

Deltagelse i ordblindeundervisning for voksne (OBU)

En kvalitativ undersøgelse af, hvilke faktorer, der fremmer og hæmmer deltagelsen i OBU



FORORD

Deltagelse i ordblindeundervisning for voksne (OBU)

Læse- og skrivefærdigheder bliver stadig mere centrale i uddannelsessystemet, på arbejdsmarkedet og i samfundet generelt. På arbejdsmarkedet vokser kompetencekravene, samtidig med at et vist niveau af basale færdigheder, herunder at kunne læse og skrive, i stigende grad bliver en forudsætning for at være i beskæftigelse. Det kan være en udfordring for mennesker, som har svært ved at læse og skrive, og særligt for dem, som er ordblinde.

Politisk er ordblindhed – også blandt voksne – de seneste år blevet sat på dagsordenen. Senest ved finansloven for 2022, hvor der er blevet aftalt en pulje til ordblinde og læse- og skrivesvage på 10 millioner kroner i 2022 og aftalt et taxameterløft til almene voksenuddannelser blandt andet på ordblindeundervisning for voksne (OBU).

Imidlertid viser Danmarks Evalueringsinstituts (EVA) undersøgelse af aktiviteten på OBU, at aktiviteten er faldet markant i perioden 2010-2019. Fra 2010 til 2019 har i alt 47.500 deltaget i et OBU-forløb, men siden 2013 er aktiviteten faldet med 36 % (EVA, 2021). Det markante fald i OBU-aktiviteten er en udfordring og peger på, at der er mange ordblinde voksne, som har brug for støtte og hjælp, men som ikke deltager i OBU. Der er dermed et betydeligt potentiale for at få flere ordblinde voksne til at deltage i OBU.

Det er baggrunden for, at vi i denne rapport sætter fokus på, hvad der skal til, for at flere voksne med ordblindhed motiveres til og deltager i OBU, med særligt fokus på, hvad der, ifølge deltagere, udbydere og virksomheder, fremmer og hæmmer deres deltagelse.

Det er mit håb, at vi med denne rapport kan være med til at kvalificere de videre drøftelser af, hvordan vi i endnu højere grad, end tilfældet er i dag, får skabt rammer og motiveret flere voksne til at deltage i OBU, og at endnu flere voksne får hjælp og støtte til at begrænse de vanskeligheder, der kan følge med at være ordblind. Det kan bidrage til en højere selvtillid i forhold til at læse og skrive – og lyst til mere uddannelse.

Christina Barfoed-Høj
Direktør

INDHOLD

Deltagelse i ordblindeundervisning for voksne (OBU)

1	Resumé	6
----------	---------------	----------

2	Indledning	15
2.1	Lovgrundlag	16
2.2	OBU-aktiviteten	16
2.3	Undersøgelsens formål	18
2.4	Undersøgelsens design og metode	18
2.5	Projektets organisering	19
2.6	Rapportens opbygning	19

3	OBU-deltagernes erfaringer, udfordringer og udbytte	20
3.1	Dårlige erfaringer med at være ordblind	21
3.2	Ordblindhed kan være en udfordring i privat- og arbejdslivet	23
3.3	Anvendelse af kompensationsstrategier for ordblindhed	25
3.4	Deltagerne har fået et positivt udbytte af OBU	27

4	Fremmende faktorer for deltagelse i OBU	32
4.1	Rollemodeller motiverer til deltagelse i OBU	33
4.2	Virksomhedernes fokus på ordblindhed fremmer deltagelsen i OBU	34
4.3	Udbydernes opsøgende arbejde fremmer deltagelsen i OBU	39
4.4	Obligatorisk screening for ordblindhed har positiv betydning for deltagelse i OBU	41
4.5	Nye behov kan motivere til deltagelse i OBU	43
4.6	Åbenhed og aftabuisering af ordblindhed fremmer deltagelse	45
4.7	Fleksibilitet i OBU-tilbuddet bidrager til deltagelse	46

5	Hæmmende faktorer for deltagelse i OBU	48
5.1	Manglende kendskab, manglende oplevelse af behov eller manglende tid	49
5.2	Strukturelle barrierer for virksomhederne og udbyderne	52
5.3	Økonomiske barrierer	54

	Appendiks A – Litteraturliste	57
--	--------------------------------------	-----------

	Appendiks B – Uddybende metodebeskrivelse	59
--	--	-----------

1 Resumé

Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) sætter i denne undersøgelse fokus på, hvad der fremmer og hæmmer voksnes deltagelse i ordblindeundervisning for voksne (OBU).

Gennem interview med både OBU-deltagere, udbydere af OBU og virksomhedsrepræsentanter bidrager undersøgelsen med viden om, hvad informanterne oplever som fremmende og hæmmende faktorer for voksnes deltagelse i OBU, samt kvalificerer, hvad der skal til, for at flere voksne med ordblindhed deltager i OBU. Dette er vigtigt, fordi EVA's tidligere undersøgelse af aktiviteten på OBU tyder på, at der er et betydeligt potentiale for, at flere ordblinde voksne deltager i OBU.

Med rapporten ønsker EVA at bidrage til, at beslutningstagere og andre aktører på området får viden, der kan kvalificere drøftelserne om, hvordan man i endnu højere grad kan få flere voksne til at deltage i OBU.

Relevans, faglig kontekst og målgruppe

Relevans og faglig kontekst

Skriftlige færdigheder bliver stadig mere centrale på arbejdsmarkedet og i samfundet generelt, og det udfordrer dem, som ikke har tilstrækkelige læse-, stave- og skrivefærdigheder i almindelighed og ordblinde i særdeleshed. Blandt voksne i Danmark anslås det, at ca. 250.000 er ordblinde, hvilket svarer til 5-7 % af den danske befolkning (Gellert et al., 2018; Elbro, 2019).¹

OBU er et uddannelses tilbud målrettet ordblinde voksne og har til formål at afhjælpe eller begrænse de vanskeligheder, der kan følge med at være ordblind. Det drejer sig blandt andet om at forbedre deltagerens muligheder for at klare sig i uddannelsessystemet, på arbejdsmarkedet, i samfundslivet og i privatlivet.

Fra politisk side er ordblindhed – også blandt voksne – i de seneste år blevet sat på dagsordenen. I 2020 indgik regeringen med en række støttepartier en aftale om at styrke indsatsen for ordblinde (Regeringen et al., 2020), og i 2021 blev der oprettet en pulje på 50 millioner kroner, der skal sikre, at ordblinde voksne og andre, der ønsker hjælp til at kunne læse, skrive og regne, kan komme på korte kurser (Regeringen et al., 2021a; STAR, 2022).

¹ Antallet af ordblinde voksne i Danmark er forbundet med usikkerhed. Tallet er baseret dels på, at 7 % af de voksne 19-65-årige (ca. 250.000) i 1990 beskrev sig selv som ordblinde, dels at 8 % af eleverne i folkeskolen i 2014 modtog særlig støtte på grund af ordblindhed, dels på en antagelse af, at disse tal ikke har ændret sig meget siden (Gellert et al., 2018; Elbro, 2019).

Yderligere blev der med finansloven for 2022 aftalt to politiske tiltag for at styrke ordblindeområdet, herunder en pulje til ordblinde og læse- og skrivesvage på 10 millioner kroner i 2022 og et taxameterløft til almene voksenuddannelser blandt andet på OBU (Regeringen et al., 2021b). Taxameterløftet med finansloven for 2022 svarer til et løft på tre procent pr. fuldtidsdeltager om året. Det skal dog ses i lyset af, at taxameteret er faldet løbende fra 2014 og frem til 2017, hvor det var lavest, og at taxameteret for 2022 er lavere end taxameteret i 2014 (BUVM, 2022a).

Der skønnes at være omkring 250.000 ordblinde voksne i Danmark. EVA's aktivitetsanalyse fra 2021 viser, at der i perioden fra 2010 til 2019 i alt har været 47.500 deltagere i OBU-forløb. Siden 2013 er aktiviteten dog faldet med 36 %, hvor det årlige antal af unikke deltagere på OBU-forløbet er faldet fra 11.300 deltagere til omkring 7.400 personer (EVA, 2021). Dette fald i aktiviteten tyder på, at mange ordblinde voksne ikke får den støtte, som de har brug for, og at der er mange voksne med læse- og skrivevanskeligheder, der kunne have gavn af at deltage i OBU.

Med denne undersøgelse bidrager EVA med viden om, hvad der ifølge deltagerne, udbydere og virksomhederne skal til, for at flere voksne med ordblindhed deltager i OBU ved at undersøge fremmende og hæmmende faktorer for voksnes deltagelse i OBU.

Målgruppe

Undersøgelsen resultater er særligt relevante for uddannelsespolitikere, Børne- og Undervisningsministeriet, arbejdsmarkedets parter, Voksenuddannelsescentre (VUC) og andre udbydere af OBU, der træffer beslutninger og skaber rammer og incitamenter for udbuddet af OBU. Derudover er det hensigten, at undersøgelsens viden skal styrke OBU-udbydernes arbejde med at rekruttere flere voksne med ordblindhed til OBU, men også klæde andre centrale aktører på, som potentielt er i kontakt med målgruppen, og som kan lede dem ind i OBU. Det er fx sagsbehandlere og konsulenter i kommuner, a-kasser, faglige organisationer, brancheorganisationer mv.

Ordblindeundervisning for voksne (OBU)

OBU er et uddannelses tilbud målrettet voksne med ordblindhed. Formålet med undervisningen er at forbedre deltagernes læse-, skrive- og stavefærdigheder samt introducere og understøtte brugen af læse- og staveunderstøttende it-hjælpe midler med henblik på at understøtte voksne med ordblindhed i uddannelsessystemet, på arbejdspladsen og i privatlivet. OBU finder sted på voksenuddannelsescentre (VUC) og på institutioner med overenskomst med VUC (driftsoverenskomstpартnere, fx oplysningsforbund), hvor undervisningen tilrettelægges i forløb med op til 60 timer af 60 minutter (BUVM, 2022b: BEK nr. 440 af 15.04.2020).

For at deltage i OBU skal ansøgeren deltage i en test og en samtale, der belyser omfanget og karakteren af ordblindhed. Hvis samtalen og testen viser, at der er tale om ordblindhed, gennemføres yderligere tests for at afklare, hvilken form for undervisning ansøgeren vil profitere af. Denne test danner baggrund for en individuel tilrettelagt undervisningsplan for ansøgeren, hvor målet og indholdet defineres i dialog mellem deltager og udbyder (BUVM, 2022c). OBU er primært målrettet voksne med ordblindhed fra 25 år og over. Før 2019 har OBU dog også været et tilbud til unge under 25 år. Disse unge er i dag henvist til forberedende ungdomsuddannelser (FGU), men de kan få dispensation til at deltage i OBU, hvis de lever op til en række kriterier, fx om at være i uddannelse eller deltidsbeskæftigelse (BUVM, 2022d; BUVM, 2022e: LBK nr. 602 af 23.05.2019, § 2 a, stk. 2, nr. 1-6).

Hovedresultater

Undersøgelsen viser, at der, ifølge de interviewede deltagere, udbydere og virksomheder, er en række faktorer, som fremmer voksnes deltagelse i OBU. Eksempelvis peger de på, at rollemodeller, virksomhedernes fokus på ordblindhed, udbydernes opsøgende arbejde og obligatoriske screeninger er fremmende for deltagelse i OBU. Informanterne peger samtidig på, at der også er en række faktorer, som hæmmer deltagelse i OBU. Eksempelvis deltagernes manglende kendskab til OBU, at nogle ordblinde voksne har lært at leve med deres ordblindhed uden at få den nødvendige hjælp og støtte, og strukturelle og økonomiske barrierer for virksomhederne og udbyderne i forbindelse med OBU.

Fremmende faktorer for deltagelse i OBU

Undersøgelsen har på baggrund af interviewene med OBU-deltagere, udbydere af OBU og virksomhedsrepræsentanterne identificeret en række faktorer, som er fremmende for voksnes deltagelse i OBU. Disse gennemgås kort nedenfor.

Rollemodeller har positiv virkning

En væsentlig fremmende faktor for deltagelse i OBU er, ifølge de interviewede deltagere, udbydere og virksomhedsrepræsentanter, brugen af rollemodeller, der selv er ordblinde. Et udbredt perspektiv blandt informanterne er, at rollemodeller kan motivere til deltagelse i OBU og er med til at bidrage positivt til dialogen om ordblindhed. Grunde til dette er dels, at rollemodellerne kan fortælle om deres egne oplevelser med at være ordblind, dels at deltagerne kan spørge ind til rollemodel-

lernes erfaringer og udbytte i forhold til at blive screenet og deltage i OBU. Således fortæller de interviewede deltagere, at de er blevet inspireret og motiveret af rollemodeller, eksempelvis kollegaer eller venner, som har deltaget i OBU.

Virksomhederne bør fokusere på ordblindhed

En anden væsentlig fremmede faktor for deltagelse i OBU er, ifølge deltagerne, udbydere og virksomheder, når virksomhederne fokuserer på ordblindhed. Informanterne oplever, at når virksomhederne går forrest og sætter ordblindhed på dagsordenen, så bidrager det dels til, at medarbejderne får kendskab til OBU, dels til at medarbejderne motiveres til at deltage i OBU, fordi ordblindhed derigennem opleves som mindre tabuiseret. Eksempelvis er der blandt de interviewede deltagere flere, som først har hørt om OBU på arbejdspladsen, fordi arbejdspladsen fx har haft informationsmøder om ordblindhed og OBU, eller fordi arbejdspladsen fx har screenet alle medarbejdere.

Informanterne peger samtidig på, at det gør en væsentlig forskel for erhvervsdeltagerne, at OBU tilbydes i arbejdstiden med løn, og at det er et frivilligt tilbud. Ifølge virksomhedsrepræsentanterne og deltagerne har det stor betydning for deltagernes motivation og deltagelse i OBU, at OBU foregår i arbejdstiden. Det er en udbredt fortælling blandt deltagerne, at de ikke ville have deltaget i OBU, hvis det ikke foregik som en del af arbejdstiden, men i fritiden, fordi det vil være svært for deltagerne at få det til at hænge sammen med privatlivet.

Samtidig peger informanterne på, at det er vigtigt for at fremme deltagelsen i OBU, at virksomhederne har fokus på at skabe motivation og tryghed i dialogen med medarbejderne om OBU. Dette er for at sikre, at medarbejderne har lyst til at deltage og ikke oplever OBU som noget farligt, der eksempelvis kan have betydning for medarbejdernes ansættelsessituation. Nogle virksomhederne har eksempelvis inddraget tillidsrepræsentanten i dialogen med medarbejderne om OBU for at skabe motivation og sikre tryghed.

Udbydernes opsøgende arbejde fremmer deltagelsen

OBU-udbydernes opsøgende arbejde både i forhold til virksomhederne og fritidsdeltagerne er ifølge udbydere og virksomhederne ligeledes en væsentlig fremmede faktor for deltagelse i OBU. Informanterne peger på, at udbydernes opsøgende arbejde blandt virksomhederne gør virksomhederne opmærksomme på OBU og mulighederne ved OBU og derigennem fremmer medarbejdernes deltagelse. Eksempelvis fortæller en af virksomhedsrepræsentanterne, at det var et VUC, som tog kontakt til dem og spurgte, om de var interesseret i OBU. Virksomhedsrepræsentanten beskriver ligeledes, at de ikke selv var bekendte med OBU og nok heller ikke selv ville have opsøgt viden om det.

De interviewede udbydere og deltagere peger på, at tilbuddet om OBU også bør være synligt for den del af målgruppen, som udgøres af de såkaldte fritidsdeltagere, via forskellige platforme og måder at informere på. Ifølge udbydere er det vigtigt, at oplysningerne er nemt tilgængelige for deltagerne, og at det er tydeligt, hvem man skal kontakte. Samtidig skal indgangen til OBU være nem og håndholdt. Udbydernes erfaring er nemlig, at deltagere hurtigt springer fra, hvis ikke de bliver taget i hånden, eller hvis de oplever, at tilmeldingen er besværlig.

Obligatorisk screening for flere til at deltage

Obligatorisk screening for ordblindhed af alle eller større grupper af medarbejdere og potentielle deltagere har positiv betydning for både kendskabet til og deltagelse i OBU. Ifølge deltagerne, udbydere og virksomhederne skyldes det dels, at screeningen opleves som mindre farlig af deltagerne, når alle skal igennem det samme, dels at alle får afklaret, om de faktisk er ordblinde, og om de har behov for at deltage i OBU, da dette ikke altid er tydeligt for den enkelte.

Nye behov kan motivere

Når deltagere oplever et nyt behov for at blive bedre til at læse og skrive, kan det motivere til at starte på OBU. På tværs af interviewene med OBU-deltagerne giver deltagerne således udtryk for, at de har skullet erkende et behov for at blive bedre til at læse og skrive, end de i forvejen var, før de blev motiveret til at opsøge eller tage imod et tilbud om OBU.

På baggrund af analysen har vi identificeret fire konkrete situationer, som ifølge informanterne har betydning for, at deltagerne har erkendt eller oplevet et behov for at deltage i OBU. Disse vedrører behov for bedre at kunne begå sig i hverdagen, behov for bedre at kunne begå sig på arbejdet, nye behov i forbindelse med sporskifte og behov for at kunne gennemføre uddannelse.

Åbenhed og aftabuisering af ordblindhed er vigtigt

Deltagere, udbydere og virksomhedsrepræsentanter peger på, at åbenhed og aftabuisering af ordblindhed er fremmede for deltagelse i OBU. Dette handler både om, at der er fokus på ordblindhed, og hvordan ordblindhed italesættes. Konkrete eksempler, der nævnes af de interviewede deltagere og udbydere, er Danmarks Radios programserie om ordblinde voksne, ordblindeugen og det, at flere – også kendte personer – står frem og fortæller om deres ordblindhed. Dette har ført til, at ordblindhed er blevet mindre tabubelagt i dag, end det var tidligere.

Behov for fleksibilitet i OBU-tilbuddet

Fleksibilitet i tilbuddene om OBU kan ligeledes være fremmede for deltagelsen. Grunden til dette er, at OBU kan passes ind i den enkelte deltagers hverdag, privatliv, arbejdsliv og præferencer. Således fremhæver både udbydere, deltagerne og virksomhedsrepræsentanterne, at muligheden for at kunne deltage på enten dagshold eller aftenhold, at kunne vælge mellem få eller mange timer om ugen og at kunne vælge mellem fysisk tilstedeværelsesundervisning, onlineundervisning eller en kombination bidrager positivt til deltagelse i OBU.

Hæmmende faktorer for deltagelse i OBU

Undersøgelsen har på baggrund af interviewene med OBU-deltagere, udbydere af OBU og virksomhedsrepræsentanterne ligeledes identificeret en række faktorer, som er hæmmende for voksnes deltagelse i OBU. Disse gennemgås kort nedenfor.

Ordblinde voksnes manglende kendskab til OBU er en barriere

Informanterne peger enslydende på, at mange ordblinde voksne mangler kendskab til OBU og mulighederne med OBU, og at dette er en væsentlig hæmmende faktor for deltagelse i OBU. Således er det en udbredt fortælling blandt de interviewede deltagere, at de først efter flere år og som voksne har fået kendskab til OBU, på trods af at de vidste, at de var ordblinde. Nogle deltagere var

eksempelvis ikke bekendt med, at der er specifik ordblindeundervisning for voksne, og at den er gratis.

I forhold til både deltagernes og virksomhedernes kendskab til OBU peger analysen på, at det både handler om, at deltagerne får viden om, at OBU-tilbuddet eksisterer, at OBU er gratis, at undervisningen adskiller sig fra undervisningen i grundskolen, og at man kan få et stort udbytte af at deltage i OBU.

Nogle har lært at leve med deres ordblindhed

En anden væsentlig hæmmende faktor for deltagelse i OBU er ifølge informanterne, at ordblinde voksne ikke oplever behov for OBU. Både deltagere og udbydere fortæller om ordblinde, som har lært at leve med deres ordblindhed, og som anvender forskellige kompensationsstrategier uden at få den nødvendige hjælp og støtte. Udbydere peger eksempelvis på, at den gruppe af ordblinde, som har lært at leve med, at de har et handicap, og som kompenserer på andre måder, kan være en vanskelig gruppe at motivere til OBU, fordi deltagerne selv oplever, at de klarer sig fint i hverdagen og på deres arbejde. Dette er tilfældet, på trods af at de ordblinde voksne, ifølge udbydere og deltagerne, vil have gavn af at deltage i OBU.

Virksomhederne og udbydere oplever strukturelle barrierer

De interviewede virksomheder og udbydere peger på en række strukturelle barrierer, som er hæmmende for deltagelsen i OBU. Ifølge de interviewede virksomhedsrepræsentanter er det en barriere at planlægge og afsætte tid til OBU. Det skyldes dels, at planlægning af undervisning kræver en del ressourcer, og dels at det opleves som svært for virksomhederne at få passet OBU ind i hverdagen, når den normale drift og produktion skal opretholdes.

For udbydere oplever de, at det er en strukturel barriere at oprette hold og sikre geografisk spredning og fleksibilitet af OBU-tilbuddet, når der er få deltagere. Ifølge udbydere går dette ud over tilgængeligheden af OBU og i sidste ende deltagelsen. Udbydere peger på, at det er en udfordring at få økonomien til at hænge sammen med få deltagere og derigennem at kunne tilbyde den fleksibilitet af OBU, som efterspørges. Dels i forhold til at kunne tilbyde hold med undervisning i både dagstimerne og aftentimerne, dels at kunne tilbyde OBU-hold i hele Danmark og sikre geografisk spredning.

Virksomhederne og udbydere oplever økonomiske barrierer

Virksomhederne og udbydere peger på en række økonomiske barrierer, som, ifølge dem, er hæmmende for deltagelsen i OBU. For virksomhederne drejer det sig om, at OBU er mindre attraktivt, hvis medarbejdernes løn ikke dækkes af det offentlige, og det kan betyde, at virksomhederne fravælger OBU. Det skyldes, at virksomhederne i forvejen oplever, at det er en udfordring, at medarbejderne er væk fra arbejdet, og at det derfor er afgørende, at det ikke samtidig koster virksomheden for meget. Der er også blandt de interviewede virksomheder en oplevelse af, at det kan være en udfordring, at Statens Voksenuddannelsesstøtte (SVU) ikke dækker hele medarbejdernes løn.

