

Gode råd til at nedbryde uddannelsesbarrierer hos de kortuddannede

**“Hvis jeg skal
til at skrive
arbejdssedler
på telefonen,
er det slut.**

**Så siger jeg op,
for jeg vil ikke,
og jeg kan
heller ikke”.**



Indholdsfortegnelse

Modstand - men hvorfor	3
Uddannelsesbarrierer - som de kommer til udtryk i interviews	4
Onboardingproces	5
1. Hvad er formålet med efteruddannelse	6
Formålet for den ansatte på virksomheden	6
Formålet for den ledige	6
2. Kommunikation	7
Fællesmøde	7
Dagsorden	8
3. Opstart af efteruddannelse	9
Hvad er ordblindhed	9
Screeningsforløb der fører til FVU-læsning, FVU-matematik eller ordblindeundervisning	10
4. Undervisningen	11
Forberedende VoksenUndervisning (FVU)	11
Ordblindeundervisning (OBU)	11
Beskrivelser af	
Ordblindeundervisning	12
FVU-læsning	12
FVU-matematik	12
FVU-start	13
FVU-engelsk	13
FVU-digital	13
Oversigt over det danske efteruddannelsessystem	14
Støtte og fastholdelse i undervisningen	15
Støtte i undervisningen	15
Støttepersonernes interesse for kursistens efteruddannelse	15
Uddannelsesplan	15

Modstand - men hvorfor?

For at forstå baggrunden for uddannelsesmodstanden blandt de kortuddannede, har vi gennem interviews fået indkredset indholdet i de uddannelsesbarrierer og motivationsfaktorer, de giver udtryk for.

NEJ!

Der er afsat store beløb til efteruddannelse af de kortuddannede i Danmark. Men det er kendt, at de kortuddannede har stor modstand mod efteruddannelse.

Hvorfor er det sådan? Udsagnet på forsiden viser, at der er store følelser forbundet med modstanden.

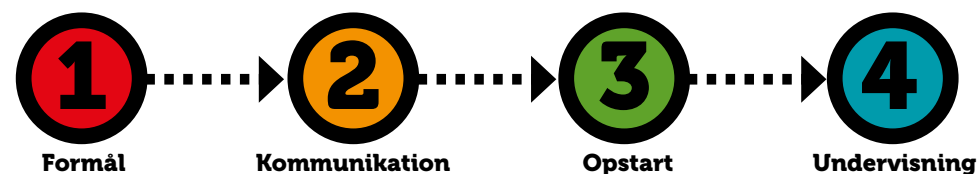
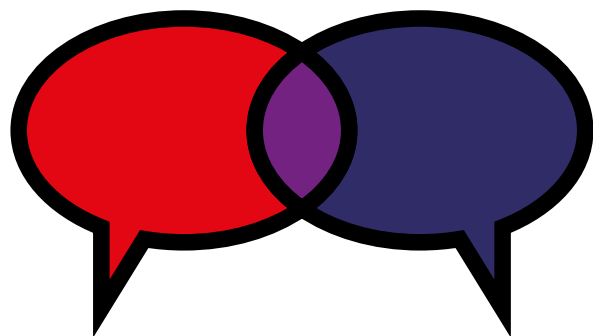
For at forstå baggrunden for denne modstand, har vi gennem interviews fået indkredset indholdet i de uddannelsesbarrierer, de giver udtryk for.

Den viden vi har fået, har dannet baggrund for et opstartsforløb med ideer til at motivere til efteruddannelse.

Ideerne er beskrevet i dette hæfte, og er målrettet de støttepersoner der er omkring de kortuddannede - fx mentorer, vejledere, personaleansvarlige og undervisere.

Fokus er særligt på, hvordan man kan motivere i opstarten af et løft i de basale færdigheder: læse-, skrive- og regnefærdigheder

Vi håber indsatsen kan være med til at bygge bro og støtte den kortuddannede i mødet med efteruddannelse, til gavn for den enkelte, virksomhederne, jobcentre, fagforeningerne og efteruddannelsesinstitutionerne.



Uddannelsesbarrierer – som de kommer til udtryk i interviews.

De kortuddannede har for det meste negative erfaringer fra folkeskolen, og forbinder det at gå i skole med "det værste mareridt".

