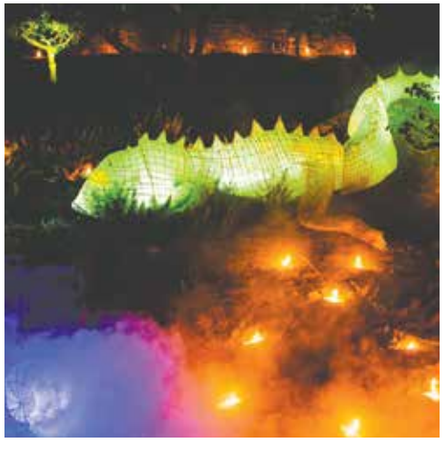
Jardin de Wiltz

Jardin de Wiltz bruger planter, terrasser, vand, skulpturer, stier og stenmarker til at forme et 2,5 hektar stort kunstværk, der er lavet i samarbejde med handicappede og arbejdsløse mennesker. Projektet blev startet i 1983 af kunstnere fra Luxemburg ved at bruge modeller for kulturelt arbejde inden for det offentlige og sociale område. I dag bliver haven vedligeholdt af det beskyttede værksted for Cooperations, der giver arbejde og indkomst til cirka 65 handicappede og ikke-handicappede mennesker.

Cooperations blev grundlagt i 1990 som en organisatorisk platform for Jardin de Wiltz og har givet yderligere dynamisk udvikling for en række kulturelle og socio-uddannelsesmæssige projekter, der henvender sig til et bredt publikum og promoverer indbyrdes forhold mellem kunst og social deltagelse. Cooperations blev skabt som en roterende dør mellem social eksklusion og social, kulturel og professionel deltagelse. Cooperations udviklede dets offentlige ydelser inden for områderne af kultur, turisme og gastronomi. Spektret af publikummer strækker sig fra skolebørn, unge mennesker, borgere i regionen, turister, seniorborgere, mennesker med handicaps og migranter.

Jardin de Wiltz er et storslået kulturelt sted skabt af kunstnere i samarbejde med handicappede og marginaliserede mennesker. Som et storartet eksempel på et socio-kulturelt projekt, demonstrerer det handicappede og marginaliserede menneskers muligheder og ressourcer ved at skabe områder, aktiviteter og ydelser på et meget højt niveau til gode og fornøjelse for hele samfundet. Uddannelses- og beskæftigelsesfordelene for de handicappede mennesker er åbenlys.

www.cooperations.lu/de/7/cooperations/



DEN KREATIVE INDUSTRI //////////////////////////////

Creative Spirit

Creative Spirit tilbyder fuldtidsarbejde til mennesker med intellektuelle handicaps inden for den kreative industri i Australien. De arbejder inden for en bred række områder lige fra reklamebureauer til arkitektfirmaer, film til mode, teater- og dansetrupper til musik- og produktionsstudier og udnytter det inspirerende slogan – hvad kan være mere kreativt end at være anderledes?

Creative Spirit-programmet startet af Droga5 og medudviklet med Break Thru People Solutions, der er en arbejdsformidling specialiseret i mennesker med fysiske eller udviklingsmæssige udfordringer, sigter mod i 2021 at få alle 32.000 registrerede kreative virksomheder i Australien til at forpligte sig til at jobafprøve en person med handicap. I sidste ende skal dette udgøre Australiens største fællesskab af arbejdsgivere for disse ekstraordinære mennesker.

Droga5's kreative formand bag konceptet, David Nobay, siger, at frøene til idéen blev sået for femten år siden i 1990ernes Melbourne, da en ung ansat med Downs Syndrom havde en markant indvirkning på arbejdspladsen.

www.creativespirit.org.au

"Det har altid stået for mig som sådan en positiv ting" siger han. "Med alle de egoer og den skrøbelighed i denne virksomhed, så havde han en beroligende effekt på alle."

Nobay oplevede denne udlignende effekt igen, da Droga5 for to år siden ansatte en medarbejder via Break Thru. "Da holdet nåede op på cirka 20 personer, følte vi, at det var det rette tidspunkt," siger Nobay. *"Lloyd var utroligt genert, og jeg mente, at det helt sikkert ville blive interessant. Han startede i en prøveperiode, og det var fantastisk, så hurtigt hans personlighed ændrede sig."* Det var især Lloyds omsorgsperson, der observerede, at det kreative rum i et reklamebureau var et unikt og meget afslappende miljø.