For udbyderne handler de økonomiske barrierer om, at taxameteret for OBU ikke i tilstrækkelig grad dækker deres omkostninger.² Konkret peger de interviewede udbydere på tre grunde til, at OBU ikke er økonomisk rentabelt for dem, idet taxameteret ikke dækker 1) vejledning og relationsarbejde i forhold til deltagerne, 2) det opsøgende arbejde rettet mod virksomhederne, og 3) når undervisning gennemføres med mindre OBU-hold, og dermed ikke bidrager til, at udbyderne kan tilbyde den fleksibilitet af OBU, der efterspørges af deltagerne og virksomhederne.

Negative erfaringer med ordblindhed, men positive erfaringer med OBU

Undersøgelsen viser desuden, at de interviewede OBU-deltageres fortællinger om at være ordblind er præget af dårlige erfaringer med at gå i skole og en oplevelse af at føle sig dum både i skolen og på arbejdspladsen. Blandt deltagerne er det en udbredt oplevelse, at de siden og under deres skoletid har vidst, at de var ordblinde, men at det har været begrænset, hvilken hjælp og støtte de har fået før deres deltagelse i OBU. Dette, på trods af at deltagerne ordblindhed kan være en udfordring både i deres privatliv og i deres arbejdsliv. For at kompensere for deres udfordringer med at læse og skrive anvender OBU-deltagerne forskellige strategier. I analysen har vi identificeret fem forskellige strategier, herunder at undgå det, som er svært, at søge hjælp og støtte hos familie, kæreste og venner, at anvende it-hjælpe midler, at huske, hvordan forskellige ord ser ud og staves, samt at affinde og forsones sig med sin ordblindhed.

Samtidig peger interviewene med deltagerne, udbyderne og virksomhederne på, at OBU-deltagerne har positive erfaringer med og udbytte af deltagelse i OBU. Modsat deltagerne tidligere dårlige skoleerfaringer er det et udbredt perspektiv blandt de interviewede deltagere, udbydere og virksomhedsrepræsentanter, at deltagerne har fået mere selvtilid og lyst til at læse og skrive, efter at de har deltaget i OBU. Analysen peger derudover på, at deltagerne hurtigt oplever at få et udbytte af OBU, herunder konkrete strategier og hjælpemidler, som de kan bruge i deres privat- og arbejdsliv. Ifølge de interviewede deltagere og udbydere skyldes det dels, at OBU er tilrettelagt med få deltagere pr. hold, dels at undervisningen er målrettet den enkelte deltageres behov og udfordringer.

I tekstboksen nedenfor har vi oplyst en række bud på, hvad udbyderne og virksomhederne kan gøre for at fremme deltagelsen i OBU.

Det er derudover en grundlæggende forudsætning for, at udbydere og virksomheder kan løse opgaven med at fremme deltagelse i OBU, at der er de nødvendige rammevilkår til stede. Hvad det angår, er det en udbredt opfattelse blandt udbyderne, at taxameteret for OBU er utilstrækkeligt. Det udgør, ifølge udbyderne, en barriere, fordi taxameteret ikke i tilstrækkelig grad dækker deres omkostninger, både med hensyn til vejledning og relationsarbejde i forhold til deltagerne, det virksomhedsrettede opsøgende arbejde og i forhold til at sikre fleksibilitet af OBU-tilbuddet. Det er endvidere en opfattelse, som bakkes op af, at der har været et sammenfald mellem et faldende taxameter til OBU og en faldende deltageraktivitet siden 2014.

2 Det skal bemærkes, at dataindsamlingen blandt udbyderne er foretaget i efteråret 2021, og at der med finansloven for 2022 er blevet besluttet et taxameterløft til almene voksenuddannelser (Regeringen et al., 2021). Taxameterløftet med finansloven for 2022 svarer til et løft på tre procent pr. fuldtidsdeltager om året. Det skal dog ses i lyset af, at taxameteret er faldet løbende fra 2014 og frem til 2017, hvor det var lavest, og at taxameteret for 2022 er lavere end taxameteret i 2014 (BUVM, 2022a). Resultaterne af vores undersøgelse skal derfor ses i lyset af, at udbyderne forholder sig til det gamle taxameter for OBU.

Hvad kan der, på baggrund af undersøgelsen, gøres for at fremme deltagelsen i OBU

Udbydere kan fremme deltagelsen i OBU ved at:

- Styrke det virksomhedsrettede opsøgende arbejde
- Øge kendskabet til OBU for virksomheder og målgruppen via forskellige platforme og måder at informere på
- Synliggøre mulighederne med og udbyttet af OBU
- Bruge rollemodeller
- Informere og sikre, at indgangen til OBU er nem og håndholdt, det vil sige at deltagerne bliver holdt i hånden og ikke oplever, at tilmeldingen til OBU er besværlig
- Foretage obligatoriske screeninger af større grupper, fx medarbejdere på virksomheder, ledige eller deltagere i anden uddannelse, fx AMU, avu eller hf-enkeltfag
- Sikre, at OBU-tilbuddet er fleksibelt for deltagerne og virksomhederne.

Virksomhederne kan fremme deltagelsen i OBU ved at:

- Sætte fokus på og aftabuisere ordblindhed på arbejdspladsen, fx på møder m.m.
- Forsøge at motivere til deltagelse i OBU for medarbejdere med behov
- Foretage obligatoriske screeninger af større grupper af medarbejdere
- Tilbyde OBU i arbejdstiden med løn.

Ordblinde voksne kan motiveres til deltagelse i OBU, når de:

- Møder rollemodeller, der selv er ordblinde
- Oplever, at ordblindhed ikke er forbundet med at være dum og ikke er et tabu
- Bliver overbevist om, at OBU er et respektfuldt, skræddersyet tilbud, der tager afsæt i netop deres individuelle behov for undervisning
- Får præsenteret eksempler på, at andre har fået et stort udbytte af OBU
- Oplever nye behov for at blive bedre til at læse og skrive
- Oplever, at OBU er et fleksibelt tilbud, der kan passes ind i den enkelte deltagers hverdag, privatliv, arbejdsliv og præferencer.

Om datagrundlaget

Undersøgelsens datagrundlag består af en interviewundersøgelse. Desuden er der gennemført en forundersøgelse, der bestod af en desk research af relevant litteratur og lovgivning på området samt dialoger med interessenter, herunder udbydere af OBU, Børne- og Undervisningsministeriet og Uddannelsesforbundet.

Interviewundersøgelsen omfatter kvalitative interview med OBU-deltagere, udbydere af OBU og virksomhedsrepræsentanter. Formålet med interviewundersøgelsen har været at tilvejebringe viden om, hvad henholdsvis OBU-deltagerne, udbydere af OBU og virksomhederne oplever som fremmende og hæmmende faktorer for voksnes deltagelse i OBU. Der er gennemført i alt 18 interview fordelt på følgende informantgrupper: 11 enkeltinterview med OBU-deltagere, 2 gruppeinterview med OBU-udbydere, 1 enkeltinterview med én OBU-udbyder og 4 enkeltinterview med virksomhedsrepræsentanter. Interviewene har været gennemført telefonisk eller over Skype i perioden fra oktober 2021 til januar 2022.

2 Indledning

Skriftlige færdigheder bliver stadig mere centrale på arbejdsmarkedet og i samfundet generelt, og det kan være en udfordring særligt for dem, som ikke har tilstrækkelige læse-, stave- og skrivefærdigheder. Ordblindeundervisning for voksne (OBU) har til formål at afhjælpe eller begrænse de vanskeligheder, der kan følge med at være ordblind, og at forbedre deltagerens muligheder for at klare sig i uddannelsessystemet, på arbejdsmarkedet, i samfundslivet og privatlivet (BUVM, 2022e: LBK nr. 602 af 23.05.2019, § 1 a.).

Ordblindhed (dysleksi) er defineret, som at man har: ”store vanskeligheder med at lære at læse og skrive, som kommer af langsom og upræcis omsætning af bogstaver og bogstavfølger til sproglyde. Personer med dysleksi har særlig svært ved at læse ord, som de ikke har set skrevet før. Læse- og stavfejlene er ofte i modstrid med almindelige forbindelser mellem bogstav og lyd, fx kulde læst som kunne, og dig skrevet din” (Elbro, 2019). Blandt voksne i Danmark anslås det, at ca. 250.000 er ordblinde, hvilket svarer til ca. 5-7 % af den danske befolkning (Gellert et al., 2018; Elbro, 2019).³

Fra politisk side er ordblindhed – også blandt voksne – sat på dagsordenen. Således har regeringen sammen med en række støttepartier i september 2020 indgået en aftale om at styrke indsatsen for ordblinde. Aftalen har til formål at sikre, at ordblinde har mulighed for at få undervisning og støtte til både fagligt og socialt at komme godt igennem skole- og uddannelsesforløb (Regeringen et al., 2020). Regeringen og støttepartierne har endvidere i 2021 oprettet en pulje på 50 millioner kroner, der skal sikre, at ordblinde voksne og andre, der ønsker hjælp til at kunne læse, skrive og regne, kan komme på korte kurser (Regeringen et al., 2021a; STAR, 2022).

Yderligere blev der med finansloven for 2022 aftalt to politiske tiltag for at styrke ordblindeområdet. Det ene politiske tiltag er en pulje til ordblinde og læse- og skrivesvage, hvor aftalepartierne har afsat 10 millioner kroner i 2022 til en ansøgningspulje, der har til formål at fastholde beskæftigede personer med ordblindhed og/eller læse- og skriveudfordringer på arbejdsmarkedet samt at hjælpe ledige personer med ordblindhed og/eller læse- og skriveudfordringer tættere på arbejdsmarkedet. Det andet politiske tiltag er taxameterløft til almene voksenuddannelser, hvor aftalepartierne blev enige om at give de almene voksenuddannelser, herunder hf-enkeltfag, almen voksenuddannelse (AVU), forberedende voksenundervisning (FVU) og OBU et taxameterløft svarende til løftet til de gymnasiale fuldtidsuddannelser. Med dette tiltag afsættes der 37 millioner kroner årligt i 2022-2024 til løftet af de almene voksenuddannelser parallelt med løftet af de gymnasiale fuldtidsuddannelser (Regeringen et al., 2021b).

³ Antallet af ordblinde voksne i Danmark er forbundet med usikkerhed. Tallet er baseret dels på, at 7 % af de voksne 19-65-årige (ca. 250.000) i 1990 beskrev sig selv som ordblinde, dels at 8 % af eleverne i folkeskolen i 2014 modtog særlig støtte på grund af ordblindhed, dels på en antagelse af, at disse tal ikke har ændret sig meget siden (Gellert et al., 2018; Elbro, 2019).

Taxameterløftet med finansloven for 2022 svarer til et løft på tre procent pr. fuldtidsdeltager om året. Det skal dog ses i lyset af, at taxameteret er faldet løbende fra 2014 og frem til 2017, hvor det var lavest, og at taxameteret for 2022 er lavere end taxameteret i 2014 (BUVM, 2022a).

2.1 Lovgrundlag

OBU er et uddannelses tilbud målrettet voksne med ordblindhed. Formålet med undervisningen er at forbedre deltagernes læse-, skrive- og stavefærdigheder samt introducere og understøtte brugen af læse- og staveunderstøttende it-hjælpemidler med henblik på at understøtte voksne med ordblindhed i uddannelsessystemet, på arbejdspladsen og i privatlivet. OBU finder sted på voksenuddannelsescentre (VUC) og på institutioner med overenskomst med VUC (driftsoverenskomst-partnere, fx oplysningsforbund), hvor undervisningen tilrettelægges i forløb med op til 60 timer af 60 minutter (BUVM, 2022b: BEK nr. 440 af 15.04.2020).

For at deltage i OBU skal ansøgeren deltage i en test og en samtale, der belyser omfanget og karakteren af ordblindhed. Hvis samtalen og testen viser, at der er tale om ordblindhed, gennemføres yderligere tests for at afklare, hvilken form for undervisning ansøgeren vil profitere af. Denne test danner baggrund for en individuel tilrettelagt undervisningsplan for ansøgeren, hvor målet og indholdet defineres i dialog mellem deltager og udbyder (BUVM, 2022c). OBU er primært målrettet voksne med ordblindhed fra 25 år og over. Før 2019 har OBU dog også været et tilbud til unge under 25 år. Disse unge er i dag henvist til forberedende ungdomsuddannelser (FGU), men de kan få dispensation til at deltage i OBU, hvis de lever op til en række kriterier, fx at være i uddannelse eller deltidsbeskæftigelse (BUVM, 2022d; BUVM, 2022e: LBK nr. 602 af 23.05.2019, § 2 a, stk. 2, nr. 1-6).

2.2 OBU-aktiviteten

Der skønnes at være omkring 250.000 ordblinde voksne i Danmark (Gellert et al., 2018; Elbro, 2019). Danmarks Evalueringsinstituts (EVA) aktivitetsanalyse fra 2021 viser, at der i perioden fra 2010 til 2019 i alt har været 47.500 deltagere i OBU-forløb. Siden 2013 er aktiviteten dog faldet med 36 %, ⁴ hvor det årlige antal af unikke deltagere på OBU-forløbet er faldet fra 11.300 deltagere til omkring 7.400 personer (EVA, 2021). Dette fald i aktiviteten tyder på, at mange ordblinde voksne ikke får den støtte, som de har brug for, og at der er mange voksne med læse- og skrivevanskeligheder, der kunne have gavn af at deltage i OBU.

EVA's rapport viser derudover, at deltagerne i OBU er meget forskellige, men at hovedparten udgøres af kortuddannede samt personer i beskæftigelse eller under uddannelse. Analysen af udviklingen i aktiviteten på OBU i relation til deltagerprofilen viser dog, at det store fald i antallet af deltagere fra 2013 til 2019 har været ulige fordelt blandt deltagere med forskellige baggrundskarakteristika. Eksempelvis har faldet i deltagelsen været størst blandt deltagere med grundskole som højeste fuldførte uddannelse (EVA, 2021).

Derfor sætter EVA i denne undersøgelse fokus på, hvad der skal til, for at flere voksne med ordblindhed deltager i OBU. Det gør vi ved at spørge OBU-deltagere, udbydere af OBU og virksomheder om, hvad de opfatter som værende de vigtigste fremmende og hæmmende faktorer for voksnes deltagelse i OBU.

4 En mulig forklaring på det markante fald i OBU-aktiviteten kan være, at taxameteret for OBU siden 2014 er faldet.

Uddrag af bekendtgørelse om ordblindeundervisning for voksne (OBU): BEK nr. 440 af 15.04.2020

§ 1. Ordblindeundervisning for voksne (herefter OBU) er målrettet personer med basale vanskeligheder med at tilegne sig skriftsproget (ordblinde), der har behov for særligt tilrettelagt undervisning for at afhjælpe eller begrænse vanskelighederne og forbedre deres muligheder for at klare sig i sammenhænge, der kræver skriftsproglige færdigheder. Der skal være tale om undervisning, som ikke ydes i henhold til anden lovgivning, jf. § 1 a, i lov om forberedende voksenundervisning og ordblindeundervisning for voksne (herefter loven).

Stk. 2. Undervisningens indhold skal kunne medvirke til at forbedre deltagerens mulighed for at benytte kompenserende strategier og metoder, der øger deltagerens mulighed for at fungere i beskæftigelse, uddannelse, samfundslivet og privatlivet, herunder at give deltageren mulighed for at forstå, anvende og producere skrevne tekster og at anvende relevante hjælpemidler. [...]

§ 3. OBU omfatter

1. undervisning, der kompenserer for deltagerens vanskeligheder gennem styrkelse af skriftsproglige og kommunikative færdigheder og
2. specialpædagogisk bistand.

Stk. 2. Gennem undervisning efter stk. 1, nr. 1, udvikler deltageren sine funktionelle læse-, skrive- og stavefærdigheder og færdigheder i at bruge kompenserende hjælpemidler, herunder it-hjælpemidler.

Stk. 3. Gennem bistand efter stk. 1, nr. 2, stilles relevante pædagogiske hjælpemidler til rådighed for deltageren i undervisningen.

Stk. 4. Gennem bistand efter stk. 1, nr. 2, ydes rådgivning af deltageren og, efter aftale med deltageren, af personer med tilknytning til deltageren, for eksempel om tiltag, der kan kompensere for deltagerens skriftsproglige vanskeligheder i hverdagen.

Stk. 5. Undervisningen efter stk. 1, nr. 1 og 2, tilrettelægges individuelt, på baggrund af en samlet vurdering af deltagerens behov og forudsætninger, og fører frem mod det færdighedsniveau, som vurderes at være relevant for deltageren.

§ 4. Uddannelsesstedet kan tilbyde deltagere, der deltager i undervisning efter § 3, fagundervisning i fag, som forudsætter skriftsproglige færdigheder. Undervisningen tilrettelægges under hensyntagen til deltagerens ordblindhed, jf. lovens § 4 a, stk. 2.

§ 5. Undervisningen tilrettelægges i forløb med op til 60 timer af 60 minutter. Det forudsættes, at deltageren har udbytte af undervisningen.

§ 6. It skal inddrages som redskab i undervisningen.

§ 7. Undervisningen tilrettelægges som eneundervisning eller undervisning på hold med 2-6 deltagere, idet holdstørrelsen tilpasses deltagerens behov.

Stk. 2. Undervisningen tilrettelægges i samarbejde mellem lærer og deltager, således at den

1. tager udgangspunkt i deltagerens erfaringer og interessefelter,
2. synliggør deltagerens faglige udvikling og

3. fremmer deltagerens lyst til at arbejde med sine skriftsproglige færdigheder uden for undervisningstiden [...]

Kilde: BUVVM, 2022b: Bekendtgørelse om ordblindeundervisning for voksne: BEK nr. 440 af 15.04. 2020.

2.3 Undersøgelsens formål

I denne undersøgelse sætter EVA fokus på fremmende og hæmmende faktorer for voksnes deltagelse i OBU. Undersøgelsens formål er at bidrage med viden om, hvad der skal til, for at flere voksne med ordblindhed deltager i OBU fra forskellige perspektiver: et deltagerperspektiv, et virksomhedsperspektiv og et udbyderperspektiv.

Undersøgelsen belyser følgende undersøgelsesspørgsmål:

- Hvad oplever deltagere i OBU som fremmende og hæmmende faktorer for deltagelsen?
- Hvad oplever virksomheder som fremmende og hæmmende for, at deres medarbejdere med ordblindhed deltager i OBU?
- Hvad oplever OBU-udbydere som fremmende og hæmmende for rekrutteringen af voksne med ordblindhed til OBU?

Det er hensigten, at undersøgelsens viden skal styrke OBU-udbydernes arbejde med at rekruttere flere voksne med ordblindhed til OBU, men også klæde andre centrale aktører på, som potentielt er i kontakt med målgruppen, og som kan lede dem ind i OBU. Det er fx sagsbehandlere og konsulenter i kommuner, a-kasser, faglige organisationer, brancheorganisationer mv. EVA ønsker endvidere også at bidrage med viden til beslutningstagere som fx politikere, arbejdsmarkedets parter og Børne- og Undervisningsministeriet, der skaber rammer og incitamenter for udbuddet af OBU.

2.4 Undersøgelsens design og metode

Undersøgelsen er designet som en interviewundersøgelse med fokus på fremmende og hæmmende faktorer for voksnes deltagelse i OBU. Forud for undersøgelsen har EVA udarbejdet en registerundersøgelse af OBU-aktiviteten, OBU-deltagernes karakteristika samt deres uddannelses- og beskæftigelsesaktivitet fra 2010-2019 (EVA, 2021), som bidrager med viden om aktiviteten på OBU og viden om OBU-deltagernes karakteristika.

2.4.1 Interviewundersøgelse

Interviewundersøgelsen består af kvalitative interview med OBU-deltagere, udbydere af OBU og virksomhedsrepræsentanter. Formålet med interviewundersøgelsen har været at tilvejebringe viden om, hvad henholdsvis OBU-deltagerne, udbyderne af OBU og virksomhederne oplever som fremmende og hæmmende faktorer for voksnes deltagelse i OBU.

Udvælgelseskriteriet for deltagere i OBU har været, at de har deltaget i OBU på deres arbejdsplads eller i deres fritid på et VUC eller på en institution, der er driftsoverenskomstspartner. Udbyderne er

blevet udvalgt ud fra dem med høj OBU-aktivitet og i forhold til en geografisk spredning. Udvælgelseskriterier for virksomhederne har været, at der skulle være en spredning på branche, geografi og størrelse.

Interviewundersøgelsen består af i alt 18 interview og omfatter følgende grupper af informanter:

- 11 enkeltinterview med deltagere i OBU
- 4 enkeltinterview med virksomhedsrepræsentanter
- 2 gruppeinterview med fem udbydere af OBU (1 gruppeinterview med repræsentanter fra VUC og 1 gruppeinterview med repræsentanter fra AOF (DPO))
- 1 enkeltinterview med udbyder af OBU (repræsentant fra VUC Erhverv).

Interviewene har været gennemført telefonisk eller over Skype, og data er blevet indsamlet fra oktober 2021 til januar 2022.

2.5 Projektets organisering

Rapporten er udarbejdet af en projektgruppe bestående af:

- Maria Thiemer, konsulent (projektleder)
- Emilie Schram, konsulent
- Michael Andersen, chefkonsulent
- Cecilie K. Moesby-Jensen, seniorkonsulent (til august 2022).

2.6 Rapportens opbygning

Rapporten omfatter tre kapitler, der belyser OBU-deltagernes, OBU-udbydernes og virksomhedsrepræsentanternes oplevelser af, hvad der er fremmende og hæmmende for voksnes deltagelse i OBU. I kapitel 3 beskriver vi, hvad der karakteriserer de erfaringer og udfordringer, OBU-deltagere har med at være ordblind, samt erfaringer med og udbytte af at deltage i OBU. Kapitlet er af mere baggrundsmæssig karakter, idet det belyser målgruppen, deres udfordringer og udbytte af OBU, sammenlignet med de efterfølgende kapitler, der fokuserer på fremmende og hæmmende faktorer for deltagelse i OBU.