Samlet set giver de interviewede udtryk for, at de:

- har manglende selvtillid og en følelse af uformåenhed
- oplever at blive talt ned til
- er generelt nervøs overfor ændringer
- har en høj grad af ensomhedsfølelse
- forbinder efteruddannelse med folkeskolens negative erfaringer
- er IT-fremmed
- understreger, at den manglende evne til at læse altid er der
- føler sig marginaliseret

- oplever, at efteruddannelse er noget tvunget
- har kun dårlige eksamenserfaringer - og har derfor modstand mod både screeninger og prøver

De giver også udtryk for, at de lever med situationen, som den er:

- har en oplevelse af, at man klarer sig - på trods
- ser ikke sig selv som 'ordblind' - ved ikke hvad det er.

Det er altså ikke selve efteruddannelsen, der skaber barrierer eller modstand, men ofte det "set-up" der følger med.

Modstanden kan i nogen grad sammenlignes med den angst, der er forbundet med at stige ombord på et fly.

Onboardingproces

Indenfor HR-sammenhænge anvender man et begreb, der hedder 'onboardingproces', som netop tager udgangspunkt i vanskelighederne ved at 'boarde' et fly.

Det er en proces der anvendes til at integrere nye medarbejdere i en virksomheds organisation og kultur, så medarbejderne kan føle sig trygge og hurtigt få en høj grad af sikkerhed.

På samme måde kan tænkningen i onboardingprocessen, i forbindelse med efteruddannelse, være med til at give den kommende kursist en høj grad af tryghed og sikkerhed ved at 'stige ombord' i et efteruddannelsesforløb.

Processen består af forskellige overskuelige skridt, som har inspireret til ideerne på de næste sider. Ideerne kan anvendes som køreplan for virksomheden, fagforeningen eller jobcenteret ved opstart af efteruddannelse.

Faserne er:

- 1 afklaring af, hvad **formålet** er med efteruddannelsen, herunder at medarbejderens efteruddannelse har værdi for virksomheden
- 2 **kommunikation** om hele efteruddannelsesforløbet
- 3 grundig information om selve **opstarten af efteruddannelse** - hvordan foregår det - helt konkret
- 4 grundig information om selve **undervisningen**

① Hvad er formålet med efteruddannelsen?

Først når ledelsen har forklaret virksomhedens formål med efteruddannelse ud fra virksomhedens behov for efteruddannede medarbejdere, så det er tydeligt og meningsfuldt, vil man som kortuddannet være motiveret for at overveje efteruddannelse.

Når talen falder på behovet for efteruddannelse, opfatter den person, der er kortuddannet sig som mindreværdig og talt ned til – at man mangler noget. Her er det vigtigt, at fokus skifter, så efteruddannelse ses som en værdi og en investering.

Det betyder, at virksomheden, jobcenteret eller fagforeningen, inden talen falder på efteruddannelse, skal have gjort sig nogle langsigtede overvejelser.

Formålet for den ansatte på virksomheden

Virksomheden skal finde ud af, i hvilken retning den bevæger og udvikler sig over de næste år, for at kunne afdække hvilket behov for kompetencer den har – og derefter finde ud af, om de kompetencer findes blandt de ansatte.

Her vil behovet for opkvalificering vise sig, og efteruddannelse blive meningsfuld og målrettet for både virksomheden og den ansatte. Efteruddannelse bliver en investering for virksomheden og i medarbejderen, som kan se meningen med efteruddannelse. Efteruddannelsen er på den måde med til at sikre fremtiden for virksomheden og for medarbejderen selv.

Formålet for den ledige

Jobcentre og fagforeninger har på samme måde en opgave med at se fremtidens behov for arbejdskraft fx som følge af ændrede arbejdsprocesser i industrien.

Mangel på arbejdskraft og en tydeliggørelse af hvilke kvalifikationer, der er behov for, gør efteruddannelse meningsfyldt - og er motiverende.

② Kommunikation

For at komme følelsen af udsathed og ensomhed imøde, kan det være en fordel at lave et fælles informationsmøde på virksomheden, i fagforeningen eller på jobcenteret.



Vished, om det der skal til at ske, spiller en afgørende rolle for, hvordan tilbuddet om efteruddannelse modtages. På de følgende sider er der forslag til, hvordan man bedst muligt forbereder særligt kommunikationen om efteruddannelse.

Fællesmøde

For at komme følelsen af udsathed og ensomhed imøde, kan det være en fordel at lave et fælles informationsmøde på virksomheden, i fagforeningen eller på jobcenteret.