> Lloyd var utroligt genert, og jeg mente, at det helt sikkert ville blive interessant. Han startede i en prøveperiode, og det var fantastisk, så hurtigt hans personlighed ændrede sig.
>
> David Nobay

SOCIALE VIRKSOMHEDER

The Dreams Academy Project

Dreams Academy Project i Istanbul blev startet op i 2008 af Alternative Life Association (AYDER) i samarbejde med UNDP (FN's Udviklingsprogram), Udviklingsministeriet og Vodafone Turkey Foundation med det formål at gøre unge mennesker med handicaps og socialt svage i stand til at få et "barrierefrit liv".

Dreams Academy er et modelprojekt, der giver mulighed for lige deltagelse med en "kunst for alle"-tilgang. Det skabes med træning og beskæftigelsesmuligheder som for eksempel værksteder inden for fri musik, filmproduktion, dans, fotografi, maleri, design og yoga samt programmer, der giver progressive veje til beskæftigelse og reelle jobs.

En vej til beskæftigelse er the Academy's Social Inclusion Band, der tilbyder mulighed for at skabe en karriere inden for musik ved at optræde på populære spillesteder og på musikfestivaller, hvor man deler scene med nationalt og internationalt anerkendte musikere. Bandet er dannet af talentfulde unge dimittender fra Dreams Academy-musikværksteder, der ledsages af frivillige professionelle musikere.

En anden vej er Düşler Film & Photography & Graphic, der er et socialt produktionsmandskab dannet af Dreams Academy dimittender, der arbejder side om side med professionelle frivillige. Det er en indkomstskabende model, der sætter handicappede og socialt svage unge i stand til at udvikle professionelle færdigheder, lave kunstneriske produktioner og få en indkomst inden for den kreative sektor. Holdet filmer musikvideoer, reklamer, koncerter, dokumentarer og salgskampagner for erhvervsvirksomheder. De tager også billeder til kataloger, produkter, foldere og koncerter og skaber grafiske designs til mange forskellige trykte materialer.

I 2012 åbnede Academy Dreams Kitchen, som også er drevet af den sociale forretningsmodel, for at give unge handicappede studerende træning, erhvervserfaring og karrieremuligheder i den kulinariske sektor. Indtil nu har de unge deltagere allerede haft flere kendte tyrkiske TV-kokke som mentorer, og Vodafone Foundation er bare en ud af mange cateringkontrakter med virksomheder, som akademiet har sikret sig, og som vil indbringe indkomster til at sikre projektet.

www.duslerakademisi.org

ERHVERVSTRÆNINGSPROGRAMMER

AspIT

AspIT er en specialdesignet uddannelsesmodel for unge mennesker med Aspergers syndrom. Ni skoler i Danmark tilbyder treårig erhvervstræning med fokus på IT. I løbet af træningen har de studerende mulighed for at tilegne sig færdigheder på samme niveau som i ordinære erhvervsuddannelsesprogrammer. De kan studere i rolige omgivelser med en lav ratio af studerende versus lærere. De studerende hjælpes med praktikpladser i passende omgivelser og modtager individuel træning rettet mod den unge studerendes interesser og talenter. Målet er at hjælpe dem med at finde job eller fortsætte uddannelse andre steder.

AspIT's holdning er, at uddannelse/træning er en kvalificeringsproces, der styrker identitet og udvikling. Denne proces udvikler selvværd, selvtillid, giver et meningsfuldt liv og en oplevelse af at være værdifuld for samfundet, når man gør brug af sine evner og bliver en aktiv del af samfundet. AspIT's uddannelses- og læringsomgivelser er karakteriserede af sikkerhed, trivsel og udvikling. AspIT's hovedformål er at få unge mennesker ud på arbejdsmarkedet. AspIT kan dokumentere, at 80% af de studerende er beskæftiget inden for deres talentområde, efter de har færdiggjort deres program.

Den grundlæggende idé er, at unge mennesker, der forlader skolen vejledes mod beskæftigelse inden for IT-området på en måde, der matcher deres færdigheder og interesser. De studerende har fremragende viden om Dansk (læse og skrive), Engelsk (læse) og matematik (logisk) samt en stor interesse i IT. De har detaljerede færdigheder inden for specifikke emneområder i IT. De er dygtige og fokuserede på opgaver, de er meget loyale og har ofte fra naturens side en IQ over middel. For at sikre de bedste forhold omkring organiserede praktikophold tilbyder AspIT et særlig mentorkursus til den virksomhed, der tager praktikanten ind. Praktikanterne bliver beskæftigede inden for mange forskellige jobs – programmør, web-udvikler, IT-support, billeder, lyd, video, IT-administration, økonomi etc.