I kapitel 4 og 5 belyser vi de faktorer, som gennem undersøgelsen er identificeret som henholdsvis fremmende og hæmmende for voksnes deltagelse i OBU. De fremmende og hæmmende faktorer er identificeret på baggrund af interviewene med OBU-deltagere, virksomhedsrepræsentanter og udbydere af OBU.

3 OBU-deltagernes erfaringer, udfordringer og udbytte

I dette kapitel beskriver vi, hvad der karakteriserer de erfaringer og udfordringer, OBU-deltagere har med at være ordblinde, samt erfaringer med og udbytte af at deltage i OBU. Kapitlet belyser først OBU-deltagernes personlige erfaringer med at være ordblinde. Derefter de udfordringer, der kan være med ordblindhed i privatlivet og arbejdslivet, herunder hvordan deltagerne oplever, at deres ordblindhed påvirker deres hverdag. Dernæst hvordan deltagerne håndterer udfordringerne med ordblindhed, og hvilke strategier de anvender. Til sidst belyser kapitlet deltagerens udbytte af OBU. Kapitlet er af mere baggrundsmæssig karakter sammenlignet med de efterfølgende kapitler, der fokuserer på fremmende og hæmmende faktorer for deltagelse i OBU.

Kapitlet viser, at de interviewede deltageres fortællinger om at være ordblind er præget af dårlige erfaringer med at gå i skole og en oplevelse af at føle sig dum både i skolen og på arbejdspladsen. Blandt deltagerne er det en udbredt oplevelse, at de siden skoletiden har vidst, at de var ordblinde, men at det har været begrænset, hvilken hjælp og støtte de har fået før deres deltagelse i OBU. Nogle deltagere har fået specialundervisning eller udleveret it-hjælpemidler, mens andre deltagere ingen ordblindhjælp eller -undervisning har modtaget forud for OBU. Et dominerende perspektiv i den sammenhæng er, at deltagerne ikke har oplevet, at der blev taget tilstrækkelig hånd om deres udfordringer med ordblindhed, og at dette har bidraget til en følelse af nederlag og manglende succesoplevelser i forbindelse med at læse og skrive.

Derudover bekræfter undersøgelsen, at deltagerens ordblindhed kan være en udfordring både i deres privatliv og i deres arbejdsliv. I privatlivet oplever de interviewede deltagere, at udfordringer med at læse og skrive har betydning for, om de fx kan hjælpe deres børn med lektier eller læse højt for dem, eller at det er en udfordring, når man eksempelvis skal skrive under på dokumenter eller skrive en jobansøgning.

I arbejdslivet kan udfordringer med at læse og skrive have betydning for ens nuværende eller fremtidige arbejdsopgaver, idet kompetencekravene på arbejdsmarkedet forudsætter, at man kan læse og skrive. På baggrund af virksomhedernes udsagn i relation til ordblindes vanskeligheder på arbejdsmarkedet er der endvidere ikke udsigt til, at deltagerens udfordringer bliver mindre. Således er det et udbredt perspektiv blandt de interviewede virksomheder, at hvis ordblindhed og vanskeligheder med at læse og skrive ikke er en udfordring i udførelsen af medarbejdernes arbejdsopgaver her og nu, så vil det senere blive det.

Undersøgelsen peger samtidig på, at OBU-deltagerne anvender forskellige strategier til at kompensere for deres udfordringer med at læse og skrive. I analysen har vi identificeret fem forskellige strategier. Den første strategi handler om *at undgå det, som er svært*, eksempelvis ved at undgå at skulle skrive beskeder og i stedet vælge at ringe. Den anden strategi er *at søge hjælp og støtte* hos familie, kæreste og venner, når noget skal læses eller skrives. Den tredje strategi handler om *at anvende it-hjælpemidler* som apps og programmer, der kan hjælpe med fx tale-til-tekst, oplæsning og

ordforslag. Den fjerde strategi handler om *at huske*, hvordan forskellige ord ser ud og staves, og er præget af udenadslære som strategi til at kompensere for ordblindheden. Den femte og sidste identificerede strategi handler om *at affinde og forson sig med sin ordblindhed* og adskiller sig fra de fire andre, idet strategien ikke handler om at kompensere for det, som er svært, men om at acceptere, at det at læse og skrive bare er svært.

Imidlertid peger resultaterne i kapitlet også på, at OBU-deltagerne har positive erfaringer med og udbytte af deltagelse i OBU. Modsat deltagernes tidligere dårlige skoleerfaringer er det et udbredt perspektiv blandt de interviewede deltagere, udbydere og virksomhedsrepræsentanter, at deltagerne har fået mere selvtillid og lyst til at læse og skrive, efter at de har deltaget i OBU. Analysen peger på, at deltagerne hurtigt oplever at få et udbytte af OBU, herunder konkrete strategier og hjælpemidler, som de kan bruge i deres privat- og arbejdsliv. Ifølge de interviewede deltagere og udbydere skyldes det dels, at OBU er tilrettelagt med få deltagere pr. hold, dels at undervisningen er målrettet den enkelte deltagers behov og udfordringer.

3.1 Dårlige erfaringer med at være ordblind

De interviewede deltageres fortællinger om at være ordblind er præget af dårlige erfaringer med at gå i skole og en oplevelse af at føle sig dum i skolen og på arbejdspladsen. Blandt deltagerne er det en udbredt oplevelse, at de siden skoletiden har vidst, at de var ordblinde, men at det har været begrænset, hvilken hjælp og støtte de har fået før deres deltagelse i OBU. Deltagernes erfaringer med ordblindhed og oplevelser af, hvordan deres ordblindhed har påvirket deres hverdag, udfoldes i de efterfølgende afsnit.

3.1.1 Dårlige skoleerfaringer

En fortælling, som går igen i interviewene med OBU-deltagere, er, at de har haft dårlige erfaringer med at gå skole. Et dominerende perspektiv i den sammenhæng er, at deltagerne har oplevet, at der ikke blev taget tilstrækkelig hånd om deres udfordringer med at læse og skrive. De fortæller, at det har medført en følelse af nederlag gennem deres skoletid og manglende succesoplevelser i skolen. En deltager beskriver sine negative skoleerfaringer som:



Min skolegang var helt til rotterne. Jeg sad og læste i sådan noget, som man læste i 1. klasse. Jeg kom aldrig længere. Det var først i 9.klasse, at jeg begyndte at kunne læse lidt. Så det var en rigtig dårlig oplevelse, jeg har haft med skolen.

OBU-deltager

Andre deltagere beskriver, hvordan de havde en følelse af at blive nedprioriteret af deres lærere, som fokuserede på deres klassekammerater, som ikke havde udfordringer med ordblindhed. En deltager fortæller:



Altså da jeg gik i skole, der var vi jo 4-5 stykker, som blev skubbet ned, da vi nåede til 7.-8. klasse. Dem, der skulle i gymnasiet, de skulle fremad, og vi andre håndværkere, vi skulle bare lidt ned af. Så kunne vi jo sidde dernede og småstege. Sådan var det i min skole i hvert fald.

OBU-deltager

Udsagnet tydeliggør en oplevelse af, at de elever, der skulle på gymnasiet, og som var fagligt stærke, blev prioriteret, og at de fagligt svage elever skulle passe sig selv bagerst i klasselokalet. OBU-deltagernes fælles oplevelser af ikke at blive hjulpet og støttet tilstrækkelig i forhold til deres

ordblindhed i grundskolen er således et dominerende perspektiv i undersøgelsen. Dette udfoldes yderligere i afsnit 3.1.5.

Et perspektiv, der går igen i interviewene med deltagerne og udbyderne, er, at deltagernes dårlige skoleerfaringer kan skabe en frygt og bekymring for, at OBU minder om deres tid i grundskolen. For deltagerne kræver det derfor overvindelse at melde sig til OBU, idet de bliver konfronteret med det, som har været svært, og som måske har været nederlag på nederlag.

3.1.2 At føle sig dum

Et perspektiv, som går igen i interviewene med OBU-deltagerne, er, at de har haft en oplevelse af at føle sig dumme i skole såvel som i arbejdssammenhænge. En deltager fortæller eksempelvis, hvordan han føler sig dum på arbejdet, når han sender mails afsted med stavfejl, mens nogle deltagere fortæller, hvordan de oplever at blive betragtet som dumme af deres arbejdsgivere på grund af deres ordblindhed:



Jeg fik altid lidt dårligere arbejde, fordi jeg er ordblind. Så tror folk ikke, at man er så kløgtig. Så får man alt det arbejde, der er kedeligt, og så må man affinde sig med det. Sådan var det, da jeg var ung og på byggepladser. Arbejdsgiverne tror jo, at der er noget i vejen med os.

OBU-deltager

En af deltagerne beskriver, at det for hende var en lettelse at blive testet ordblind og få en forklaring på sine udfordringer, og at det har hjulpet i forhold til hendes oplevelse af at være dum. Ifølge deltageren har det givet hende en ro at få at vide, at hun ikke selv har kunnet gøre for, at læsning og skrivning har været svært for hende.

3.1.3 Nogle deltagere oplever, at ordblindhed er forbundet med tabu

På tværs af interviewene er det en udbredt fortælling blandt OBU-deltagere, at deres ordblindhed har været forbundet med tabu, og at deres ordblindhed derfor er noget, de har forsøgt at skjule for andre. En deltager fortæller eksempelvis, hvordan hun, siden hun var ganske ung, har skjult, at hun var ordblind, af frygt for at blive latterliggjort:



Jeg har skjult, at jeg var ordblind, fordi det har ligget i en fra skoletiden, at det siger man bare ikke, fordi man er bange for at blive gjort til grin.

OBU-deltager

I tråd med den citerede deltager beskriver andre OBU-deltagere, at det vækker en følelse af pinlighed at være ordblind, og at det trækker tråde til deres barndom og deres dårlige erfaringer med skolen. I deltagerinterviewene er der dog også eksempler på deltagere, som fortæller, at de ikke oplever, at deres ordblindhed har været forbundet med tabu.

3.1.4 Deltagere har længe vidst, at de var ordblinde

Undersøgelsen viser på tværs af interviewene med OBU-deltagere, at de fleste af deltagere har vidst, at de var ordblinde gennem lang tid. De fortæller således, at de i løbet af deres grundskoletid har vidst, at de var ordblinde. Dog er der også enkelte, der fortæller, at de først sent i deres liv har fundet ud af, at de var ordblinde. Fælles for deltagere er dog, at de fortæller om vanskeligheder med at følge med fagligt i grundskolen.

3.1.5 Begrænset støtte og deltagelse i ordblindeundervisning før deltagelsen i OBU

Det er en udbredt oplevelse blandt deltagerne, at de har modtaget begrænset hjælp og støtte i form af blandet andet ordblindeundervisning før deres deltagelse i OBU. Den støtte eller hjælp, de har modtaget, har haft forskellig karakter og fundet sted i forskellige sammenhænge. Der er eksempler på deltagere, som har:

- Gået i en specialklasse
- Modtaget specialundervisning i grundskolen
- Fået udleveret it-hjælpemidler i grundskolen eller på deres uddannelse
- Fået særlige forhold på deres uddannelse, fx ekstra tid til prøver og eksaminer.

De deltagere, som forud for deres deltagelse i OBU har modtaget støtte eller hjælp, vurderer imidlertid, at støtten har været begrænset eller utilstrækkelig, og at de som voksne fortsat havde læse- og skrivevanskeligheder og stadigvæk ikke har "knækket koden", som en af deltagerne udtrykker det.

Blandt de interviewede deltagere er der også eksempler på deltagere, som ingen ordblindehjælp eller -undervisning har modtaget forud for deres deltagelse i OBU.

3.2 Ordblindhed kan være en udfordring i privat- og arbejdslivet

Undersøgelsen viser, at ordblindhed kan være en udfordring for deltagerne både i deres privatliv og arbejdsliv. I de efterfølgende afsnit belyser vi de udfordringer i forbindelse med ordblindhed, som deltagerne, virksomhederne og udbyderne oplever.

3.2.1 Ordblindhed som udfordring i privatlivet

Ordblindhed kan være en udfordring for den enkelte i deres privatliv. På tværs af interviewene med deltagerne peger de på, at deres ordblindhed og det at skulle læse og skrive er en udfordring i forskellige situationer i deres privatliv. Eksempelvis fortæller en af deltagerne, at det for ham er en udfordring, når han skal skrive under på noget, fx hos banken, og han har svært ved at læse det, han skal skrive under.

En anden deltager fortæller, at hendes ordblindhed gør det svært at skrive jobansøgninger og dermed få et nyt arbejde, fordi hun er bekymret for at sende en ansøgning med stavfejl. Blandt de deltagere, som har børn, er en udbredt oplevelse, at det at være ordblind særligt er en udfordring i deres privatliv, når de skal hjælpe deres børn med lektier eller læse højt for dem.

3.2.2 Ordblindhed som udfordring i jobbet

Analysen af interviewene med virksomhederne og deltagerne peger på to centrale udfordringer, som ordblinde medarbejderne kan opleve, i forbindelse med at de skal udføre arbejdsopgaver i deres nuværende arbejde. For det første at medarbejderne kan have vanskeligt ved at læse eller udtrykke sig skriftligt. For det andet at medarbejderne kan have vanskeligt ved at anvende it.

Mange arbejdsopgaver forudsætter, at man kan læse og skrive

Ifølge de interviewede virksomhedsrepræsentanter kan vanskeligheder med at læse og skrive være en udfordring, når medarbejderne skal løse deres arbejdsopgaver. Eksempelvis kan det være en udfordring, hvis medarbejderne skal læse, hvad der er skrevet på en ordreseddel, eller hvis medarbejderne skal kunne dokumentere deres arbejde, som en virksomhedsrepræsentant fortæller:



Det er vigtigt, at man laver en ordentlig dokumentation. Dokumentationen, medarbejderen skriver, skrives inde i borgerens journal, som borgeren og pårørende selv kan læse. Altså så kan det sommetider være vigtigt, at det ikke er fuldstændig volapyk, det, der står. Det er en del af det, man skal kunne. Hvis man ikke kan det, så skal man have nogle redskaber.

Virksomhedsrepræsentant, lille offentlig virksomhed

For nogle af de interviewede virksomheder er særligt skrivekompetencer på et vist niveau en vigtig del af at kunne udføre sit arbejde, mens det for andre af de interviewede virksomheder er mindre centralt, fordi medarbejderne i deres hverdag ikke skal kommunikere skriftligt for at udføre deres arbejde.

Samme billede findes blandt nogle af deltagerne, som er i arbejde, der fortæller, at det er en udfordring for dem i deres nuværende arbejde at skulle sende mails eller læse længere tekster, fordi det er svært, og fordi det ofte tager længere tid.

Ordblindhed udfordrer også brug af it

Ordblindhed og vanskeligheder ved at læse kan også betyde, at medarbejderne har svært ved at anvende it. En undersøgelse fra Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC) viste eksempelvis, at der er en markant sammenhæng mellem færdigheder i læsning, regning og problemløsning med it. Er man god til det ene, er man som regel også god til det andet (Rosdahl et al., 2013).

Ifølge de interviewede virksomhedsrepræsentanter er dette en udfordring for ordblinde medarbejder, fordi der i arbejdet er behov for et vist niveau af it-kompetencer. Eksempelvis har en af virksomhederne behov for digital opgavestyring, hvilket betyder, at deres medarbejdere skal kunne modtage og afsende beskeder på sms eller i forskellige digitale systemer, og der er det en forudsætning, at medarbejderne kan læse og skrive.

3.2.3 Ordblindhed som udfordring i det fremtidige arbejdsliv

Blandt de interviewede virksomheder og udbydere er der en forventning om, at disse udfordringer kun vil tage til fremadrettet, fordi kompetencekravene på arbejdsmarkedet vokser. Derfor vil et vist niveau af basale færdigheder, herunder at kunne læse og skrive, i stigende grad blive en forudsætning for at være i beskæftigelse.

Blandt de interviewede virksomheder er det et udbredt perspektiv, at hvis ordblindhed og vanskeligheder med at læse og skrive ikke er en udfordring i dag, så vil det blive det i fremtiden – og måske allerede inden for en kort årrække. En informant formulerer det på denne måde:



Det vil sige, at de jobs, der er der i dag, enten er de der ikke, eller også ser de markant anderledes ud, allerede når vi taler om 1,5-2 år, fordi der er en stor investering på robotter og automatisering. I dag er der et kraftigt manuelt arbejde på virksomheden [...] Det falder væk, det meste af det. Og så går vi jo over til, at man skal overvåge og lave dataopsamling [...] Det vil sige, at medarbejderne skal kunne læse. De skal kunne indrapportere på en måde, som de ikke skal i dag.

Virksomhedsrepræsentant, stor privat virksomhed

Nogle af de interviewede deltagere oplever også, at deres ordblindhed kan blive en udfordring i deres fremtidige arbejde, fx i forbindelse med overvejelser om sporskifte og nyt arbejde.

3.3 Anvendelse af kompensationsstrategier for ordblindhed

Undersøgelsen viser, at deltagerne anvender forskellige strategier til at kompensere for deres udfordringer med at læse og skrive. Det er strategier, de anvender og/eller har anvendt i skole-, uddannelses- og arbejdssammenhænge såvel som i privatlivet. I analysen har vi identificeret fem forskellige strategier, som deltagere har anvendt for at kompensere for deres ordblindhed, og som beskrives nedenfor.

3.3.1 At undgå det svære

En udbredt kompensationsstrategi blandt deltagerne i forhold til deres ordblindhed er, at de har søgt at undgå det, som har været svært for dem. Eksempelvis fortæller nogle af deltagerne om, hvordan de har undgået at læse højt eller skrive til folk. En af de interviewede deltager fortæller:



Jeg tog aldrig rigtig noter, fordi jeg var bange for at stave det forkert. Jeg staver virkelig forkert, og det var jeg så bange for. Jeg kan huske på et tidspunkt, hvor jeg kom ind i en ny klasse. Jeg tror, jeg var 14 år gammel, og jeg begyndte simpelthen at tude, fordi jeg var for bange for at stave tingene forkert. Så jeg valgte bare at lade være.

OBU-deltager

Den citerede deltager fortæller endvidere, at hun stadigvæk den dag i dag foretrækker at ringe til folk i stedet for at sende dem en sms. På den måde undgår hun at skulle stave og risikere at stave forkert.

At undgå det, som er svært, og dermed skjule deres ordblindhed er, ifølge deltagere, en strategi, de har anvendt for ikke at blive betragtet som dumme, jf. afsnit 3.1.2. En deltager, som først for nyligt har fået bekræftet, at hun var ordblind, og at hun ikke "bare" havde svært ved at læse og skrive, fortæller netop, at hun altid har søgt at skjule sine udfordringer for at undgå at blive stemplet som dum.

3.3.2 At søge hjælp og støtte hos familie, kæreste eller venner

Den anden strategi, som vi ser i interviewene, er, at deltagere har hentet hjælp og støtte hos familie, kæreste eller venner. Eksempelvis fortæller en deltager således:



[...] har jeg skulle skrive noget, så har min ekskæreste været rigtig god til at supplere, når jeg har spurgt: ”er det ’begge’ med k eller med g?” Altså er det dobbeltkonsonant, som er min store udfordring. Så har jeg bare spurgt, og så har jeg fået at vide, at det er med k’er, eller det er med g’er [...]. Jeg har ikke følt det som en hæmsko eller noget andet. Tværtimod så har jeg jo bare været glad for, at jeg kunne få støtte den vej fra.

OBU-deltager

I tråd med den citerede deltager fortæller andre af deltagerene, hvordan det har hjulpet dem, at de har kunnet hente hjælp og støtte i deres netværk. I interviewene er der således eksempler på deltagere, som kontinuerligt har brugt deres mødre til at få læst beskeder eller tekster højt for dem, mens andre fortæller, at de har brugt venner til at rette stavfejl ved skriftlige opgaver.

I interviewene med OBU-udbydere beskrives det i overensstemmelse med ovenstående, hvordan voksne med ordblindhed kompenserer på forskellige måder ved at have folk, ”væbnere”, der hjælper, når det er nødvendigt. Udbydere fortæller i den sammenhæng, at det derfor kan være svært for andre, eksempelvis på en arbejdsplads, at gennemskue, om en person har udfordringer med ordblindhed.

En udbyder giver et eksempel på, hvordan nogle voksne med fx skriftlige udfordringer henter hjælp hjemmefra og på den måde klarer sig igennem opgaver på arbejdspladsen, der stiller krav til læse- og skrivefærdigheder:



[...] er der nogle skriftlige udfordringer, så er der mange, også på arbejdspladsen, der siger, det tager jeg lige med hjem og kommer med i morgen. Og så ved man godt, det er derhjemme, der er nogen, der kan hjælpe med at få noget udfyldt.

Udbyder, VUC Erhverv

Udbydere peger på, at den gruppe af deltagere, som har lært at navigere i forhold til deres ordblindhed og kompenserer ved at hente hjælp hjemmefra, kan have særligt vanskeligt ved at tage springet og gøre noget ved deres ordblindhed. Dette beskrives nærmere i afsnit 5.1.2.

3.3.3 At anvende it-hjælpemidler

Den tredje strategi eller håndsrækning, som vi identificerer i interviewene med OBU-deltagere, er, at deltagere har anvendt forskellige it-hjælpemidler og læse- og skriveteknologier til at kompensere for deres ordblindhed. Eksempelvis er der deltagere, som har anvendt apps og programmer, der kan hjælpe med fx tale-til-tekst, oplæsning og ordforslag, som en af deltagerne fortæller:



[...] Det bedste af det hele er, at den har en diktafon. Så det, man siger til computeren, det skriver den ned i sætninger. Hvis der er et svært ord, hjælper den også med det. Det har jeg også fået ned på min telefon. Så hvis jeg skal søge på noget og ikke kan stave til det, så siger jeg det, og så hjælper den mig med at stave til det. Det er jeg meget taknemmelig for. Jeg kan for eksempel ikke stave til ’musikinstrumenter’. Jeg kan genkende ordet, men jeg kan ikke stave til det.