Rammerne for informationsmødet kan være forskellige, det kan være i kantinen på virksomheden, hvor den ansatte er vant til at komme - eller det kan være på efteruddannelsesinstitutionen, som et led i et personalearrangement. Det vigtigste er, at

man er opmærksom på, at rammerne har betydning: følelsen af tryghed skal vægtes højt.

Der kan være forskellige deltagere. Det er væsentligt, at der er en **lederrepræsentant** til stede, som kan fortælle om virksomhedens fremtid og værdien af kvalificerede medarbejdere. Her er det vigtigt, at man som virksomhed har taget stilling til, om efteruddannelses tilbuddet er frivilligt eller obligatorisk, for den ansatte.

Derudover kan der være en **personaleansvarlig**, som står for det praktiske, en **tillidsrepræsentant**, der varetager de ansattes interesser, en ansat, som har haft et succesfyldt efteruddannelsesforløb og som kan være **rollemodel** samt en repræsentant fra **efteruddannelsesinstitutionen**.

Dagsorden

Ledelsen

Hvor er virksomheden om 5 år og hvilke kvalifikationer er der brug for?
Hvilken betydning har de basale færdigheder i den forbindelse for virksomheden?
Hvilken betydning har investeringen i efteruddannelse af de ansatte for virksomheden?

Økonomi og efteruddannelsesforhold:

- frivilligt eller obligatorisk?
- foregår det i arbejdstiden/fritiden?
- lønkompensation

Personaleansvarlig

Konkret plan for opstarten af efteruddannelse

Uddannelseskonsulent

Forklaringer på indholdet af kurserne

Ansæt med uddannelseserfaring

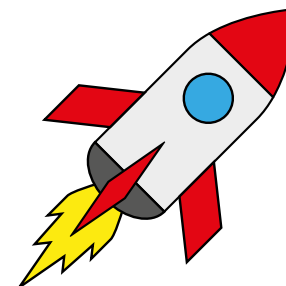
Fortæller om sit eget efteruddannelsesforløb:
før- under og efter

På side 9 og 10 er der forslag til den personaleansvarliges indlæg om opstart af efteruddannelse. For selvom formålet er afklaret, er der typisk stadig en stor usikkerhed om, hvad der skal ske og hvordan. Screeningsforløbet på side 10 kan evt. benyttes på fællesmødet eller deles ud.

På side 11-13 er der forklaringer på begreber og indhold af undervisningen. Oversigten på side 12-13 kan evt. også deles ud, så man kan tage det med hjem og se på det i fred og ro.

3 Opstart af efteruddannelse

At vise forløbet og andre informationer visuelt er en måde at komme et menneske med skriftssproglige vanskeligheder i møde på.



Når det overordnede formål med efteruddannelsen er blevet kommunikeret, handler det dernæst om, hvordan det næste forløb hel specifikt foregår - step by step, her er der ofte behov for svar på:

- hvad er en screening?
- hvordan kommer man til en screening?
- hvor skal man være?
- hvem skal man være sammen med?
- får man instruktioner?
- hvordan får jeg svar på testen?
- hvad viser testen?
- hvad er ordblindhed?
- hvor og hvornår skal jeg til undervisning?
- sammen med hvem?
- hvorfor mig?