AspIT er en usædvanlig idé med en dokumenteret succesrate, hvor 80% af de studerende opnår beskæftigelse. Tankegangen bag AspIT er at specialisere en særlig gruppe unge mennesker med handicaps med 100% fokus på deres færdigheder og talenter samt deres behov for støtte og en mentor, og det er på baggrund af den tankegang successen er bygget. Budskabet fra AspIT er: Hold fuldstændigt fokus på de særlige færdigheder og talenter samt på behovet for støtte.

www.aspit.dk

MUSIKFESTIVALLER

Sølund Musik-Festival

Sølund Musikfestival er en årlig begivenhed, der har fundet sted siden 1986 over tre dage hver juni i Sølund nær Skanderborg i Danmark. Festivallen er den største af sin slags i verden for mennesker med handicaps. Sølund som sådan er en begivenhed for mennesker med svære fysiske og intellektuelle handicaps. Den er, som enhver anden festival, med bands, underholdning og boder med mad og drikke. Sølund-festivallen er muligvis den mest glade festival i Danmark med en atmosfære fuld af latter og smil. I år (2013) blev festivallen besøgt af over 16.000 mennesker – hvoraf størstedelen var mennesker med handicaps – som kunne lytte til musikken fra over 40 forskellige bands. Festivallen har omkring 60 sponsorer.

www.solundfestivalen.dk

Festivallen bemandes af et minimum af folk i årets 11 måneder og udvides i juni under selve festivallen til 2200 frivillige, hvoraf 150 er mennesker med handicaps. De frivillige med handicaps varetager en lang række opgaver lige fra at sætte boder og møbler op, pakke madpakker, organisere mad og drikke, til at holde pladsen ren for skrald. For at være frivillig skal du være i stand til at gøre jobbet korrekt og til tiden.

Sølund-festivallen er en usædvanlig begivenhed, der kan overføres til lignende festivaller, udstillinger etc. Mennesker med handicaps kan være meget værdifulde ressourcer som frivillige. Det giver dem en chance for at være del af en begivenhed og skaber selvtillid. Det er festivallens essens: At være i stand til at deltage, at kunne bruges til noget, at kunne bidrage med dine specifikke færdigheder, uanset hvad de måtte være, og at opnå respekt og stolthed over den du er.

DET ER FESTIVALLENS ESSENS:

At være i stand til at deltage, at kunne bruges til noget, at kunne bidrage med dine specifikke færdigheder, uanset hvad de måtte være, og at opnå respekt og stolthed over den du er

Kilder

Count Me In-publikationen er skrevet og produceret af følgende partnere:

GAIA Museum Outsider Art , Danmark
GAIA Musesum er en kulturinstitution, der tilbyder kulturelle oplevelser og uddannelse til den almindelige offentlighed. Museet er specialiseret i kunst lavet af mennesker, der har en anderledes virkelighed end de fleste, såsom mennesker med indlæringsvanskeligheder, psykiatripatienter eller andre grupper, der kan være ekskluderet fra mange institutioner i samfundet.
www.gaia.dk

Forfattere:
Dorte Eiersbo
Jan Ulrik Saksø Juhl
Helle Bonde

Tak til:
Herbert Maly, Cooperations Entreprises Socio-Culturelles
Hungarian Special Arts Workshop Association
Maria Bach, GAIA Museum Outsider Art

Debajo del Sombrero, Spanien
Debajo del Sombrero eksisterer for at skabe en platform for mennesker med indlæringsvanskeligheder, hvor de kan blive involveret i og have adgang til kunstneriske og kulturelle aktiviteter. Organisationen driver flere forskellige programmer i Madrid, der fokuserer på integration af grupper af mennesker med særlige behov, på nutidens kunstscene med træning, produktion og forbrug. Debajo del Sombrero er dedikeret til at gøre forskelligheden i kunstneriske udtryk synlig og undersøge innovative måder at kombinere kunstnernes færdigheder, uanset om de har handicaps eller ej.
www.debajodelsombrero.org