OBU-deltager

Udbydere peger på, at særligt den yngre generation kan være gode til selv at finde og anvende it-hjælpemidler, der kan støtte dem i forbindelse med deres udfordringer med at læse og skrive. Derfor kan de unge voksne også være en svær målgruppe at motivere til ordblindeundervisning.

3.3.4 At huske ord og stavemåder udenad

Den fjerde identificerede strategi handler om at bruge sin hukommelse mere aktivt, hvor man forsøger at huske, hvordan forskellige ord ser ud og staves. Strategien er præget af udenadslære som en måde at kompensere for ordblindheden. Eksempelvis beskriver en af deltagerne, hvordan han arbejder med at huske de ord, han læser, fordi han ikke er særligt god til at stave. Mens en anden deltager fortæller, at hun forsøger at "tage et billede af ordene" og gemme det i sin hukommelse, så hun, næste gang hun skal skrive ordet, har lettere ved at stave det.

3.3.5 At affinde sig med sin ordblindhed

En femte og sidste strategi, som vi finder i deltagerinterviewene, er, at deltagerne har affundet sig med deres ordblindhed. Således er der i interviewene eksempler på deltagere, som fortæller, at de har affundet sig med, at de er langsommere om at læse tingene end andre, eller at de skriver med stavefejl. Den femte strategi står dermed i kontrast til de fire øvrige strategier, idet den for deltagere hverken handler om at have undgået det, som er svært, eller om at kompensere for deres ordblindhed på anden vis.

I interviewene møder vi flere deltagere, som beskriver den sidste strategi som en ny strategi for dem – at de som voksne i højere grad har affundet sig med, at de er ordblinde, og at de nogle gange staver forkert.

3.4 Deltagerne har fået et positivt udbytte af OBU

Undersøgelsen peger på, at OBU-deltagerne har positive erfaringer med og udbytte af deltagelse i OBU. Modsat deltagernes tidligere dårlige skoleerfaringer er det et udbredt perspektiv blandt de interviewede deltagere, udbydere og virksomhedsrepræsentanter, at deltagerne har fået mere selvtillid og lyst til at læse og skrive, efter de har deltaget i OBU.

3.4.1 Deltagerne oplever hurtigt at få et udbytte af OBU

En udbredt oplevelse blandt de interviewede OBU-deltagere er, at de relativt hurtigt får et udbytte af ordblindeundervisningen. Det kan være udbytte i form af at kunne sætte bogstaver sammen, skrive sætninger, sætte punktummer og kommaer eller at kunne læse. Ifølge de interviewede deltagere og udbydere skyldes det dels, at OBU finder sted på små hold, dels at undervisningen er målrettet den enkelte deltagers behov og udfordringer.

For nogle af deltagerne er det første gang i deres liv, at de oplever at rykke sig i forhold at skrive og læse, som en af deltagerne beskriver:



Da jeg havde gået til det [OBU] i et halvt år, var jeg blevet så hooked på ordblindeundervisning, og jeg kunne mærke, at det rykkede for første gang i mit liv. Og der har jeg været i midten af fyrrerne. For første gang i mit liv begyndte jeg at kunne skrive noget.

OBU-deltager

Som et eksempel på, at OBU opleves som målrettet, siger en af deltagerne:



På OBU kan jeg fokusere på de ting, som jeg ikke kan. Det gør, at jeg kan lære det. I folkeskolen, der gav de mig bare en bog, som jeg kunne læse, og det var det. Her [på OBU], der fokuserer de på én ting, og når de er færdige med det, så går de videre til en anden ting. Så bygger de op, så vi kan blive bedre til sidst.

OBU-deltager

De interviewede udbydere fremhæver også både de små hold og den skræddersyede undervisning som væsentlige årsager til, at deltagerne hurtigt får et udbytte af OBU:



Selve tilbuddet og undervisningen er jo genialt skruet sammen. Også fordi vi kan putte det ind, som den enkelte har brug for at blive kompenseret. Der kan jo sidde fem forskellige ved underviseren. Hvor den ene skal tage jagttegn, den anden skal bestå sin eksamen på universitetet, og den tredje skal lære at kunne læse en opskrift. Og det er genialt. Det skal vi fastholde.

Udbyder, AOF

Som ovenstående citat illustrerer, så giver OBU mulighed for at have fokus på netop de ting, som er en udfordring for den enkelte deltager, og som de har brug for at lære. Nogle af de interviewede deltagere og udbydere fremhæver dog, at selvom deltagerne hurtigt får et udbytte af OBU, så kræver det for nogle af dem mere undervisning og længere tid end et halvt år.

3.4.2 OBU giver deltagerne konkrete strategier og hjælpemidler, som gør hverdagen nemmere

Et perspektiv, der går igen på tværs af interviewene med deltagerne, og som fremhæves som et vigtigt udbytte af OBU, er, at deltagerne gennem OBU lærer konkrete strategier til at læse og skrive og får kendskab til konkrete it-hjælpemidler og læse- og skriveteknologier, som gør deres hverdag nemmere. Eksempelvis beskriver en af de interviewede deltagere, at personen har lært strategier om, hvad et navneord og et udsagnsord er, og hvordan man kender forskel på disse, mens en anden af deltagerne fortæller, at personen har lært strategier og huskeregler i forhold til endelserne, fx hvornår der skal være et nutids-r. Strategierne og hjælpemidlerne er noget, som deltagerne kan bruge uden for undervisningen, og når de er færdige med OBU, som en deltager fortæller:



Nu får jeg nogle værktøjer ned i min værktøjskasse, som jeg kan bruge. Selvom jeg stopper med at gå på ordblindeskole, så har jeg jo hele tiden nogle værktøjer, som jeg kan hive op af kassen, og sige: ”Nå ja, det er rigtigt, det var sådan der med fremmedord, og så skulle det lige bøjes med jeg og du og alt det der foran”.

OBU-deltager

Blandt de interviewede deltagere er det ligeledes en udbredt oplevelse, at de gennem OBU har fået kendskab til forskellige it-hjælpemidler og læse- og skriveteknologier, der kan understøtte dem i at læse og skrive. Som en af deltagerne beskriver, så er det vigtigt, at de får kendskab til de muligheder, der er for hjælp til ordblinde:



Det er jo også det, der er vigtigt, at man kan dele med alle os, der er ordblinde, at du behøver ikke skulle taste din tekst eller din sms, du kan bare diktere den. Det er jo fordelen med de smarte telefoner, vi har i dag. Man kan godt have en dialog med nogen, hvor man i den ene ende har brugt det verbale, og den anden taster sin sms. Så det at få viden om, at der er hjælpemidler, er jo ligeså vigtigt som at få adgang til dem.

OBU-deltager

It-hjælpemidler kan eksempelvis hjælpe deltagerne med at få læst en tekst op, diktere en tekst eller komme med ordforslag, hvis der er ord, som er svære at stave. Det er ifølge deltagerne med til at gøre hverdagen meget nemmere, fordi it-hjælpemidlerne både kan bruges i undervisningen, i deres privatliv og i arbejdslivet. Nogle af deltagerne beskriver eksempelvis, at de ikke kommer til at skrive uden at bruge hjælpemidlerne, fordi de uden it-hjælpemidlerne bruger for meget energi og tid på skulle stave de enkelte ord.

Selvom it-hjælpemidler og læse- og skriveteknologier er en hjælp til at læse og skrive, så vurderer de interviewede deltagere også, at undervisningen er vigtig i forhold til deres udbytte af OBU.



Jeg er begyndt at læse mere, end jeg gjorde, dengang jeg gik i skole. Og jeg skriver mere, også fordi man har stavekontrol på telefonen, så får man jo også på den måde lidt nemmere ved nogle af tingene. Men jeg kan godt mærke, at selvom man har nogle værktøjer, så er det rart at få nogle ordentlige strategier, noget ordentlig læring ind fra læreren.

OBU-deltager

Samme billede findes blandt de interviewede udbydere, der peger på, at it-hjælpemidler er relevante for deltagerne at bruge og en stor hjælp, men at det samtidig er vigtigt, at deltagerne også får styrket deres læse- og skrivefærdigheder og lærer om strategier til dette.

3.4.3 OBU giver deltagerne mere selvtillid i forhold til at skrive og læse

En væsentlig pointe, der går igen i interviewene med deltagerne, udbydere og virksomhedsrepræsentanterne, er, at OBU giver deltagerne mere selvtillid i forhold til at skrive og læse. Det hænger sammen med, at deltagerne gennem OBU har fået skræddersyet undervisning, strategier og it-hjælpemidler, og at de derfor er blevet mere selvsikre og i højere grad tør skrive og læse. Som en af deltagerne beskriver:



Jeg synes, at jeg er blevet mere selvsikker i min skrivning, og jeg er blevet mere sikker i, hvad jeg skriver. I stedet for at bekymre mig om, om det er stavet rigtigt, fordi computeren staver det for mig.

OBU-deltager

En af de interviewede deltagere er eksempelvis blevet mere tryk og sikker på sig selv, når han skal sende mails, efter at have deltaget i OBU. Mens en anden af deltagerne fortæller, at hun i højere grad oplever at kunne skrive tekster selv og ikke i samme grad behøver telefonen til at diktere en besked. En tredje person, som har deltaget i OBU engelsk, oplever også, at være blevet mere sikker i at tale engelsk og at turde kaste sig ud i det.

Blandt de interviewede udbydere er det også deres vurdering, at OBU er med til at give deltagerne mere selvtillid i forhold til skrive og læse. Ifølge en af udbydere er det særligt undervisningen og i mindre grad it-hjælpemidlerne, som bidrager til dette og giver deltagerne øget gåpåmod:



Det, der giver den ordblinde en kæmpe ahaoplevelse, er, hvis de oplever, at de faktisk er blevet lidt stærkere til at kunne skrive. Det er egentlig ikke de digitale værktøjer. Jo, dem er de glade for, men dem, der går til undervisning, de siger, at de er utrolig glade for, at de har lært at skrive lidt bedre: ”Nu kan jeg selv skrive et julekort til min gamle mor” og ”Nu kan jeg selv skrive en huskeseddel” og sådan noget.

Udbyder, VUC Erhverv

Samme billede tegner sig også blandt de interviewede virksomhederne, hvor nogle virksomhedsrepræsentanterne oplever, at OBU har øget medarbejdernes selvtillid og tro på, at de kan skrive og læse.

3.4.4 OBU kan give lyst til mere uddannelse og er samtidig en forudsætning for mere uddannelse

Et perspektiv blandt de interviewede virksomhedsrepræsentanter, udbydere og deltagere er, at OBU kan give lyst til at deltage i mere uddannelse og kompetenceudvikling. Grunden til dette er, at deltagerne gennem OBU får kendskab til it-hjælpemidler og redskaber, som de aktivt kan bruge, når de skal deltage i anden uddannelse eller kompetenceudvikling, og at deltagerne får øjnene op for, at uddannelse og kompetenceudvikling er en mulighed:



Vi har givet øget lyst til yderligere kompetenceløft. For de medarbejdere, der har oplevet alle de her nederlag, de har fået øjnene op for hjælpemidler og fået øjnene op for, at de kan løfte deres kompetencer.

Virksomhedsrepræsentant, stor offentlig virksomhed

Ifølge virksomhedsrepræsentanterne og udbydere kan OBU gøre op med de nederlag, som mange ordblinde deltagere har oplevet i forbindelse med uddannelse, og styrke lysten til yderligere uddannelse. Eksempelvis har det for en af de interviewede virksomheder været centralt, at OBU skulle bidrage til, at medarbejdere med ordblindhed fik lyst til at deltage i kompetenceudvikling. Virksomheden oplevede nemlig, at det var en hindring for mange ordblinde, at de havde haft nederlag med skole og uddannelse tidligere.

Et andet perspektiv blandt de interviewede virksomhedsrepræsentanter, udbydere og deltagere er, at OBU også er en forudsætning for deltagelse i anden uddannelse eller kompetenceudvikling. Som en af deltagerne fortæller, så har OBU været en forudsætning for, at han kunne tage en 9. klasses-eksamen, og at han senere kan læse videre på en erhvervsuddannelse.



I dansk og matematik, der prøver jeg at gøre sådan, at jeg kan tage 9. klasses-eksamen, fordi det gjorde jeg ikke i folkeskolen [...] med OBU kan jeg blive bedre til dansk. Det er i hvert fald noget nemmere så [...] Når jeg er færdig med dansk og matematik, vil jeg være tømrer.

OBU-deltager

Samme billede ses blandt virksomhederne, hvor en af virksomhedsrepræsentanterne fortæller, at medarbejderne har behov for at have det basale på plads med hensyn til ordblindhed, for at de får noget ud af at deltage i et AMU-kursus, eller hvis de skal gå fra at være ufaglært til faglært:



[...] vi havde jo startet hele vores uddannelsesrejse med netop at sige: ”Jamen vi er nødt til at starte med at sikre, at dansk og ordblindhed var på plads”. Fordi vi godt ved, at der er en stor sandsynlighed for, at man heller ikke får noget ud af at komme på et AMU-kursus. Og du kan have rigtig svært ved det, hvis du skal gå fra ufaglært til faglært, hvis det fundamentale basis ikke er på plads. Noget af det handler jo så også for ordblinde om at være bevidste og klar til at bruge de hjælpemidler, der så er.

Virksomhedsrepræsentant, stor privat virksomhed

OBU kan dermed også være en vej til mere uddannelse og kompetenceudvikling – både fordi det kan øge deltagernes motivation for uddannelse, og fordi det er en forudsætning for uddannelse.⁵

3.4.5 OBU er en hjælp i deltagernes privatliv

Ifølge de interviewede deltagere er OBU en hjælp i deres privatliv, fordi de gennem OBU har fået nemmere ved at læse og skrive samt fået it-hjælpe midler til det. Eksempelvis har en af deltagerne kunnet læse sin første bog, fordi han har fået kendskab til hjælpe midler, der kan læse bogen højt: *"Jeg 'læste'/lyttede til min første bog nogensinde, da jeg havde fået Nota. Jeg har aldrig nogensinde læst en hel bog. Ikke engang i folkeskolen"*. Et andet eksempel er en af deltagerne, som vurderer, at OBU har gjort det nemmere for hende at hjælpe sine børn med lektier og skrive beskeder til familie og venner:



Der kan jeg selvfølgelig mærke, at undervisningen giver pote. Jeg kan mærke, at når jeg skal skrive en besked til min mor, til skolen eller veninderne, så kan jeg mærke, at der godt nok er sket meget. Der er ikke lige så mange stavfejl og sådan nogle ting.

OBU-deltager

Ifølge virksomhedsrepræsentanterne er OBU ligeledes til gavn for medarbejderne i deres privatliv. Særligt fremhæver virksomhedsrepræsentanterne, at OBU giver et udbytte for den enkelte medarbejder i deres privatliv, fordi medarbejdere gennem OBU har fået strategier og it-hjælpe midler til at kunne læse eller skrive, og at medarbejderne derfor har nemmere ved at læse højt for deres børn eller hjælpe deres børn med lektier.

3.4.6 Deltagerne får kompetencer, de kan bruge i deres arbejde

Et vigtigt potentiale ved at tilbyde OBU på arbejdspladsen er, at medarbejderne får kompetencer, som de kan bruge i deres arbejde, enten på nuværende tidspunkt eller fremadrettet. Det skyldes dels, at det at kunne læse og skrive på et vist niveau bliver en forudsætning for at være i job, dels at kompetencekravene på arbejdsmarkedet vokser, fx i forhold til at kunne anvende it, jf. afsnit 3.2.2 og 3.2.3.

Et eksempel på, at medarbejderne får kompetencer, som de kan bruge i deres arbejde, er en virksomhedsrepræsentant, som oplever, at når medarbejderne bliver bedre til at skrive, så styrker det virksomhedens kerneopgave, fordi dokumentation er central for udførelsen af deres arbejde. Samme virksomhed vurderer også, at OBU har gjort en forskel for medarbejderne, og at de er blevet dygtigere til at dokumentere, fordi de har lært at bruge it-hjælpe midlerne i deres hverdag.

5 EVA's analyser af OBU-aktiviteten peger ligeledes på, at OBU-deltagerne i høj grad anvender andre former for VEU-tilbud både før og efter deltagelse i OBU. Analysen understøtter dog ikke umiddelbart en hypotese om, at OBU i sig selv fører til en øget VEU-deltagelse efter OBU. Således viser analysen, at omkring hver tredje OBU-deltager har deltaget i andre VEU-forløb både før og efter deltagelse i OBU. Det drejer sig oftest om arbejdsmarkedsuddannelserne (AMU). Mellem 15 og 20 % af OBU-deltagerne har således deltaget i AMU-forløb, året før at de deltog i et eller flere OBU-forløb, mens 17-19 % har deltaget i AMU-forløb året efter et OBU-forløb. Derudover er det omkring hver syvende deltager i OBU, som har deltaget i almene voksenuddannelser (AVU), og omkring hver tiende, som har deltaget i forberedende voksenuddannelser (FVU) før og efter deres OBU-forløb (EVA, 2021).

4 Fremmende faktorer for deltagelse i OBU

Dette kapitel belyser de faktorer, som gennem undersøgelsen er identificeret som fremmende for voksnes deltagelse i OBU. De fremmende faktorer er identificeret på baggrund af interviewene med OBU-deltagere, virksomhedsrepræsentanter og udbydere af OBU. Kapitlet belyser, hvad der har betydning for, at deltagerne vælger at deltage i OBU – herunder hvordan deltagerne får kendskab til OBU, samt hvordan virksomhederne kan støtte deres medarbejdere med ordblindhed i at deltage i OBU, og hvilke tiltag og strategier OBU-udbydere arbejder med for at få voksne med ordblindhed til at deltage i OBU.

I nogle af kapitlets afsnit skelnes der mellem erhvervsdeltagere, det vil sige OBU-deltagere, der deltager på virksomhedshold, og fritidsdeltagere, der deltager i OBU i deres fritid på åbne hold. I andre afsnit skelnes der ikke mellem deltagertyperne, idet den fremmende faktor går på tværs af erhvervsdeltagere og fritidsdeltagere.

OBU-deltagerne, udbydere og virksomhederne peger på, at der er flere faktorer, som kan fremme og motivere målgruppen til at deltage i OBU. En væsentlig fremmende faktor for deltagelse i OBU er ifølge informanterne brugen af rollemodeller, der selv er ordblinde. Rollemodeller kan motivere til deltagelse i OBU og er med til at bidrage positivt til dialogen om ordblindhed. Grunde til dette er dels, at rollemodellerne kan fortælle om deres egne oplevelser med at være ordblind, dels at deltagerne kan spørge ind til rollemodellernes erfaringer og udbytte i forhold til at blive screenet og deltage i OBU. Således fortæller interviewede deltagere, at de er blevet inspireret og motiveret af rollemodeller, eksempelvis kollegaer eller venner, som har deltaget i OBU.

En anden væsentlig fremmende faktor for deltagelse i OBU er, ifølge informanterne, virksomhedernes fokus på ordblindhed. Således viser undersøgelsen, at når virksomhederne går forrest og sætter ordblindhed på dagsordenen, så bidrager det dels til, at medarbejderne får kendskab til OBU, dels til at medarbejderne motiveres til at deltage i OBU. Informanterne peger samtidig på, at det gør en væsentlig forskel for erhvervsdeltagerne, at OBU tilbydes i arbejdstiden med løn, og at det er et frivilligt tilbud. Samtidig er det vigtigt, at virksomhederne har fokus på at skabe motivation og tryk i dialogen om OBU, for at sikre, at medarbejderne har lyst til at deltage og ikke oplever OBU som noget farligt.

En tredje og væsentlig fremmende faktor er, ifølge informanterne, OBU-udbydernes opsøgende arbejde både i forhold til virksomhederne og fritidsdeltagerne. De peger på, at udbydernes opsøgende arbejde blandt virksomhederne gør virksomhederne opmærksomme på OBU og mulighederne ved OBU og derigennem fremmer medarbejdernes deltagelse, mens udbydernes arbejde med at synliggøre OBU for målgruppen på forskellige platforme og deres arbejde med at skabe en nem og håndholdt indgang til OBU fremmer deltagelsen blandt fritidsdeltagere.

Informanterne peger desuden på, at obligatorisk screening for ordblindhed af alle medarbejdere eller en større gruppe har positiv betydning for deltagelse i OBU. Ifølge udbyderne, virksomhedsrepræsentanterne og deltagerne skyldes det dels, at screeningen opleves som mindre farlig af deltagerne, når alle skal igennem, og dels at alle får afklaret, om de er ordblinde, og om de faktisk har behov for at deltage i OBU.

Samtidig peger informanterne på, at når deltagerne oplever et nyt behov for at blive bedre til at læse og skrive, så kan det ligeledes motivere til at starte på OBU. På baggrund af analysen har vi identificeret fire konkrete situationer, som har betydning for, at deltagerne oplever et behov for at deltage i OBU, herunder behov for bedre at kunne begå sig i hverdagen, behov for bedre at kunne begå sig på arbejdet, nye behov i forbindelse med sporskifte og behov for at kunne gennemføre uddannelse.

Yderligere peger informanterne på, at åbenhed og aftabuivering af ordblindhed er fremmende for deltagelse i OBU. Dette kan både handle om, at der er kommet mere fokus på ordblindhed i dag, end der tidligere har været, og om, hvordan ordblindhed italesættes, samt at fleksibilitet i tilbudene om OBU ligeledes er fremmende for deltagelsen.

4.1 Rollemodeller motiverer til deltagelse i OBU

En væsentlig fremmende faktor for deltagelse i OBU er, ifølge informanterne, rollemodeller, der selv er ordblinde. Rollemodeller kan nemlig motivere til deltagelse i OBU og er med til at bidrage positivt til dialogen om ordblindhed. Således fortæller de interviewede deltagere, at de er blevet inspireret og motiveret af rollemodeller, eksempelvis kollegaer eller venner, som har deltaget i OBU. I interviewene er der også eksempler på deltagere, som fortæller, at de selv har inspireret andre til at deltage i OBU.

Et perspektiv, der går på tværs af interviewene med deltagerne, udbyderne og virksomhedsrepræsentanterne og fremhæves som særlig relevant, er netop, at rollemodellerne kan vise, at det er okay at være ordblind, og at de kan bidrage med de positive fortællinger om ordblindhed og derigennem motivere til deltagelse i OBU. Det skyldes dels, at rollemodellerne kan fortælle om deres egne oplevelser med at være ordblind, dels at deltagerne kan spørge ind til rollemodellernes erfaringer og udbytte i forhold til at blive screenet og deltage i OBU. Som en af deltagerne fortæller:



Ordblindhed, det er lidt et tabu, så hvis man tør stille sig frem og har været igennem det, og tør tage tabuet ved hornene og sige: ”Jamen det er ikke farligt” [...] Jeg tænker, at ambassadører må være en ting, der skal højt op på listen for at få flere ind på det [OBU] og få hjulpet flere. For der er mange af os ordblinde ude i kongeriget. Og man kan jo så sige, at der er nok mange, der render rundt med det i hemmelighed og siger: ”Jeg er ikke ordblind”, men testen kan jo vise noget andet. Eller man ved måske godt, at man er ordblind, men har svært ved at erkende det eller komme ud med det. Hvis der står nogen, der kan få en ud af skabet, så er det det vigtige.

OBU-deltager

Rollemodellers positive betydning i forhold til at vise, at OBU ikke er farligt, og at man som deltager kan få meget ud af undervisningen, understeges også i denne deltagers beskrivelse af, hvad der motiverer til deltagelse i OBU:



Den viden, som medarbejderen har, den vil være guld værd i at skulle sælge ordblindkurser. Det er helt sikkert. Jeg er helt sikker på, at medarbejdere fra virksomheder vil være det, der gør, at ham Hans Jørgen, der sidder nede bagved, han vil kunne stille et spørgsmål eller to eller få en masse informationer fra den medarbejder, der har været igennem OBU. Og sige: ”Jamen det er ikke farligt. Jeg bliver ikke slået ihjel. Tværtimod er det sjovt, og vi hygger, og jeg har lært noget.”

OBU-deltager

Samme pointe findes i interviewene med udbyderne, der også fremhæver, at rollemodeller kan være en stærk motivationsfaktor for deltagelse i OBU, fordi de er med til at informere om, hvad OBU kan bruges til, og bidrager til, at modstanden mod OBU bliver mindre. Som en af udbyderne fortæller, så er rollemodeller en helt central faktor for at fremme deltagelsen på OBU:



Jeg tror meget på det med ambassadørskabet. Hvis vi går ud og siger som VUC eller AOF eller andet: ”Nu skal I høre, vi har et godt tilbud til jer”. Det virker ikke et klap. Lad være at skrive flere brochurer, det er fuldstændig ligegyldigt. Jeg tror ikke på det. Men hvis en, man kender, og man har tillid til, og måske endda ser op til, siger: ”Nu skal du høre, der er et knaldgodt tilbud lige hernede rundt om hjørnet”, så er det noget helt andet. Så det skal være din mor, kæreste eller gode ven. Det skal være kollegaen, tillidsmanden på arbejdspladsen eller en myndigheds-person, som du stoler på.

Udbyder, VUC

Blandt de interviewede virksomheder har de også gode erfaringer med at bruge egne medarbejdere som rollemodeller og rollemodeller udefra, som udbyderne har inddraget:



[...] så havde vi vores tillidsrepræsentant, der fortalte, hvordan han havde kæmpet med ordblindhed. Hvilke konsekvenser det havde haft for ham hele livet. Så var der en medarbejder mere, der også rejste sig op og sagde: ”Jeg har også oplevet det samme”, og så fortalte hun sin historie. Så havde VUC en rollemodel med, som havde været baggemand hele sit liv, og han fortalte sin historie om, hvordan han kom i gang med det her [OBU] midt i 50'erne, fordi hans barnebarn ikke kunne få læst historier af ham.

Virksomhedsrepræsentant, stor offentlig virksomhed

Citatet med virksomhedsrepræsentanten peger ligeledes på, at rollemodellerne kan have en central betydning for, at flere medarbejdere har lyst og tør stå frem og fortælle, at de også har udfordringer med ordblindhed. På den måde kan rollemodeller også være med til at afdramatisere og afstigmatisere ordblindhed og derigennem bidrage til, at flere deltager i OBU.

Selvom erfaringerne med rollemodeller er positive, fremhæver nogle af de interviewede udbydere, at de godt kan blive bedre til at bruge rollemodeller, når de skal informere om OBU.

4.2 Virksomhedernes fokus på ordblindhed fremmer deltagelsen i OBU

Når virksomhederne sætter fokus på ordblindhed, så kan det være med til at fremme deltagelsen i OBU. Således peger både deltagere, udbydere og virksomhedsrepræsentanter på, at når virksomhederne går forrest og sætter ordblindhed på dagsordenen, så bidrager det dels til, at medarbejderne får kendskab til OBU, dels til at medarbejderne motiveres til deltagelse i OBU.

Informanterne peger samtidig på, at det er afgørende for erhvervsdeltagerne, at OBU tilbydes i arbejdstiden med løn, men også at det er et frivilligt tilbud. Samtidig er det vigtigt, at virksomhederne har fokus på at skabe motivation og tryghed i dialogen om OBU, for at sikre, at medarbejderne har lyst til at deltage. Dette, og hvordan virksomhederne støtter deres medarbejdere med ordblindhed i at deltage i OBU, belyses i de følgende afsnit.

4.2.1 Arbejdspladsen kan bane vej til deltagelse i OBU

Arbejdspladsen kan være med til at bane vej til deltagelse i OBU. Analysen af interviewene med erhvervsdeltagere og virksomhedsrepræsentanter peger på, at dette hænger sammen med, at medarbejderne får kendskab til OBU på arbejdspladsen, og at virksomheden opfordrer medarbejderne til deltagelse i OBU.

Blandt de interviewede deltagere er der flere, som først har hørt om OBU på arbejdspladsen, fordi arbejdspladsen fx har haft informationsmøder om ordblindhed og OBU, og fordi arbejdspladsen har screenet alle medarbejdere. For deltagerne har det betydet, at deres kendskab til OBU er opstået sent i livet. Dette er tilfældet, på trods af at deltagerne måske længe har vidst eller har haft på fornemmelsen, at de var ordblinde, jf. afsnit 3.1.4.

Arbejdspladsen kan også spille en væsentlig rolle med hensyn til at opfordre medarbejderne til at deltage i OBU. Ifølge de interviewede deltagere er det vigtigt, at arbejdspladsen bakker op og opfordrer medarbejderne til deltagelse i OBU, da det kan bidrage til, at de får taget det første skridt mod OBU. En af de interviewede deltagere beskriver eksempelvis, at det har været vigtigt for ham, at virksomheden har opfordret til deltagelse i OBU:



De [virksomheden] har opfordret dem, der havde problemer med ordblindhed, til at tage den her screening og så se, hvad resultatet er, og ud fra det tage undervisningen, hvis det er [...] Det kan man jo sige, at det er en fantastisk gestus af virksomheden at sige, at du tager bare fri, og så tager du i skole, og så lærer du det der. Det er jo fedt at vide, at virksomheden bakker op om det og giver mig fri til, at jeg kan komme ud at lære det her.

OBU-deltager

Blandt de interviewede udbydere er det ligeledes deres vurdering, at arbejdspladsen spiller en væsentlig rolle med hensyn til deltagelse i OBU:



Det er det vigtigste, hvis en arbejdsgiver går foran og sætter det på dagsordenen, så sker der virkelig noget.

Udbyder, VUC Erhverv

Som ovenstående citat illustrerer, peger udbyderne på, at det gør en forskel, hvis arbejdspladsen sætter ordblindhed og OBU på dagsordenen.

4.2.2 Det er afgørende for deltagelsen, at OBU tilbydes i arbejdstiden

Analysen peger på, at det er afgørende for erhvervsdeltagerens deltagelse i OBU, at undervisningen tilbydes i arbejdstiden, og at de får løn, når de deltager. Blandt de interviewede virksomheder er OBU en del af arbejdstiden med fuld løn, og ifølge virksomhedsrepræsentanterne har det stor betydning for, at medarbejderne har lyst til at deltage. Hvis OBU er et tilbud, som medarbejderne skulle bruge deres fritid på, eller hvor de ikke ville få løn, er det virksomhedernes vurdering, at de ikke ville deltage.

Ifølge de interviewede deltagere, så har det ligeledes stor betydning for deres deltagelse i OBU, at OBU er en del af arbejdstiden, og at de får løn for det. Det er en udbredt fortælling blandt deltagerne, at de ikke ville have deltaget i OBU, hvis det ikke foregik som en del af arbejdstiden, men i fritiden, fordi det vil være svært for deltagerne at få det til at hænge sammen med privatlivet.



Så kommer jeg ikke afsted til det. Det gør jeg ikke. Det kan jeg ligeså godt sige med det samme. Hvis jeg ikke har mulighed for at gøre det i min arbejdstid, ja, så er jeg nok nødt til at vælge det fra i hvert fald. Selvom jeg synes, at det vil være ærgerligt. Men jeg ved med mig selv, at jeg får det ikke gjort.

OBU-deltager

Samme billede tegner sig i interviewene med virksomhedsrepræsentanterne, der beskriver, at det kan være svært for medarbejderne at finde tid og overskud til at deltage i OBU i deres fritid. Derfor er det, ifølge virksomhedsrepræsentanterne, vigtigt, at arbejdsgiverne prioriterer, at medarbejderne deltager i OBU i arbejdstiden.

Selvom det er udbredt holdning, at OBU skal være en del af arbejdstiden og med løn, så er der i interviewene også eksempler på deltagere i arbejde, som vælger OBU til, selvom det ikke foregår i arbejdstiden, eller de får fuld løn, mens de er til undervisning. Ifølge udbyderne er der også stor forskel på, hvilken model virksomhederne vælger med hensyn til OBU. Udbyderne fortæller, at der er nogle virksomheder, hvor OBU er i arbejdstiden, og hvor transporten til undervisningen bliver betalt. Andre virksomheder tilbyder, at medarbejderne får løn i halvdelen af undervisningen, mens den anden halvdel er fritid. Ifølge udbyderne er der dog også virksomheder, hvor OBU skal foregå i medarbejderens fritid og ikke understøttes økonomisk af virksomheden.

4.2.3 At OBU er et frivilligt tilbud i arbejdstiden fremmer deltagelsen

Analysen af interviewene med virksomhedsrepræsentanterne og erhvervsdeltagerne peger på, at det er fremmede for deltagelsen i OBU, at OBU er et frivilligt tilbud i arbejdstiden. Blandt virksomhederne i denne undersøgelse er OBU et frivilligt tilbud, der foregår i arbejdstiden, selvom screeningen er obligatorisk for alle medarbejdere.

Ifølge de interviewede deltagere er det motiverende, at OBU er frivilligt og foregår i arbejdstiden. Det hænger også sammen med, at det kan være svært for deltagerne at finde tid til OBU uden for arbejdstiden. En af de interviewede deltagere fortæller, at det for ham er vigtigt, at OBU er frivilligt, fordi det betyder, at dem, der deltager i OBU, rent faktisk selv har lyst:



Jamen det er jo frivilligt [OBU]. Så hvis du ikke vil have undervisningen, siger du jo nej tak til den. Og hvis du nu har været der tre gange og ikke vil alligevel, så siger du også nej. Så det er jo på helt frivillig basis. Og det er også rart. Det giver jo også noget, at alle, der er der, gerne vil være der.

OBU-deltager

Samme perspektiv findes blandt virksomhederne, hvor en af de interviewede virksomhedsrepræsentanter fortæller, at det for dem er vigtigt, at OBU af medarbejderne ses som et medarbejdertilbud og ikke som noget, virksomheden tvinger medarbejderne til at deltage i.

4.2.4 Virksomhederne har fokus på at skabe motivation og tryghed i dialogen med medarbejderne om ordblindhed

En væsentlig fremmende faktor for deltagelse i OBU blandt erhvervsdeltagerne er, ifølge informanterne, hvordan virksomhederne italesætter og snakker med medarbejderne om ordblindhed. Analysen peger på, at i dialogen med medarbejderne om ordblindhed har de interviewede virksomheder fokus på at skabe motivation og tryghed for medarbejderne. Fælles for virksomhederne i denne undersøgelse er, at de har afholdt en fælles informations- og afklaringsdag for alle medarbejdere, hvor medarbejderne har fået information om OBU, screeningen og kompetenceudvikling, både i forhold til ordblindhed og i forhold til basale færdigheder som dansk, matematik og it. Til informationsdagen har en udbyder af OBU også deltaget og givet information om screeningen og mulighederne for efterfølgende undervisning.

Den fælles informationsdag har, udover at give medarbejderne praktisk information om OBU, også haft til formål at motivere medarbejdere til at deltage i OBU og sikre, at medarbejdere er trygge ved at blive screenet og deltage i OBU. Dette sker blandt andet ved at tydeliggøre, at ordblindhed ikke har betydning for medarbejdernes arbejdssituation. Virksomhedernes fokus på at motivere til deltagelse i OBU og skabe tryghed udfoldes i de efterfølgende afsnit.

Virksomhederne har fokus på forhold, der kan skabe motivation for at deltage i OBU

Virksomhederne har i dialogen med medarbejderne om ordblindhed fokus på forhold, der kan motivere for deltagelse i OBU. Ifølge virksomhedsrepræsentanterne har de fokus på at tydeliggøre værdien af at deltage i OBU – både i forhold til medarbejdernes privatliv og arbejdsliv. Eksempelvis fremhæver virksomhederne, hvordan anvendelse af it-hjælpedidler til ordblinde kan hjælpe medarbejderne i deres civile liv uden for arbejdspladsen, fx når de skal hjælpe deres børn med lektier eller som en hjælp til selvhjælp.

De interviewede erhvervsdeltagere oplever også, at deltagelse i OBU ikke nødvendigvis er for arbejdspladsens skyld, og fordi arbejdspladsen har brug for, at medarbejderne bliver bedre til at læse og skrive. Men at det generelt set er for at løfte medarbejderne med hensyn til at læse og skrive, som en deltager fortæller:



Det virkede, som om at det [OBU] var mere for at gøre os bedre. Altså sådan så vi bedre kunne klare os, ikke nødvendigvis på arbejdspladsen, men generelt med stavning og læsning.

OBU-deltager

I dialogen med medarbejderne lægger virksomhederne ligeledes vægt på, at deltagelse i OBU har betydning for medarbejdernes muligheder for videre uddannelse og kompetenceudvikling, og at den enkelte medarbejders værdi på arbejdsmarkedet øges:



Så lige nu appellerer vi rigtig, rigtig meget til, hvordan det vil hjælpe dem som privatpersoner. Selvfølgelig appellerer vi også rigtig meget til, at når du nu skal have noget mere uddannelse, for det skal du, så er det her den rigtige vej at gå. Så vi appellerer til, at det er hjælp til selvhjælp, og jeg siger også til dem, at det her øger simpelthen din værdi på arbejdsmarkedet at få styr på det her.

Virksomhedsrepræsentant, stor privat virksomhed

Som ovenstående citat med virksomhedsrepræsentanten peger på, så har virksomhederne også fokus på, at kompetencekravene på arbejdsmarkedet vokser, og at medarbejderne derfor har behov for at få hjælp til deres udfordringer med ordblindhed.

Det er vigtigt at tydeliggøre, at ordblindhed ikke har betydning for medarbejdernes ansættelsessituation

Et perspektiv, der går igen i interviewene med virksomhedsrepræsentanterne, er, at det i dialogen med medarbejderne om ordblindhed er vigtigt at tydeliggøre over for medarbejderne, at resultaterne af screeningen og ordblindhed ikke har betydning for deres ansættelsessituation, da det ellers kan være en hindring for deltagelse i OBU. Ifølge virksomhedsrepræsentanterne er det vigtigt eksplicit at italesætte, at man ikke er i risiko for at blive fyret, fordi man er ordblind, for at skabe tryghed blandt medarbejderne. Derfor har nogle af virksomhederne også valgt, at resultaterne fra screeningen er fortrolige og anonyme for ledelsen:



Det var ret vigtigt for os, at der var vandtætte skotter mellem os som ledelse og de her resultater, og at tillidsrepræsentanten var tæt inde på den her proces. Så han hele tiden kunne garantere den her anonymitet.

Virksomhedsrepræsentant, stor offentlig virksomhed

Samme perspektiv går igen blandt udbydere, der fremhæver, at det er vigtigt. At virksomhederne tydeliggør, at ordblindhed ikke har betydning for medarbejdernes ansættelsessituation. Ifølge de interviewede udbydere er det vigtigt, at virksomhederne på forhånd overvejer, hvordan de sikrer, at medarbejderne ikke bliver utrygge eller bange for at skulle screenes eller deltage i OBU.

4.2.5 Brug af tillidsrepræsentant i dialogen om ordblindhed kan fremme deltagelsen

Brugen af tillidsrepræsentanter i dialogen om ordblindhed kan fremme deltagelsen i OBU, fordi tillidsrepræsentant kan bidrage til tryghed hos medarbejderne. Ifølge de interviewede virksomhedsrepræsentanter og udbydere kan tillidsrepræsentanten bidrage med en anden form for tryghed og troværdighed, end ledelsen kan – særligt hvis medarbejdere er skeptiske eller bekymrede. Blandt nogle af de interviewede virksomheder spiller tillidsrepræsentanten en central rolle i dialogen og processen, selvom det ikke er tilfældet alle steder.

Ifølge de interviewede udbydere er det vigtigt, at virksomhederne inddrager tillidsrepræsentanter eller medarbejderrepræsentanter i dialogen om OBU, fordi de kan være med at bløde det at skulle testes og deltage i OBU op og dermed bidrage til, at OBU af medarbejderne opleves som mindre farligt:



Hvis jeg skal nævne, hvor jeg synes, der kommer en god proces ud af det, så er det, når en virksomhed siger: ”Lad os lige få et par medarbejderrepræsentanter med i snakken fra start af”. Fordi så er de djævlens advokat de her medarbejderrepræsentanter, der hele tiden stiller spørgsmål ved, er det nu en god ide, og hvordan kringler vi det. Det synes jeg er det optimale, hvis vi kan etablere den type af møder, hvor vi fra start af har repræsentation fra medarbejdersiden og også fra den gruppe, der måtte have det svært ved at se sig selv i et kompetenceløft.

Udbyder, VUC Erhverv

Eksempelvis er det hos en af de interviewede virksomheder tillidsrepræsentanten, som har kontakten til VUC og dialogen med medarbejderne. Ifølge virksomhedsrepræsentanten fra denne virksomhed er det en fordel, fordi tillidsrepræsentanten har været det i mange år, fordi personen af medarbejderne opleves som troværdig, og fordi personen har et godt kendskab til medarbejderne.

Et andet eksempel er hos en anden virksomhed, hvor tillidsrepræsentanten på de lokale enheder sammen med en leder er blevet uddannelsesambassadør og derigennem står for dialogen om ordblindhed med medarbejderne. Ifølge virksomhedsrepræsentanten er denne model en fordel, både

fordi det sikre lokalt kendskab for og til medarbejderne, og fordi det gør det nemmere for medarbejderne at få afklaring på de spørgsmål og bekymringer, de kan have.

4.3 Udbydernes opsøgende arbejde fremmer deltagelsen i OBU

Informanterne peger på, at udbydernes opsøgende arbejde både i forhold til virksomhederne og fritidsdeltagerne er fremmende for deltagelsen i OBU. De følgende afsnit belyser, hvordan virksomhederne kan støtte medarbejderne i deltagelse i OBU, og hvilke tiltag og strategier OBU-udbydere har i forhold til at få voksne med ordblindhed til at deltage i OBU.

4.3.1 Det opsøgende arbejde og samarbejde med virksomhederne fremmer deltagelse i OBU

Udbydernes opsøgende arbejde og samarbejde med virksomhederne er fremmende for deltagelse i OBU. Det skyldes dels, at udbydere er med til at gøre virksomhederne opmærksomme på OBU, og dels at virksomhederne er med til at bane vej til deltagelse i OBU, jf. afsnit 4.2.1. Eksempelvis fortæller en af virksomhedsrepræsentanterne, at det var VUC, som tog kontakt til dem og spurgte, om de var interesseret i OBU. Virksomhedsrepræsentanten beskriver ligeledes, at de ikke selv var bekendte med OBU og nok heller ikke selv havde opsøgt viden om det.

Blandt de interviewede udbydere er det virksomhedsrettede arbejde en central del af deres arbejde med at få voksne med ordblindhed til at deltage i OBU. Udbydere har eksempelvis virksomhedskonsulenter, der tager kontakt til virksomhederne, og som kommer ud på virksomhederne og fortæller om OBU og mulighederne med OBU. Nogle af udbydere har gode erfaringer med at inddrage TR-repræsentanter eller uddannelsesudvalg i de indledende snakke om OBU på arbejdspladsen, fordi de kan bidrage positivt til dialogen om ordblindhed og bidrage til, at modstanden blandt medarbejderne mindskes, jf. afsnit 4.2.5.

På tværs af interviewene med udbydere fremhæves det dog, at det opsøgende arbejde, forud for at medarbejderne bliver testet og evt. melder sig til OBU, er meget ressource- og tidskrævende for udbydere. Dette genfindes ligeledes i interviewene med virksomhedsrepræsentanterne, der peger på, at udbydere strækker sig langt for at kunne tilbyde OBU-hold, der passer til virksomhedens ønsker og behov.

4.3.2 Tilbuddet om OBU skal være synligt for målgruppen, og det skal ske på forskellige platforme og måder

Et perspektiv, der går igen i interviewene med udbydere, og som fremhæves som vigtigt for at fremme deltagelsen i OBU, er, at tilbuddet om OBU er synligt for målgruppen, og at informationen om OBU sker på mange forskellige platforme og måder. Blandt de interviewede udbydere er det forskelligt, hvordan de arbejder med at synliggøre og informere om OBU. Blandt andet benytter udbydere følgende platforme og tilgange for at informere om OBU:

- Sociale medier og videoer
- Informationsmøder, fx på biblioteker eller jobcenter
- Hjemmesider med direkte nummer til en OBU-vejleder
- Brochurer

- Information og vejledning på andre uddannelser, fx avu og hf
- Rollemodeller.