Authors:
Lola Barrera, Maria Sol Alvarez, Luis Saez

With thanks to:
Paldio Arte
Museo Reina Sofía

The Herbert Art Gallery & Museum, Storbritannien
Herbert er Coventry's prisvindende museum og kunstgalleri, der fejrer byens kultur, historie og kunst. En registreret velgørende uddannelsesorganisation, der også er vært for Coventry's arkiver. Museets bidrag til Count Me In-projektet blev ledet af Herbert Media Team. Herbert Media er et anerkendt erhvervslæringscenter, der er godkendt til at give en række forskellige kvalifikationer. De specialiserer i at udbyde progressive kreative lærings- og sociale inklusionsprogrammer for marginaliserede grupper ved at lave multimedieproduktioner med sociale og kulturelle temaer og i projektsamarbejder.
www.theherbert.org

Forfattere:
Richard Elms

Tak til:
Jo Muskett, The Herbert
Richard Hayhow, Open Theatre Company, UK
Lee Fisher, Birmingham Royal ballet, UK
Onur Aydin, Dreams Academy, Turkey
Ercan Tutal, Dreams Academy, Turkey

Foreningsfællesskabet Ligeværd (Union of Associations for Equality), Danmark
Foreningsfællesskabet Ligeværd er en national paraplyorganisation, i hvilken medlemmerne arbejder helhedsorienteret frem mod at skabe bedre uddannelses-, arbejds-, bolig- og sociale forhold for mennesker med særlige behov. Ligeværd arbejder både politisk – informerer og påvirker konstant tillidsvalgte – og praktisk – støtter tiltag for at skabe uddannelsesmuligheder, fritidsaktiviteter, passende boligforhold og passende jobs for alle mennesker med særlige behov.
www.ligevaerd.dk

Forfattere:
Peter Christensen:
Texts of Glad Foundation, AspIT and Sølundfestivalen.
Peter Christensen, Dorte Eiersbo and Lars Pedersen:
Texts to the framework for trainers.

Skemaet for den fiktive trainee Peter er materiale produceret af GAIA.

Tak til:
Dorte Justesen
Glad Foundation
Liselotte Bay Jensen
Robert Nolan
The Herbert
AspIT
Sølund Festivalen

Autism-Europe
Autism-Europe er en international forening med 85 medlemsforeninger for mennesker med autisme og deres familier over hele Europa i i alt 30 lande. Hovedformålet er at forbedre rettighederne for mennesker med autisme og hjælpe dem med at forbedre deres livskvalitet.

Autism-Europe arbejder med medlemmerne for at gøre opmærksom på rettigheder og social inklusion for mennesker med autisme i forhold til de europæiske institutioner. Autism-Europe monitorerer europæisk lovgivning og politikker. Den promoverer også tilpassede uddannelses- og bevisbaserede terapier og støtter udvekslingen af information, good-practices og erfaringer inden for autismeområdet.
www.autismeurope.org

Forfattere:
Aurélie Baranger and Miren Hurtado (Autism-Europe)

Tak til:
Susie Anderson (The Gallery on the Corner)
Janne Fredriksson & Mirjami Hagman (the Finnish Association for Autism and Asperger's Syndrome)
Benoit Henrard (Créahm)
Anne-Sophie Van Neste and Sarah Kokot (Art & Marges Museum)

eLearning Studios Ltd, UK
"Making eLearning Work"
eLearning Studios tilbyder en omfattende pakke af løsninger til at udvikle effektiv og engagerende e-learning. Via en serie innovative teknologier, ydelser og erfaringer samarbejder eLearning Studios med klienter om at bygge en udvidet læringsoplevelse både i Storbritannien og internationalt.

eLearning Studios har leveret den eLearning løsning, der følger med denne publikation og som findes på:
www.count-me-in.eu

www.e-learningstudios.com

eLearning-moduler designet af:
Karyn Murray

Elderberry AB, Sverige
Elderberry AB varetager uddannelsesmæssig udvikling og strategiske studier, forfatteri, testning, redigering og udgivelse inden for unge-, voksen-, lærer- og VET-uddannelse og ofte med socio-kulturel og urban betydning. Virksomheden har erfaring med traditionelle metoder til uddannelsesmateriale såvel som med eLearning og eCulture. Elderberry AB har koordineret materialet til denne publikation og redigeret indholdet.
www.elderberry.nu

Publikationsredaktør:
David Powell

Tak til:
Jo Muskett fra the Herbert for at læse korrektur
Lars Jacobsen, tegneserietegner
Mette Glyholt fra Glyholt Grafisk Design
for det grafiske design, layout og billedredigering