På tværs af de forskellige måder at synliggøre og informere om OBU på er det, ifølge udbyderne, vigtigt, at oplysningerne er nemt tilgængelige, og at det er tydeligt, hvem man skal kontakte (se også afsnit 4.3.4). Samtidig peger udbyderne på, at det i arbejdet med at synliggøre mulighederne med OBU er vigtigt at informere deltagerne gentagne gange, da udbyderne oplever, at deltagerne kan have behov for tid til at tænke over det og ikke altid bagefter får tilmeldt sig. Samme billede tegner sig i interviewene med deltagerne, hvor nogle deltagere fortæller, at der gik et stykke tid, fra at de først hørte om OBU, og til de valgte at starte på et hold.

I arbejdet med at synliggøre OBU har nogle udbydere et tæt samarbejde med deres kommunikationsafdeling, der understøtter, at informationen om OBU er let tilgængelig, og at den kommer ud på forskellige platforme, fx de sociale medier. Nogle udbydere har sat fokus på, at alle medarbejdere på uddannelsesinstitutionen har et vist kendskab til OBU, således at alle medarbejdere – fx studievejledere, undervisere, ledere og receptionister – har en opmærksomhed på ordblindhed og kan informere og hjælpe deltagerne.

Ligeledes peger de interviewede deltagere på, at OBU skal være synligt, og at det er vigtigt at udbyderne bruger forskellige platforme og måder at informere om OBU. Eksempelvis fremhæver deltagerne, at det kan være brugen af videoer, sociale medier eller rollemodeller. Nogle af de interviewede deltagere oplever dog, at OBU ikke har været synligt nok, og at de eksempelvis ikke har set reklamer eller information om tilbuddet.

4.3.3 Fritidsdeltagerne får kendskab til OBU gennem udbyderne

Et perspektiv, der går igen i interviewene med fritidsdeltagerne, er, at de har fået kendskab til OBU gennem de uddannelsesinstitutioner, der udbyder OBU, og at det sker i forbindelse med anden undervisning eller uddannelse på uddannelsesinstitutionen, hvor de har deltaget som voksne. For deltagerne har det betydet, at deres kendskab til OBU er opstået sent i livet. Dette er tilfældet, på trods af at deltagerne længe har vidst eller har haft på fornemmelsen, at de er ordblinde, jf. afsnit 3.1.4.

Blandt de interviewede udbydere er det en udbredt praksis, at deltagernes screenes for ordblindhed i forbindelse med anden undervisning eller uddannelse, samt at det er gennem screeningen eller anden undervisning, at deltagerne får information om og kendskab til OBU. Eksempelvis har nogle af deltagerne fået kendskab til OBU, fordi de oplevede et behov i forhold til at kunne gennemføre danskundervisning eller tage en 9. klasses-eksamen. Andre af deltagerne har hørt om OBU, fordi deres underviser på VUC eller AOF har gjort opmærksom på, at de muligvis var ordblinde, og der var mulighed for at få taget en test og få ordblindeundervisning. Som en af deltagerne fortæller, var det personens dansklærer på AOF, der gjorde opmærksom på OBU:



Jamen det blev først opdaget for to år siden, at jeg var ordblind. Jeg har altid vidst, at jeg var dårlig. Så har jeg gået til dansk, og der havde jeg så en underviser, der har undervist på OBU, og hun mente, at jeg havde tendens til ordblindhed ud fra den måde, jeg læste op på. Og så sagde hun, at jeg kunne tage en test, og det fik jeg så gjort for to år siden, hvor de så kunne se, at jeg var ordblind, og så blev jeg berettiget til OBU. Så har jeg gået på hold siden.

OBU-deltager

Som citatet illustrerer, og analysen ligeledes peger på, så har deltagerne fået kendskab til OBU sent i livet. Det er en udbredt fortælling blandt deltagerne, at de først efter flere år har fået kendskab til OBU, på trods af at de vidste, at de var ordblinde. Nogle deltagere var eksempelvis ikke bekendt med, at der er specifik ordblindeundervisning for voksne, og at den er gratis.

4.3.4 Indgangen til OBU skal være nem og håndholdt

Udbydere peger på, at det er afgørende for rekrutteringen ikke mindst for fritidsdeltagere, at indgangen til OBU er nem og håndholdt. Deres erfaring er nemlig, at deltagere hurtigt springer fra, hvis ikke de bliver taget i hånden, eller hvis de oplever, at tilmeldingen er besværlig.

De interviewede udbydere fremhæver, at målgruppen for OBU er særlig, idet mange af dem har haft dårlige skoleerfaringer og oplevelser af at være dumme, jf. afsnit 3.1.1 og 3.1.2, og derfor er den nære kontakt fra starten utrolig vigtig for at motivere og fastholde deltagerne. Eksempelvis peger udbyderne på, at det er vigtigt, at deltagerne som det første får snakket med en medarbejder, som ved noget om ordblindhed, og at deltagerne ikke skal tale med flere forskellige, inden de stilles videre, da de så risikere at springe fra. Som en af de interviewede udbydere fortæller:



Det, vi oplever, der hjælper, er den nære private kontakt. Det her med, at der er en, der taler med dig, når du kommer og følger op og følger dem til dørs. Jeg tror også, at det for dem, vi tester, som er voksne, er en overvældende situation at sidde i [...] Så det er enormt vigtigt det her med, når vi fx sidder med dem i testsituationen, eller når de kommer ind eller ringer eller beder om at blive ringet op, at det, vi først præsenterer dem for, er, at der er de og de muligheder, og vi synes, at du skal tage imod det og det. Så denne her nære kontakt, den oplever vi som enormt vigtig.

Udbyder, VUC

Som ovenstående citat peger på, er det vigtigt, ifølge udbyderne, at de hele tiden følger op i forhold til deltagerne, og at de tager ansvar for kontakten til deltageren for at fremme deltagelsen i OBU. Eksempelvis i forhold til at ringe deltagerne op igen og sikre, at de får den vejledende læse-test, at de er kommet på et hold, og at de har styr på det, der skal være styr på. På tværs af interviewene med udbyderne fremhæver de, at ansvaret for at følge op skal ligge hos dem, og at det skal være så nemt som muligt for deltagerne, for ellers falder de fra, inden de når at starte på OBU.

Analysen peger dermed på, at det er vigtigt for at fremme deltagelse i OBU særligt for fritidsdeltagere, at indgangen til OBU er nem for deltagerne, og at udbyderne har en vigtig rolle i forhold til at følge op i forhold til den enkelte deltager og i forhold til at sikre en håndholdt kontakt til den enkelte deltager.

4.4 Obligatorisk screening for ordblindhed har positiv betydning for deltagelse i OBU

På tværs af interviewene med deltagere, udbydere og virksomheder tegner der sig et billede af, at obligatorisk screening for ordblindhed har positiv betydning for deltagelse i OBU. Eksempelvis når det er obligatoriske screeninger af alle medarbejdere på en virksomhed eller alle på fx en uddannelse, i jobcenteret eller i fagforeningen. Det skyldes, ifølge udbyderne, virksomhedsrepræsentanterne og deltagerne, at screeningen opleves som mindre farlig af deltagerne, når alle skal igennem.

Både virksomhederne og udbyderne fortæller, at de har gode erfaringer med de obligatoriske screeninger af alle, og at det har en positiv betydning for kendskabet til OBU og deltagelsen i OBU.



Hvis jeg skal give et bud på de gode erfaringer, så synes jeg faktisk, at det er, når vi er kommet ud i nogle store grupper og laver den vejledende læsetest [...] Når vi er ude i den generelle af-dækning af en hel flok, så får vi snakken, og så er det lige pludselig ikke så farligt, og så kommer vi i gang. Jo flere almene afklaringer rundt omkring i virksomheder, jobcentre, a-kasser, alle mulige mærkelige steder, hvor der ikke er fokuseret på ordblinde, jo bedre.

Udbyder, AOF

Som ovenstående citat illustrerer, så er det den interviewede udbyders vurdering, at screeningen af alle medarbejdere, ledige eller andre større grupper åbner for snakken om de udfordringer, man kan have, og bidrager til, at fx virksomheden, medarbejderne, jobcenteret og de ledige får en opmærksomhed på ordblindhed, som de ellers ikke ville have haft.

De interviewede virksomhedsrepræsentanter kunne fortælle, at de gennemfører obligatoriske screeninger for ordblindhed af alle medarbejdere. Screeningerne indgår i medarbejdernes arbejdstid og ses som en opgave på lige fod med andre opgaver og er derfor ikke frivillig. Som en virksomhedsrepræsentant fortæller:



Vi blev enige om, at screeningen ikke skulle være frivillig. Screeningen skulle være en del af at gå på arbejde. Det var frivilligt, om man ville dele resultaterne fra screeningen med nogle, men lige såvel som det ikke er frivilligt, om man vil på et forflytningskursus, eller om man vil på et medicin håndteringskursus, så vil vi have, at alle medarbejdere skulle være klar over, hvor de stod henne [med hensyn til ordblindhed].

Virksomhedsrepræsentant, lille offentlig virksomhed

Ifølge de interviewede virksomhedsrepræsentanter er der flere grunde til, at screeningen er obligatorisk for alle medarbejdere. Analysen peger på fire centrale grunde. For det første for at sikre, at de får alle medarbejdere med, og at alle medarbejdere ved, om de har udfordringer med ordblindhed. For det andet, fordi virksomhederne har en forventning om, at mange af medarbejderne kan have udfordringer med ordblindhed. For det tredje, fordi det kan være svært for den enkelte medarbejder at fortælle, at man har udfordringer med at læse og skrive og melde sig frivillig, og for det fjerde, fordi det er mindre stigmatiserende at foretage screeninger af alle medarbejdere.

Nogle af de interviewede virksomheder har valgt, at screeningen var obligatorisk for alle medarbejdere, men ikke nødvendigvis for ledelsen. Andre af de interviewede virksomheder har valgt, at alle ansatte i virksomheden – fra direktøren til medarbejderen på gulvet – skal gennemføre en screening. Som en virksomhedsrepræsentant fortæller:



Vi havde en snak om, at nu er det ikke farligt. Ledelsen er også en del af det her. Det var ikke kun specielt møntet på dem. Det var os alle sammen.

Virksomhedsrepræsentant, lille privat virksomhed

Samme billede ses i interviewene med deltagerne, hvor den obligatoriske screening af alle medarbejdere har bidraget til, at medarbejderne ikke blev stemplet, som en deltager fortæller:



Først tænkte jeg, at det skal de jo sådan set ikke blande sig i – om jeg er ordblind eller ej. Men det er jo rart, at man får muligheden for at blive testet egentlig. Og når man tænker på, at det er noget, alle skal gøre, så er det jo ligesom for at sige, at det er ikke for at stemple nogle. Det er for alle – altså både ledelse, administrative medarbejdere og gartnerne. De skulle alle sammen igennem det.

OBU-deltager

Ifølge de interviewede deltagere og virksomhedsrepræsentanter har det været forskelligt, hvordan kollegaerne og medarbejderne har taget imod den obligatoriske screening. Nogle af de interviewede deltagere og virksomheder har oplevet en smule modstand, mens andre ikke har.

4.5 Nye behov kan motivere til deltagelse i OBU

Når deltagere oplever et nyt behov for at blive bedre til at læse og skrive, så kan det motivere til at starte på OBU. Dette kan vi konstatere på baggrund af interviewene med både deltagere, udbydere og virksomhedsrepræsentanter. På tværs af interviewene med OBU-deltagerne giver deltagerne udtryk for, at de har skullet erkende et behov for at blive bedre til at læse og skrive, end de i forvejen var, før de blev motiveret til at opsøge eller tage imod et tilbud om OBU.

På baggrund af analysen har vi identificeret fire konkrete situationer, som har betydning for, at deltagerne har erkendt eller oplevet et behov for at deltage i OBU. Nedenfor udfoldes det, hvordan deltagerne i de forskellige situationer har erkendt eller oplevet et behov for nye kompetencer i forbindelse med at læse og skrive.

4.5.1 Behov for bedre at kunne begå sig i hverdagen

De interviewede udbydere peger på, at et ønske om bedre at kunne begå sig i hverdagen kan vække en motivation for at starte til OBU. Eksempelvis at kunne begå sig bedre i supermarkedet eller i den offentlige transport. Udbydere peger desuden på, at et ønske om at kunne hjælpe sine børn med lektier i skolen kan være en stærk privat motivationsfaktor for at starte til OBU.

I interviewene med deltagere identificerer vi ligeledes, at et ønske om at kunne svare på sine børns skolerelaterede spørgsmål og hjælpe med lektier kan være en stærk indgangsvinkel til deltagelse i OBU. En deltager fortæller således om sin motivation for at starte til OBU:



[...] med vores store datter, der på daværende tidspunkt var 8 år og lige var startet i skole, der kunne jeg se, at vi var nogenlunde samme sted. Vi er startet samme sted, og nu kan hun mere end mig. Hvor jeg tænkte, at det var lige godt satans. Og det var både en rar følelse at vide, hun kunne mere end mig, men det var godt nok også en øv-følelse, hvor jeg tænkte: ”Hvordan skal jeg så hjælpe hende? Hvad skal jeg gøre, hvis jeg står i en situation, hvor jeg skal hjælpe, men ikke kan? Hvis hun kommer hjem og skal have stavet et eller andet?”

OBU-deltager

Analysen peger dermed på, at hverdagssituationer som eksempelvis lektiehjælp kan give deltagere anledning til at erkende et behov for OBU og dermed motivere dem til at deltage i OBU.

4.5.2 Behov for bedre at kunne begå sig på arbejdet

En anden konkret situation, som ifølge analysen kan betyde, at deltagerne oplever et behov for OBU, handler om at begå sig på arbejdet. Et vist niveau af basale færdigheder, herunder at kunne læse og skrive, bliver i stigende grad en forudsætning på arbejdsmarkedet, og ifølge deltagerne, udbyderne og virksomhedsrepræsentanterne kan behovet for at skrive og læse motivere deltagerne til OBU.

I deltagerinterviewene finder vi eksempler på deltagere, som ønsker at blive bedre til at udføre deres arbejdsopgaver, som involverer læsning og/eller skriftlig formidling. I den forbindelse fortæller deltagerne, at de oplever at have nogle ”mangler” i forhold til at kunne løse deres arbejdsopgaver

tilfredsstillende. Det kan eksempelvis være med hensyn til at læse og forstå tekster eller i forbindelse med at sende arbejdsmail afsted.

Det er desuden et dominerende perspektiv blandt de OBU-deltagere, som er i arbejde, at de oplever, at flere og flere af deres arbejdsopgaver bliver skriftbaserede, og at der dermed er et stigende krav om både læse- og skrivefærdigheder. De øgede krav kan motivere til at tage imod et tilbud om OBU, som en deltager fortæller:



[...] mere og mere af det, vi laver i dag, det bliver jo med, at man skal læse, skrive og kunne stave. I dag kan du jo ikke gå på computeren, uden at du skal stave et eller andet eller læse et eller andet, så var det jo meget nemt for mig at sige: ”Ja tak, det tilbud [OBU] vil jeg rigtig gerne have”.

OBU-deltager

Som ovenstående citat illustrerer, så kan arbejdet give anledning til at erkende et nyt behov for at blive bedre til at læse og skrive. Samme billede tegner sig i interviewene med virksomhedsrepræsentanterne, der peger på, at flere arbejdsopgaver enten nu eller i fremtiden stiller krav til et vis niveau af læse- og skrivefærdigheder – hvilket også gælder i forhold til at kunne anvende it.

Derudover peger analyserne af interviewene med deltagerne og virksomhedsrepræsentanterne på, at hvis arbejdspladsen tilbyder og betaler for OBU, kan det skubbe yderligere til, at deltagere erkender et behov for ordblindeundervisning. Et tilbud om OBU på arbejdspladsen synes således i nogle tilfælde at være en forudsætning for, at erhvervsdeltagere erkender et behov for ordblindeundervisning, jf. afsnit 4.2. Dette illustreres af følgende citat fra en deltager:



[...] jeg får det jo betalt af arbejdet, så derfor tror jeg, at jeg har gjort det. Og fordi jeg synes, jeg mangler det. Jeg manglede det der med sådan at være god til at stave og god til at læse.

OBU-deltager

I overensstemmelse med ovenstående erfarer udbydere, at arbejdspladser i stigende grad stiller krav til uddannelsesniveau og de almene kompetencer, herunder også it- og engelskfærdigheder.

4.5.3 Nye behov i forbindelse med sporskifte

En tredje konkret situation, som kan give deltagere anledning til at opleve et nyt behov for at blive bedre til at læse og skrive, er overvejelser om sporskifte. Eksempelvis fortæller en deltager, hvordan hun i sit fag som frisør ikke havde behov for at kunne mere, end hun kunne i forvejen, men at hun i sine overvejelser om sporskifte indså, at hun havde behov for at søge hjælp til sin ordblindhed:



Så der sidder jeg og undersøger, hvad jeg kan være, hvis jeg ikke skal være frisør. Og da finder jeg ud af, at jeg har et problem. Fordi jeg ikke kan sætte mig ned og skrive en ansøgning alene. Det er simpelthen for svært for mig. At sende noget afsted, hvor der er så mange stavfejl og ikke er punktum og kommaer. Så ville jeg have følelsen af ikke at blive taget seriøst. Så jeg tror faktisk allerede der, at jeg begyndte at tænke over, hvad jeg kan gøre.

OBU-deltager

En anden deltager fortæller, at han gør sig overvejelser om, om han på et tidspunkt skal finde et mindre fysisk krævende arbejde, hvilket han forventer vil kræve, at han bliver bedre til at læse og skrive, mens en tredje af de interviewede deltagere fortæller, at han betragter ordblindeundervisning som en god investering, i tilfælde af at han skulle gå hen og blive fyret og dermed skulle finde

et andet arbejde, som potentielt ville stille større krav til det at kunne læse og skrive end der, hvor han er nu, og med de arbejdsopgaver, han laver i dag.

4.5.4 Behov for at kunne gennemføre uddannelse

En fjerde situation, hvor deltagerne oplever et nyt behov for at blive bedre til at læse og skrive, er i forbindelse med at kunne klare sig igennem uddannelse. Blandt fritidsdeltagere, som er ved at gennemføre en uddannelse eller tage en 9. klasses-eksamen, er en dominerende fortælling, at deres studie har konfronteret dem med et behov for at arbejde med deres ordblindeudfordringer. En deltager fortæller om, hvordan han oplevet det som hensigtsmæssigt at deltage i OBU ved siden af sin uddannelse:



Det var mest af alt, fordi jeg har så svært ved at stave. Ikke så meget med at læse. Det er mest af alt bare med at stave, og det er jo et stort problem, når man skal sidde og skrive. Specielt når man skal lave diktater og stile i dansk. Det var noget, jeg nærmest ikke kunne overskue, fordi jeg vidste bare, at jeg ville gå helt ned, fordi jeg simpelthen ikke kunne finde ud af det.

OBU-deltager

OBU og de hjælpemidler, der følger med det at være ordblind, betragtes altså som en hjælp til at kunne klare sig gennem uddannelsen på en "nemmere måde".

Et perspektiv, der går igen på tværs af de interviewede udbydere, er imidlertid, at fritidsdeltagerne under uddannelse kan være en svær målgruppe at motivere. Dette skyldes, ifølge udbydere, at de deltagere, som i forvejen kæmper sig igennem en uddannelse, har et manglende mentalt overskud til at tage OBU ved siden af uddannelsen. En udbyder fortæller eksempelvis således:



Jeg tror, det handler om, at deres hjerner er så overbebyrdede med at gå i skole – for det er det sværeste, man kan sætte en ordblind til – at de slet ikke kan overskue noget som helst andet end at gå hjem og få lavet de mest almindelige lektier og gå i seng. Og i øvrigt skal de også tage sig af mand og børn, hvis de har det. Det handler om at være mentalt presset. De vil gerne og synes: "Ej, det kunne være smart. Det ville jeg gerne, men jeg kan ikke få det til at hænge sammen i mit liv eller i mit hoved". For de kunne jo vælge at prioritere de tre lektioner, men de kan ikke mentalt overskue det.

Udbyder, VUC

Udbydere fortæller altså, at fritidsdeltagerne under uddannelse på trods af et stort behov for ordblindeundervisning kan være svære at motivere til deltagelse i OBU.

4.6 Åbenhed og aftabuisering af ordblindhed fremmer deltagelse

Analysen af interviewene med deltagere, udbydere og virksomhedsrepræsentanter peger på, at åbenhed og aftabuisering af ordblindhed er fremmende for deltagelse i OBU. Dette kan både handle om, at der er kommet mere fokus på ordblindhed i dag, end der tidligere har været, og om, hvordan ordblindhed italesættes.

Af interviewene med virksomhedsrepræsentanterne fremgår det eksempelvis, at der i dialogen med medarbejderne er fokus på, at alle i virksomheden kan have udfordringer med ordblindhed. Ordblindhed italesættes ikke kun som en udfordring blandt medarbejdergruppen, men som en udfordring på tværs af virksomheden, som også kan være gældende blandt lederne. Dette er ifølge

virksomhedsrepræsentanterne et forsøg på at skabe åbenhed og tryghed om ordblindhed og være med til at aftabuisere det, jf. afsnit 4.2.4.

Derudover peger både deltagere og udbydere på, at der i dag er kommet mere fokus på ordblindhed, og at de oplever, at der er ved at ske et skifte, med hensyn til hvordan samfundet ser på ordblinde. Konkrete eksempler, der nævnes af de interviewede deltagere og udbydere, er Danmarks Radios programserie om ordblinde voksne, ordblindeugen og det, at flere – også kendte personer – står frem og fortæller om deres ordblindhed. Dette har ført til, at ordblindhed er blevet mindre tabubelagt i dag, end det var tidligere. En deltager udtaler således:



Jeg synes jo allerede, fjernsynsmæssigt, så er det jo kommet lidt på banen. Altså nu er det jo ikke et tabu mere. Du kan jo se både skuespillere og alle mulige kommer jo frem af busken og siger: ”Hør her, jeg er også ordblind.”

OBU-deltager

Både deltagere og udbydere peger ligeledes på, at ordblindhed i dag ikke på samme måde som tidligere bliver associeret med at være dum. Det har ellers været en udbredt oplevelse blandt de deltagere, vi har snakket med, at de igennem en stor del af deres liv har følt sig dumme, jf. afsnit 3.1.2. Et perspektiv, som bliver fremlagt i den sammenhæng, er, at der i dag er fokus på, at alle typer kan være ordblinde – håndværkere, ledere såvel som forfattere – og det gør, at ordblinde ikke associeres med at være dumme.

Deltagerene, udbyderene og virksomhedsrepræsentanterne peger altså på, at et øget fokus på ordblindhed i det offentlige rum og på arbejdspladsen og på, at alle kan være ordblinde, kan have en positiv betydning i forhold til aftabuiseringen af ordblindhed og dermed være fremmende for deltagelse i OBU.

Nogle udbyderne fortæller, at de har oplevet en kraftig stigning i henvendelser om deltagelse i OBU i halen på Danmarks Radios programserie om ordblinde voksne og ordblindeugen. Udover at programmet og ordblindeugen kan bidrage til åbenhed og aftabuisering af ordblindhed, så fremhæver udbyderne ligeledes, at det bidrager til viden om, hvor man kan søge hjælp, hvis man er ordblind.

4.7 Fleksibilitet i OBU-tilbuddet bidrager til deltagelse

Fleksibilitet i tilbuddene om OBU er fremmende for deltagelsen. Således fremhæver både udbyderne, deltagerne og virksomhedsrepræsentanterne, at muligheden for at kunne deltage på enten dagshold eller aftenhold, at kunne vælge mellem få eller mange timer om ugen og at kunne vælge mellem fysisk tilstedeværelsesundervisning, onlineundervisning eller en kombination bidrager positivt til deltagelse i OBU.

Eksempelvis peger en af de interviewede udbydere på, at de forskellige muligheder og fleksibiliteten i OBU har stor betydning for aktiviteten:



Det handler ikke kun om, hvilke fag de har, men også om det så er fuld fremmøde, 50/50 fremmøde, eller er det online. Det, at der er forskellige løsninger. Hvilket nok er en af årsagerne til, at vi har så mange fritidskursister. Jeg tror i hvert fald, det har noget at sige, at vi forsøger at være fleksible ved at kigge ind i, hvad er det for en hverdag, de har. Så vi skal tilpasse os, hvis de fx skal hjem og hente børn.

Udbyder, VUC

Som overstående citat illustrerer, så bidrager de fleksible muligheder til, at OBU kan passes ind i den enkelte deltageres hverdag, liv og præferencer. Eksempelvis oplever nogle udbydere, at muligheden for onlineundervisning gør, at der er nogle, som deltager i OBU, som ellers ikke ville have deltaget, fordi det er online.

At de fleksible muligheder med OBU kan tilpasses deltagerens hverdag og arbejdsliv er blandt de interviewede deltagere og virksomhedsrepræsentanter ligeledes væsentlig for deltagelsen. Således fortæller nogle af deltagerne, at deltagelse i OBU afhænger af, at det passer med familielivet og arbejde, mens virksomhederne peger på, at medarbejderes deltagelse i OBU skal hænge sammen med øvrige arbejdsopgaver, og det derfor er vigtigt, at undervisningen eksempelvis ikke er for mange timer om ugen, eller at den ligger på bestemte dage eller tidspunkter.

5 Hæmmende faktorer for deltagelse i OBU

I dette kapitel belyser vi de faktorer, som gennem undersøgelsen er identificeret som hæmmende for voksnes deltagelse i OBU. De hæmmende faktorer er identificeret med afsæt i interviewene med OBU-deltagere, virksomhedsrepræsentanter og udbydere af OBU. Resultaterne i dette kapitel skal, i forhold til deltagerperspektivet, ses i lyset af, at vi i undersøgelsen har interviewet deltagere, som enten har deltaget eller stadigvæk deltager i OBU, og for hvem det altså er lykkedes at overkomme eventuelle barrierer. Kapitlet belyser desuden, hvilke barrierer der, ifølge virksomhederne, er for, at medarbejdere med ordblindhed deltager i OBU, og hvilke barrierer der, ifølge udbyderne, er for at udbyde OBU.

Undersøgelsen peger på flere faktorer, som er hæmmende for voksnes deltagelse i OBU. En væsentlig hæmmende faktor for deltagelse i OBU er ifølge informanterne, at ordblinde voksne mangler kendskab til OBU og mulighederne med OBU. Således beskriver flere deltagere, at de ofte efter mange år har fået kendskab til OBU, på trods af at de vidste, at de var ordblinde. Nogle deltagere var eksempelvis ikke bekendt med, at der er specifik ordblindeundervisning for voksne, og at den er gratis.

En anden væsentlig hæmmende faktor for deltagelse i OBU er, ifølge informanterne, at deltagere ikke oplever behov for OBU. Ifølge de interviewede deltagere og udbydere gælder det eksempelvis blandt deltagere, som har lært at leve med deres ordblindhed, og blandt deltagere, som anvender forskellige kompensationsstrategier, men som ikke har fået den nødvendige hjælp og støtte.

Virksomhederne og udbyderne peger derudover på en række strukturelle barrierer for virksomhederne og udbyderne, som er hæmmende for deltagelsen i OBU. Ifølge de interviewede virksomhedsrepræsentanter er det en barriere at planlægge og afsætte tid til OBU. Det skyldes dels, at planlægning af undervisning kræver en del ressourcer, og dels at det opleves som svært for virksomhederne at få passet OBU ind i hverdagen, når den normale drift og produktion skal opretholdes. For udbyderne oplever de, at det er en strukturel barriere at oprette hold og sikre geografisk spredning og fleksibilitet af OBU-tilbuddet, når der er få deltagere.

Endvidere peger virksomhederne og udbyderne på en række økonomiske barrierer, som, ifølge dem, er hæmmende for deltagelsen i OBU. For virksomhederne drejer det sig om, at OBU er mindre attraktivt, hvis medarbejdernes løn ikke dækkes af det offentlige, og det kan betyde, at virksomhederne fravælger OBU, mens det for udbyderne handler om, at taxameteret for OBU ikke i tilstrækkelig grad dækker deres omkostninger.⁶ Konkret peger de interviewede udbydere på tre

⁶ Det skal bemærkes, at dataindsamlingen blandt udbyderne er foretaget i efteråret 2021, og at der med finansloven for 2022 er blevet besluttet et taxameterløft til almene voksenuddannelser (Regeringen et al., 2021). Taxameterløftet med finansloven for 2022 svarer til

grunde til, at OBU ikke er økonomisk rentabelt for dem, idet taxameteret ikke dækker 1) vejledning og relationsarbejdet i forhold til deltagerne, 2) det opsøgende arbejde rettet mod virksomhederne, og 3) når undervisning gennemføres med mindre OBU-hold, og dermed ikke bidrager til, at udbydere kan tilbyde den fleksibilitet af OBU, der efterspørges af deltagerne og virksomhederne.

5.1 Manglende kendskab, manglende oplevelse af behov eller manglende tid

Manglende kendskab til OBU, manglende oplevelse af behov eller manglende tid er ifølge deltagerne, udbydere og virksomhederne hæmmende for deltagelse i OBU. Dette udfoldes i de efterfølgende afsnit.

5.1.1 Ordblinde voksnes manglende kendskab til OBU er en barriere

En væsentlig hæmmende faktor for deltagelse i OBU er, ifølge informanterne, at ordblinde voksne mangler kendskab til OBU og mulighederne med OBU. En udbredt fortælling blandt de interviewede deltagerne er, at de først efter flere år har fået kendskab til OBU, på trods af at de vidste, at de var ordblinde, jf. afsnit 3.1.4. Nogle deltagere var eksempelvis ikke bekendt med, at der er specifik ordblindeundervisning for voksne, og at den er gratis.

Et perspektiv blandt deltagerne og udbydere er, at et manglende kendskab til OBU er en barriere for deltagelse, og at et øget kendskab til OBU potentielt vil kunne øge aktiviteten. Som en deltager peger på:



Hvis jeg skal komme med nogle konkrete svar på, hvad der kunne gøre det bedre i fremtiden, og hjælpe andre til at gå til ordblindsundervisning, så er det at sætte mere fokus på flere reklamer, og ikke tekst-reklamer, men video-reklamer. En video, hvor man ser nogle glade mennesker, der siger: ”Yes, jeg kunne finde ud af det”. Få den der stemning af, at hvis du sidder derhjemme og ikke kan finde ud af det, så kom herhen og føl, at selvfølgelig kan du. At kunne turde at drømme om at kunne gøre noget på egen hånd. Så meget mere fokus på, hvor man skal gå hen. Hvem man skal kontakte, hvis man bor i den og den kommune. Hvor er der mulighed for at få undervisning.

OBU-deltager

Ovenstående citat peger på, at kendskabet til OBU både handler om, at potentielle deltagere får kendskab til, hvad udbyttet af OBU er, og hvem man skal kontakte for at få hjælp.

Samme billede tegner sig i interviewene med udbydere, der peger på, at informationen og synligheden af OBU fortsat kan styrkes, så flere får kendskab til OBU – det gælder både i forhold til voksne ordblinde og virksomheder. Eksempelvis peger udbydere på, at det er vigtigt, at potentielle deltagere får viden om, at de hurtigt kan få et udbytte af at deltage i OBU, som en udbyder fortæller:

et løft på tre procent per fuldtidsdeltager om året. Det skal dog ses i lyset af, at taxameteret er faldet løbende fra 2014 og frem til 2017, hvor det var lavest, og at taxameteret for 2022 er lavere end taxameteret i 2014 (BUVM, 2022a). Resultaterne af vores undersøgelse skal derfor ses i lyset af, at udbydere forholder sig til det gamle taxameter for OBU.



Men de ordblinde tror, at det er besværligt, at det er ubehageligt og gør ondt i sjælen. De tror, de bliver sat tilbage på skolebænken, og de tror, det tager lang tid. De tror: ”Jeg skal jo gå til kursus et år, før det nytter noget”. De er slet ikke klar over, at efter en måned eller to er du allerede i gang med alt muligt, det kører for dig.

Udbyder, VUC

Derudover peger udbyderne også på, at det er en hæmmende faktor, at deltagerne ikke har kendskab til, at undervisningen på OBU adskiller sig fra undervisningen i grundskolen, og at det er noget, som udbyderne kunne være bedre til at formidle:



Vi kunne måske godt blive endnu bedre til at fortælle om, hvad vores undervisning egentlig er. Det er ikke er noget med røde streger eller tvang. Det er noget med ansvar for egen læring, og du møder andre i nøjagtig samme situation, der ved, hvor skoen trykker. For det er det samme hos dem selv [...] Der er i hvert fald nogen, som under igen omstændigheder skal røre det, og man kan godt mærke, det har bare været alt for svært gennem skoletiden.

Udbyder, AOF

Samme billede findes blandt de interviewede deltagere, som ligeledes peger på, at dårlige erfaringer fra skoletiden kan være hæmmende for deltagelsen i OBU, når deltagerne ikke ved, at OBU ikke minder om deres skoletid. Som en deltager beskriver:



Udfordringen er skolegangen, og så de oplevelser, man har haft gennem livet. De nederlag, man har haft gennem livet. Men det er så ærgerligt. Det er jo rart at komme til OBU, for så sidder du sammen med nogle, hvor de alle sammen er ordblinde, og det er sådan set en meget god oplevelse.

OBU-deltager

I ovenstående citat fortæller deltageren ligeledes, at er det ærgerligt, at de dårlige skoleerfaringer står i vejen for deltagelse i OBU, da han ikke oplever, at OBU minder om skoletiden. Denne oplevelse går igen blandt de interviewede deltagere, som oplever, at undervisningen på OBU er anderledes end i grundskolen, at udbyttet af OBU er stort, og at det er rart, at man er sammen med andre ordblinde, som har samme udfordringer som en selv.

Analysen peger dermed på, at deltagernes manglende kendskab til OBU er en hæmmende faktor for deltagelse i OBU, og at kendskab til OBU både handler om at få viden om, at OBU-tilbuddet eksisterer, at OBU er gratis, at undervisningen adskiller sig fra undervisningen i grundskolen, og hvilket udbytte man som deltager kan få af OBU.

5.1.2 Ordblinde voksne oplever ikke nødvendigvis et behov for OBU, hvis de har lært at leve med deres ordblindhed

En hæmmende faktor for deltagelse i OBU kan være, hvis ordblinde voksne ikke oplever et behov for OBU. Det gælder eksempelvis blandt ordblinde voksne, som har lært at leve med deres ordblindhed uden at få den nødvendige hjælp og støtte. Dette er et billede, som tegnes af både udbydere og deltagere.

Udbydere peger på, at den gruppe af ordblinde, som har lært at leve med, at de har et handicap, og som kompenserer på andre måder, jf. afsnit 3.3, kan være en vanskelig gruppe at motivere til OBU. Grunden til dette er, at deltagerne selv oplever, at de klarer sig fint i hverdagen, og at de kan udføre deres arbejde.

Samme billede ses hos de interviewede deltagere. Således forklarer deltagere i OBU, at de har lært at finde en vej uden om det, som har været svært for dem, og at de derfor ikke har oplevet et behov for at starte til ordblindeundervisning. Deltagerne fortæller, at deres læse- og skrivefærdigheder lige præcis har været tilstrækkelige nok til at kunne håndtere et arbejde og en hverdag, selvom deltagere også tilføjer, at deres ordblindhed har været en udfordring for dem. En deltager fortæller eksempelvis om, hvordan han både i hverdagen og i arbejdssammenhænge har været besværet af sin ordblindhed:



Altså, jeg klarer mig jo sådan rimeligt. Jeg kan godt mærke, at nu hvor børnene er blevet ældre og skal have hjælp i skolen, så var det mere besværligt. Og når jeg skulle skrive e-mails på mit gamle arbejde, så kunne jeg også godt mærke, at jeg måtte omformulere mig for at få stavet rigtigt. For at kunne finde stavemåderne, så måtte jeg finde nogle andre ord, jeg kunne bruge. [...] Eller jeg måtte få nogen til at korrekturlæse.

OBU-deltager

I tråd med den citerede deltager beskriver andre deltagere en lignende oplevelse af, at de har klarer sig rimeligt frem til deres voksenliv, selvom de har haft en følelse af, at deres læse- og skrivefærdigheder har været en udfordring for dem, og at de i nogle situationer ikke har været tilstrækkelige.

Et rationale, som vi støder på blandt ældre deltagere i interviewene, er, at eftersom de har kunnet klare sig indtil nu i deres hverdag og i deres liv, så vil de sandsynligvis også kunne klare sig resten af livet, hvorfor de har oplevet, at behovet for OBU har været begrænset.

Samtidig peger udbydere på, at særligt yngre mennesker i dag er gode til at bruge deres telefon som et hjælpemiddel til at klare sig igennem deres udfordringer med ordblindhed. Med it-hjælpe-midlerne oplever de ikke på samme måde som tidligere, at det er nødvendigt at starte til ordblind-undervisning. Som en af udbyderne fortæller:



Jeg møder rigtig mange unge, som er dygtige til at begå sig på it, som ville sige: ”Hvorfor skal jeg gå til undervisning? Jeg klarer mig. Jeg skriver alt det, jeg skal skrive. Jeg kan diktere det, jeg ville have sendt afsted”. Jeg hørte sågar en, der introducerede nogle af de her værktøjer, der sagde, om 10 år behøver man slet ikke kunne skrive, for du kan bare diktere med de meget avancerede værktøjer, der kommer på markedet. Og hvis det bliver tilfældet, så kan der godt opstå en manglende interesse for overhovedet at skulle beskæftige sig med det at sidde og skrive selv. Jeg tror, det er det, vi er oppe imod.

Udbyder, VUC Erhverv

Som citatet illustrerer, kan der være en tendens til, at deltagernes oplevede behov for OBU vil være mindre, i takt med at de lærer at bruge it-hjælpe-midler. Udbyderne peger dog på, at det ikke er tilstrækkeligt at kunne anvende it-hjælpe-midler, men at de ordblind i høj grad har behov for at få undervisning, hvor de selv lærer at formulere sig skriftligt og lærer strategier til selv at kunne læse og skrive – uden it-hjælpe-midler.

5.1.3 Svært at finde tid til OBU i fritiden

En hæmmende faktor for deltagelse i OBU er, når OBU foregår i fritiden. En udbredt fortælling blandt de interviewede deltagere og udbydere er, at det er svært at prioritere og finde tid til OBU, når det foregår i deltagernes fritid. Det skyldes især, at mange af deltagere har familie og børn, hvilket denne deltager beskriver:



Hvor skulle man få tiden fra? Når man har børn og kone og arbejde. Så kan det være svært at finde tiden til det [OBU]. Især hvis det skal foregå uden for arbejdstid. Så kan det være mere bøvlet.

OBU-deltager

At det er svært at finde tid til OBU i fritiden gælder både for deltagere i arbejde, hvis OBU ligger uden for arbejdstiden, og for fritidsdeltagere, hvis OBU ligger i fritiden som et supplement til anden undervisning og uddannelse, fx avu eller HF.

Det skal tages med i vurderingen af denne hæmmende faktor, at oplevelsen af mangel på tid også kan være et udtryk for en mere generel mangel på motivation for deltagelse i OBU.

5.2 Strukturelle barrierer for virksomhederne og udbyderne

Ifølge virksomhederne og udbyderne er der forskellige strukturelle og rammemæssige barrierer, som er hæmmende for deltagelsen i OBU. Det handler blandt andet om, at det for virksomhederne er en udfordring at planlægge og afsætte tid til undervisning, og at det for udbyderne af OBU kan være en udfordring at oprette hold og sikre geografisk spredning og fleksibilitet af OBU-tilbudet, når der er få deltagere. De efterfølgende afsnit beskriver disse strukturelle barrierer.

5.2.1 Planlægning og tid til undervisning er en udfordring for virksomhederne

Et perspektiv, der går igen i interviewene med virksomhederne og fremhæves som en særlig udfordring, er, at planlægning og tid til undervisningen kan være svært. Det skyldes dels, at planlægningen af OBU kræver en del ressourcer, dels at det er svært at få passet OBU ind i hverdagen, når medarbejdere skal være væk fra arbejdet, samtidig med at virksomheden skal opretholde den normale drift og produktion. Som en virksomhedsrepræsentant beskriver:



At du skal undvære dine medarbejdere i 3-4 timer om ugen af 15 undervisningsgange, det kan jo være lidt af en udfordring [...] du kan ikke bare lukke en produktion fuldstændigt ned. Du er ligesom nødt til at sige, at den ene fra holdet, han deltager på det ene tidspunkt, og den anden fra holdet, han deltager på et andet tidspunkt. Og så skal du have nogle suppleanter ind der, hvor du mangler folk. Der er jo det med at opretholde en produktion samtidig.

Virksomhedsrepræsentant, lille privat virksomhed

De interviewede udbydere oplever, at virksomhederne har travlt med deres drift og produktion, og det er hæmmende for at få tid til undervisning, herunder at medarbejderne kan deltage i OBU som en del af arbejdstiden.

Derudover peger de interviewede virksomheder på, at selve planlægningen af OBU-forløb er omfattende, og at det kræver en del ressourcer fra virksomhederne, både i forhold til at koordinere med udbyderne og medarbejderne og i forhold til at søge refusion, fx fra Statens voksenuddannelsesstøtte (SVU). En af de interviewede virksomhedsrepræsentanter fortæller, at hos dem har de en HR-medarbejder, der specifikt arbejder med uddannelsesplanlægning, herunder OBU, og som har kompetencerne og viden om, hvordan man kan søge refusion til OBU, men at det kan være svært for virksomheder, som ikke har denne kapacitet.

De interviewede udbydere peger ligeledes på, at udfordringer med refusion og administrative processer kan være en hæmmende faktor for, at virksomhederne sender flere medarbejdere afsted på OBU:



En udfordring er, at det er så svært at søge SVU. Det vil sige, når man er ude på en virksomhed, og det er lykkedes os at lande et virksomhedshold, så er det afsindigt administrativt bøvl at søge om lønkomensation til virksomheden. Og det kan faktisk gøre, at virksomheden springer fra alene på grund af det. Der er afsindigt meget administration rundt om OBU i særdeleshed.

Udbyder, VUC

Analysen peger dermed på, at uddannelsesplanlægning, administrative processer og tid er væsentlige hæmmende faktorer for, at virksomhederne vælger, at deres medarbejdere skal deltage i OBU.

5.2.2 Virksomhedens størrelse og arbejdstider kan have betydning for deltagelse i OBU

Ifølge virksomhedsrepræsentanterne kan virksomhedernes karakteristika have betydning for deltagelse i OBU. Det gælder både i forhold til virksomhedens størrelse og i forhold til virksomhedens arbejdsform, fx om de har aften- og natthold.

De små virksomheder, som er del af denne undersøgelse, oplever, at det kan være svært at oprette OBU-hold på grund af virksomhedens størrelse. Da virksomhederne ikke har nok medarbejdere til et hold, skal holdet bestå af deltagere fra forskellige virksomheder, og det kræver ekstra planlægning. Derudover har de små virksomheder ikke den samme HR- og uddannelseskapacitet som større virksomheder, der eksempelvis har medarbejdere ansat til at planlægge og gennemføre uddannelsesaktiviteter. Det betyder, ifølge de små virksomheder, at opgaven med at planlægge OBU-forløb er særlig stor og krævende for dem. Dette perspektiv bakkes op af en af de store virksomheder, hvor virksomhedsrepræsentanten fortæller:



Jeg kan sagtens forstå, at det [uddannelse og OBU] er en udfordring, hvis du er en virksomhed med 50 medarbejdere. Typisk så er der en person på kontoret, som også skal sørge for løn og bogholderi og alt muligt andet. Det drukner simpelthen. Så jeg tænker de store virksomheder, hvor der er nogle HR-muskler, enten på energiplan eller på strukturplan, der kan det her bedre lade sig gøre. Det andet er sindssygt svært.

Virksomhedsrepræsentant, stor privat virksomhed

Blandt de virksomheder, der har aften- og natthold, oplever de, at denne arbejdsform kan være en udfordring i forhold til at sende medarbejdere afsted på OBU. Grunden til dette er, at virksomhedens OBU-hold ligger i dagstimerne, og det er svært at rykke medarbejdere, der arbejder på aften eller natthold over på dagshold en dag om ugen, hvor undervisningen ligger. Dertil kommer, at virksomhederne ikke har nok medarbejdere til at oprette et ekstra OBU-hold om aftenen.

5.2.3 Få deltagere er en udfordring i forhold at sikre fleksibilitet og geografisk spredning af OBU-tilbuddet

Blandt de interviewede udbydere er det en udbredt vurdering, at det hæmmer deltagelsen i OBU, at der generelt set er få OBU-deltagere. Udbyderne peger på, at det er en udfordring at få økonomien til at hænge sammen med få deltagere og derigennem at kunne tilbyde den fleksibilitet af OBU, som efterspørges.

For det første peger de interviewede udbydere på, at få deltagere er en udfordring i forhold til at kunne tilbyde hold med undervisning i både dagstimerne og aften timerne, hvilket påvirker fleksibiliteten af OBU-tilbuddet og gør det mindre attraktivt for den enkelte deltager. For det andet, at det er en udfordring at kunne tilbyde OBU-hold i hele Danmark og sikre en geografisk spredning, når der er få deltagere, og økonomien skal hænge sammen. Dette kan ligeledes have negativ betydning for deltagelsen i OBU, hvis deltagerne skal transportere sig langt. Som en af udbyderne beskriver, har færre deltagere betydning for OBU:



Det har også noget at gøre med tilgængelighed. Tilgængeligheden var større, før vi reducerede det taxameter, fordi der havde vi flere hold, hvor der nogle gange kun sad to og tre, fordi det kunne vi godt få til at lykkes økonomisk. Det kan vi ikke længere. Så der er chefer, der siger: ”Nej, vi lukker holdet, når der er så få”. Det vil have en naturlig afsmitning på, hvor mange der bliver testet. For vi tester jo ikke nogen, der ikke kan komme i undervisning. Så når de ringer og siger: ”Jeg kunne godt tænke mig at gå i dagtimerne eller om aftenen”, så kan det være svært i alle geografiske dele af Danmark at have et tilbud både i dagtimerne og om aftenen.

Udbyder, AOF

De interviewede udbydere fremhæver, at dette særligt er en hæmmende faktor for fritidsdeltagerne, samt at risikoen for, at deltagerne springer fra, er stor, hvis der går for lang tid mellem deres henvendelse hos udbyderne, og til de kan starte på et hold.

5.3 Økonomiske barrierer

Virksomhederne og udbyderne peger på, at økonomiske barrierer er hæmmende for deltagelsen i OBU. For virksomhederne drejer det sig om, at OBU er mindre attraktivt, hvis medarbejdernes løn ikke dækkes af det offentlige, og det kan betyde, at virksomhederne fravælger OBU, mens det for udbyderne handler om, at taxameteret for OBU ikke i tilstrækkelig grad dækker deres omkostninger. Dette udfoldes i de efterfølgende afsnit.

5.3.1 OBU er mindre attraktivt for virksomhederne, hvis medarbejdernes løn ikke dækkes

Analysen af interviewene med virksomhederne peger på, at OBU opleves som et mindre attraktivt tilbud, hvis medarbejdernes løn ikke dækkes af det offentlige, når de er afsted, hvilket er en hæmmende faktor for deltagelse i OBU. Det skyldes, at virksomhederne i forvejen oplever, at det er en udfordring, at medarbejderne er væk fra arbejdet, og at det derfor er afgørende, at det ikke samtidig koster virksomheden for meget. Der er derfor blandt de interviewede virksomheder en oplevelse af, at det kan være en udfordring, at Statens voksenuddannelsesstøtte (SVU) ikke dækker hele medarbejdernes løn.

Nogle virksomheder har fået dækket mere af medarbejdernes løn gennem kompetencefonde, således at medarbejdernes deltagelse i OBU har været nogenlunde udgiftsneutralt for virksomheden. Dette har betydet, at det var mere attraktivt for virksomheden at have medarbejdere afsted på OBU:



Så der er jo ingen tvivl om, at samtidig skal du af med en god medarbejder fra din arbejdsplads, men hvis du så kan blive holdt udgiftsneutral i det, så bliver det sommetider lidt mere spiseligt.

Virksomhedsrepræsentant, lille privat virksomhed

For andre virksomhederne har deltagelse i OBU derimod været en ekstra udgift for virksomheden, idet medarbejdernes løn ikke er blevet dækket helt.

5.3.2 Taxameteret udfordrer OBU-aktiviteten

En hæmmende faktor set fra udbydernes perspektiv er OBU-taxameteret.⁷ På tværs af interviewene fortæller udbydere, at et for lille taxameter udfordrer OBU-aktiviteten. Eksempelvis beskriver udbydere, at taxameteret ikke kan dække udgifterne: ”*Jo mere OBU vi laver, jo større underskud får vi*”, som en udbyder udtaler. Derfor har udbydere ikke et økonomisk incitament til at skabe mere OBU-aktivitet.

Konkret peger de interviewede udbydere på tre grunde til, at OBU ikke er økonomisk rentabelt for dem:

- Taxameteret dækker ikke vejledning og relationsarbejdet i forhold til deltagerne.
- Taxameteret dækker ikke det opsøgende arbejde i forbindelse med virksomhederne.
- Taxameteret dækker ikke mindre hold, og dermed kan udbydere ikke tilbyde fleksibilitet i OBU.

For det første fortæller udbydere, at taxameteret går ud over deres muligheder for at vejlede og arbejde med relationerne til den ordblinde forud for undervisningen, da taxameteret ikke dækker de udgifter, der er ved at drive uddannelse, eller det opsøgende arbejde med deltagerne. Dette er tilfældet, på trods af at udbydere peger på vejledning og den personlige relation til ordblindemålgruppen som afgørende for rekrutteringen til OBU, og at det er vigtigt, at indgangen til OBU er håndholdt, jf. afsnit 4.3.4, hvilket beskrives af en af udbydere:



Det er meget få, vi har, som henvender sig selv med ønske om undervisning. Så hele det opsøgende arbejde og den indledende fase er sådan set problematiseret, idet der i OBU-taxameteret ikke er penge til det her relationsarbejde og det opsøgende arbejde. Det er i hvert fald en af udfordringerne.

Udbyder, AOF

For det andet fremhæver de interviewede udbydere, at det er en udfordring, at taxameteret ikke dækker deres opsøgende arbejde i forbindelse med virksomhederne. Et udbredt perspektiv blandt udbydere er, at der er meget arbejde, som går forud for, at ordblinde deltagerer i OBU, og det er en udfordring, at taxameteret ikke kan dække dette arbejde. Eksempelvis peger udbydere på, at de må finde finansiering andre steder, når de har de indledende møder med virksomhederne om OBU eller informationsmøder for medarbejderne på virksomheder. Nogle af de interviewede udbydere fortæller, at de har fået puljemidler til det virksomhedsrettede opsøgende arbejde, mens andre udbydere selv finansierer dette arbejde.

Med hensyn til holdstørrelse peger udbydere på, at taxameteret ikke kan dække oprettelse af mindre hold, men at der skal sidde ca. fem deltagere på et ordblindehold, for at det er økonomisk ren-

⁷ Det skal bemærkes, at dataindsamlingen blandt udbydere er fortaget i efteråret 2021, og at der med finansloven for 2022 er blevet besluttet et taxameterløft til almene voksenuddannelser (Regeringen et al., 2021). Taxameterløftet med finansloven for 2022 svarer til et løft på tre procent per fuldtidsdeltager om året. Det skal dog ses i lyset af, at taxameteret er faldet løbende fra 2014 og frem til 2017, hvor det var lavest, og at taxameteret for 2022 er lavere end taxameteret i 2014 (BUVM, 2022a). Resultaterne af vores undersøgelse skal derfor ses i lyset af, at udbydere forholder sig til det gamle taxameter for OBU.

tabelt. Derudover peger udbyderne på, at det også forudsætter, at deltagerne møder op til undervisningen hver gang, da udbyderne får taxameterpenge pr. deltager pr. undervisningsgang. Samtidig påpeger udbyderne, at de ikke må have over seks deltagere på et hold. Det betyder, at udbyderne skal balancere mellem at oprette hold som hverken er for store eller for små. Det skaber, ifølge udbyderne, særligt problemer, når de skal arbejde med de løbende optag, hvor de eksempelvis har grupper af ledige, som får arbejde og derfor løbende kommer ind og ud af OBU-holdene. Samt udfordringer i forhold til at kunne sikre en geografisk spredning og fleksibilitet af OBU-tilbudet, som beskrevet i afsnit 5.2.3.

Appendiks A – Litteraturliste

Arnett, A. B., Pennington, B. F., Peterson, R. L., Willcutt, E. G., DeFries, J. C., & Olson, R. K. (2017). Explaining the sex difference in dyslexia. *Journal of child psychology and psychiatry, and allied disciplines*, 58 (6), 719–727. <https://doi.org/10.1111/jcpp.12691>.

BUVM, Børne- og undervisningsministeriet. (2022a). *Takstkatalog*. Lokaliseret 22.08.2022 på: <https://www.uvm.dk/institutioner-og-drift/oekonomi-og-drift/regulerede-institutioner/takstkatalog-og-finanslov/takstkatalog>.

BUVM, Børne- og undervisningsministeriet. (2022b). *Bekendtgørelse om ordblindeundervisning for voksne*: BEK nr. 440 af 15.04.2020. Lokaliseret 22.08.2022 på: <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2020/440>.

BUVM, Børne- og undervisningsministeriet. (2022c). *Ordblindeundervisning for voksne – Adgang og udbydere*. Lokaliseret 22.08.2022 på: <https://www.uvm.dk/ordblindeundervisning-for-voksne/adgang-og-udbydere>.

BUVM, Børne- og undervisningsministeriet. (2022d). *Ordblindeundervisning for voksne – spørgsmål og svar*. Lokaliseret 22.08.2022 på: <https://www.uvm.dk/ordblindeundervisning-for-voksne/spoergsmaal-og-svar>.

BUVM, Børne- og undervisningsministeriet. (2022e). *Bekendtgørelse af lov om forberedende voksenundervisning og ordblindeundervisning for voksne*: LBK nr. 602 af 23.05.2019. Lokaliseret 22.08.2022 på: <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2019/602>.

Elbro, C. (2019). *Dysleksi*. Patienthåndbogen. Lokaliseret 22.08.2022 på <https://www.sundhed.dk/borger/patienthaandbogen/boern/sygdomme/vaekst-og-udvikling/dysleksi/>.

Elbro, C. (2021). *Ordblindhed*. Den Store Danske. Lokaliseret 22.08.2022 på: <https://denstoredanske.lex.dk/ordblindhed>.

EVA, Danmarks Evalueringsinstitut. (2021). *Brugen af ordblindeundervisning for voksne (OBU)*. Holbæk: Danmarks Evalueringsinstitut.

Everatt, J. & Denston, A. (2020). *Dyslexia: Theories, Assessment and Support*. London: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315206080>.

Gellert, A. S., Poulsen, M., & Elbro, C. (2018). *Ordblindhed*. *Samfundsøkonomen*, (1), 22-24. https://www.djoef-forlag.dk/openaccess/samf/samfdocs/2018/2018_1/samf_2018_1_7.pdf.

McLoughlin, D. & Leather, C. (2013). *The dyslexic adult: Interventions and outcomes – an evidence-based approach*. Oxford: John Wiley & Sons.

Regeringen et al. (2020). *Regeringens fire første skridt mod en styrket ordblindeindsats*. København: Regeringen.

Regeringen et al. (2021a). *50 mio. kroner skal hjælpe dem, der har svært ved at læse, skrive og regne*. Lokaliseret 22.08.2022 på: <https://www.regeringen.dk/nyheder/2021/50-mio-kroner-skal-hjaelpe-dem-der-har-svaert-ved-at-laese-skrive-og-regne/>.

Regeringen et al. (2021b). *Aftale mellem regeringen og Socialistisk Folkeparti, Radikale Venstre, Enhedslisten, Alternativet og Kristendemokraterne om Finansloven for 2022 (6. december 2021)*. København: Regeringen.

Rosdahl, A., Fridberg, T., Jakobsen, V., & Jørgensen, M. (2013). *Færdigheder i læsning, regning og problemløsning med IT i Danmark*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.

Samuelsson, S., Arnqvist, A., Björn, M., Dahlin, K., Elwér, Å., Gustavsson, A-L., Gustafson, S., Jacobsen, C. Myrberg, M., Olofson, Å., Svensson, I., Swalander, L., Taube, K. & Wolff, U. (2012). *Dysleksi og andre vanskeligheder med skriftsproget*, s. 36-59. København: Dansk Psykologisk Forlag.

STAR, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. (2022). *Opslag: Pulje for ordblinde og læse- og skrivesvage*. Lokaliseret 22.08.2022 på: <https://star.dk/puljer/2021/pulje-for-ordblind-og-laese-og-skrivesvage/>.

Waters, S. D. & Torgerson, C. J. (2021). Dyslexia in higher education: a systematic review of interventions used to promote learning. *Journal of further and higher education*, 45(2), 226-256. <https://doi.org/10.1080/0309877X.2020.1744545>.

Appendiks B – Uddybende metodebeskrivelse

Undersøgesdesign og metode

I denne undersøgelse har EVA fokus på at belyse fremmende og hæmmende faktorer for voksnes deltagelse i OBU fra forskellige perspektiver: et deltagerperspektiv, et virksomhedsperspektiv og et udbyderperspektiv.

Projektet vil belyse følgende undersøgelsesspørgsmål:

- Hvad oplever deltagere i OBU som fremmende og hæmmende faktorer for deltagelsen?
 - Hvordan oplever deltagerne, at deres ordblindhed påvirker deres hverdag?
 - Hvordan får deltagerne kendskab til OBU?
 - Hvilke overvejelser gør deltagerne sig om at skulle deltage i OBU?
 - Hvad har betydning for, at deltagerne vælger at deltage i OBU?
- Hvad oplever virksomheder som fremmende og hæmmende for, at deres medarbejdere med ordblindhed deltager i OBU?
 - Hvordan oplever virksomhederne, at ordblindhed udfordrer medarbejdere i at løse deres arbejdsopgaver?
 - Hvordan støtter virksomhederne deres medarbejdere med ordblindhed i at deltage i OBU?
 - Hvilke barrierer er der for, at medarbejdere med ordblindhed deltager i OBU?
 - Hvad har betydning for, at medarbejdere med ordblindhed vælger at deltage i OBU?
- Hvad oplever OBU-udbydere som fremmende og hæmmende for rekrutteringen af voksne med ordblindhed til OBU?
 - Hvilke muligheder og barrierer er der for at udbyde OBU?
 - Hvilke tiltag og strategier har OBU-udbydere til at få voksne med ordblindhed til at deltage i OBU?
 - Hvilken rolle spiller virksomheder, jobcentre, fagforeninger og a-kasser i arbejdet med at få voksne med ordblindhed til at deltage i OBU?
 - Hvad har betydning for, at voksne med ordblindhed deltager i OBU?

Undersøgelsen er designet som en interviewundersøgelse med fokus på fremmende og hæmmende faktorer for voksnes deltagelse i OBU. Forud for undersøgelsen har der været gennemført en forundersøgelse, mens vi efter interviewundersøgelsen har været i dialog med og fået sparring på rapporten af uddannelsesleder for ordblindeområdet på VUC Roskilde, Marie Wolter Bertelsen.

Forundersøgelsen

Forud for interviewundersøgelsen og dataindsamlingen foretog EVA en forundersøgelse. Formålet med forundersøgelsen har været at indsamle viden, der kunne kvalificere undersøgelsens fokus, design og dataindsamlingsmetoder. Herunder har forundersøgelsen skullet sikre, at undersøgelsen var relevant og værdifuld for centrale aktører, som potentielt er i kontakt med målgruppen, og som kan motivere ordblinde for deltagelse i OBU. Det er fx udbydere af OBU, sagsbehandlere og konsulenter i kommuner, a-kasser, faglige organisationer, brancheorganisationer, politikere, arbejdsmarkedets parter og Børne- og Undervisningsministeriet.

Forundersøgelsen bestod af følgende:

- Desk research af relevant litteratur og lovgivning på området
- Dialog med repræsentant for Børne- og Undervisningsministeriet
- Dialog med repræsentant for OBU-udbydere
- Dialog med repræsentant for Uddannelsesforbundet.

Interviewundersøgelse

Interviewundersøgelsen består af kvalitative interview med OBU-deltagere, udbydere af OBU og virksomhedsrepræsentanter. Formålet med interviewundersøgelsen har været at tilvejebringe viden om, hvad henholdsvis OBU-deltagerne, udbyderne af OBU og virksomhederne oplever som fremmende og hæmmende faktorer for voksnes deltagelse i OBU.

Interviewundersøgelsen består af i alt 18 interview. Interviewene har været gennemført telefonisk eller over Skype, og data er blevet indsamlet fra oktober 2021 til januar 2022.

OBU-deltagere

Der er gennemført 11 enkeltinterview med deltagere i OBU. Formålet med disse interview har været at få deltagernes perspektiver på, hvad der fremmer og hæmmer voksne med ordblindheds deltagelse i OBU. Interviewene har givet indsigt i de udfordringer, som ordblindhed skaber i hverdagen, i kendskabet til OBU, i overvejelser om at skulle deltage i OBU og i betydningsfulde forhold for deltagelsen i OBU.

Udvælgelseskriteriet for deltagere i OBU har været, at de har deltaget i OBU på deres arbejdsplads eller i deres fritid på et VUC eller på en institution, der er driftsoverenskomstspartner.

Interviewene er gennemført som telefoninterview eller Skype-interview og har haft en varighed af ca. 45 min. Vi har talt med fem kvinder og seks mænd i alderen 22-56 år fra Sjælland, Fyn og Stor-københavn. Seks af informanterne var erhvervsdeltagere, det vil sige OBU-deltagere, der deltager på virksomhedshold, og de resterende fem var fritidsdeltagere, det vil sige de deltager i OBU i deres fritid på åbne hold. Alle på nær en har etnisk dansk baggrund.

Virksomhedsrepræsentanter

Vi har gennemført enkeltinterview med fire virksomhedsrepræsentanter, der har medarbejdere med ordblindhed ansat, som deltager eller har deltaget i OBU. Formålet med interviewene har været at få virksomhedernes perspektiver på, hvad der fremmer og hæmmer ordblinde medarbejders deltagelse i OBU. Interviewene har givet indsigt i virksomhedernes erfaringer med, hvordan ordblindhed udfordrer varetagelsen af arbejdsopgaver, hvordan de støtter op om medarbejders deltagelse i OBU, hvilke barrierer der er for medarbejders deltagelse i OBU, og hvad der har betydning for, at medarbejdere med ordblindhed vælger at deltage i OBU.

Udvælgelseskriterier for virksomhederne har været, at der skulle være en spredning på branche, geografi og størrelse.

Interviewene er gennemført som telefoninterview eller Skype-interview og har haft en varighed af ca. 30-45 min. Vi har talt med to repræsentanter fra små virksomheder – henholdsvis en privat og en offentligt – og to repræsentanter for store virksomheder – ligeledes en offentlig og en privat. Virksomhederne har varieret i forhold til branche og geografisk spredning. Kontakten til virksomhederne er blevet etableret gennem VUC Erhverv.

OBU-udbydere

Der er gennemført to fokusgruppeinterview med udbydere af OBU og et enkeltinterview med en udbyder af OBU. Formålet med interviewene var at få udbydernes perspektiver på, hvad der fremmer og hæmmer rekrutteringen af voksne ordblinde til OBU. Interviewene skulle give indsigt i muligheder og barrierer for at udbyde OBU, tiltag og strategier for at rekruttere til OBU, den rolle, andre centrale aktører, fx virksomheder og jobcentre, spiller for ordblinde voksnes kendskab til og deltagelse i OBU, og betydningsfulde forhold for voksne med ordblindheds deltagelse i OBU.

Udbyderne er blevet udvalgt ud fra dem med høj OBU-aktivitet og i forhold til en geografisk spredning.

Interviewene er gennemført som telefoninterview eller Skype-interview, hvor gruppeinterviewene har haft en varighed af ca. 75 min., og enkeltinterviewet har haft en varighed af 60 min. Det ene gruppeinterview har været med ledelsesrepræsentanter fra VUC, mens det andet gruppeinterview har været en med ledelsesrepræsentanter for institutioner med driftsoverenskomst med VUC. I begge gruppeinterview har der været fem informanter fra forskellige institutioner. Enkeltinterviewet har været med en repræsentant fra VUC Erhverv.

Analysestrategi

Udgangspunktet for det analytiske arbejde har været at få viden om, hvad der skal til, for at flere voksne med ordblindhed deltager i OBU. Interviewene har vi optaget og transskriberet. Derefter har vi kodet og meningskondenseret alle interviewene vha. et tematisk framework i NVIVO. Temaerne i frameworket er fremkommet som et resultat af undersøgelsesspørgsmålene og de tematikker, der optrådte i interviewguiden. Framework-tilgangen har muliggjort, at vi har kunnet gennemføre en systematisk og tematisk analyse af datamaterialet med fokus på at identificere mønstre i perspektiver på fremmende og hæmmende faktorer for deltagelse i OBU.

Deltagelse i ordblindeundervisning for voksne (OBU)

© 2022 Danmarks Evalueringsinstitut

Citat med kildeangivelse er tilladt

Publikationen er kun udgivet i elektronisk form på: www.eva.dk

Foto: COLOURBOX

ISBN (www) 978-87-7182-642-5

Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) gør uddannelse og dagtilbud bedre. Vi leverer viden, der bruges på alle niveauer – fra institutioner og skoler til kommuner og ministerier.



**DANMARKS
EVALUERINGSINSTITUT**

T 3555 0101
E eva@eva.dk
H www.eva.dk