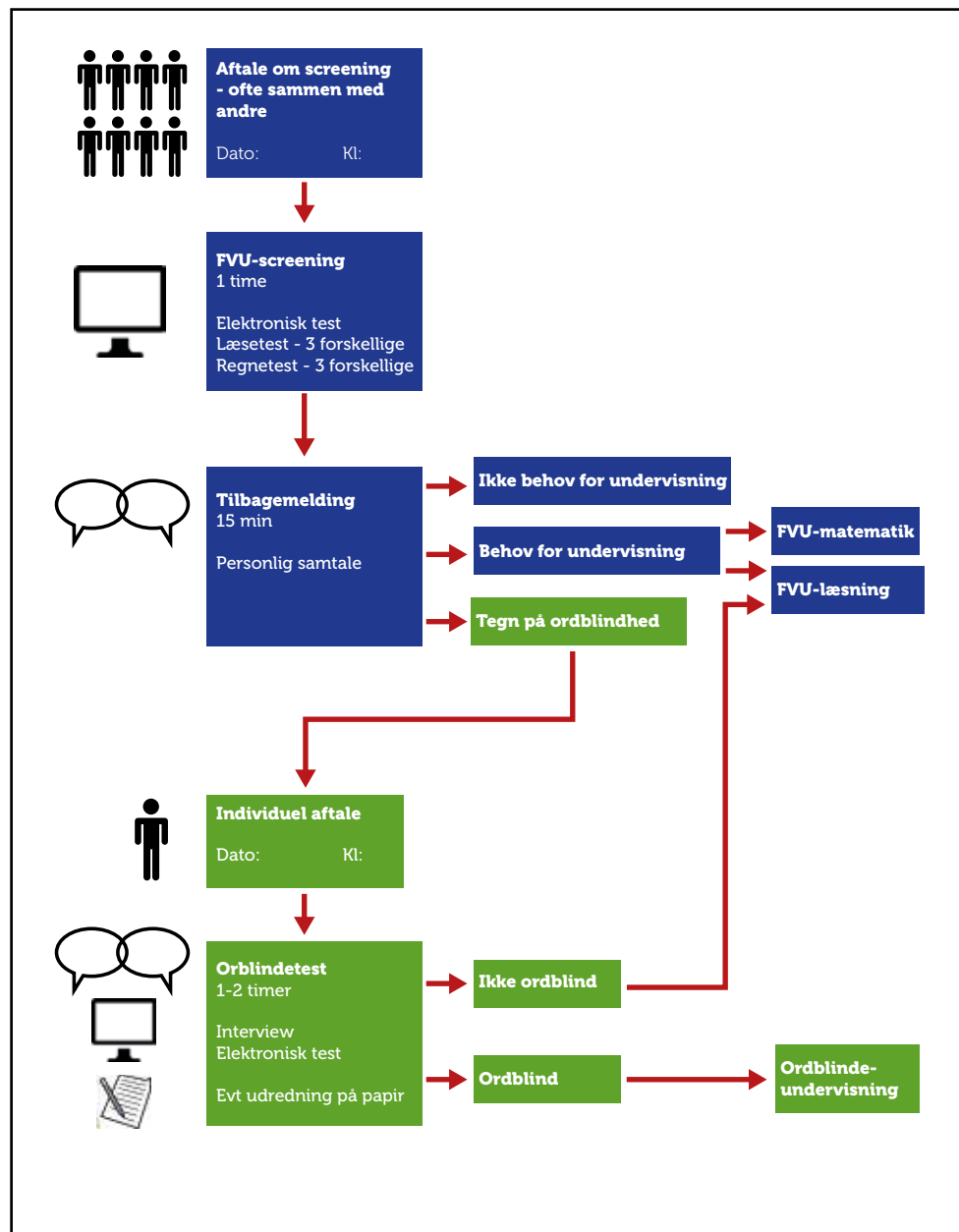
På side 10 er der en illustration af en typisk opstart af efteruddannelse, der har løft af de basale færdigheder som mål, her eksemplificeret ved screening til forberedende voksenundervisning (FVU) i læsning

og matematik og ordblindundervisning (OBU).

Hvad ordblindhed?

Inden screeningsforløbet kan det også være en fordel at forklare, hvad ordblindhed er. Man regner med, at ca. 7% af befolkningen er ordblind, men ofte ved den ordblind det ikke selv - og måske heller ikke, hvad det vil sige at være ordblind:

- ordblindhed viser sig som vanskeligheder med at lære at læse og skrive - og har intet med intelligens at gøre.
- ordblindhed er medfødt og skyldes en manglende evne i hjernen til at koble bogstaver og lyde.
- ordblindhed findes i alle sociale lag og faggrupper.
- ordblindhed kaldes også dysleksi og ordblindundervisning forkortes: OBU.



4 Undervisningen

Undervisningen tager altid udgangspunkt i den enkelte kursists niveau, udfordringer og behov. Holdene er små og undervisere er særligt uddannede til at undervise voksne. Al undervisning i de basale færdigheder er gratis.

Undervisningsverdenen er fuld af forkortelser, hvilket ikke er fremmede for forståelsen af indholdet af undervisningen, eller den måde undervisningen foregår på.

På disse sider findes de vigtigste informationer om de gængse fag i de basale færdigheder.

I boksene er der forklaringer på hvad hhv OBU og FVU står for, hvilke FVU fag der findes, adgangskrav, antal trin, antal timer, holdstørrelser og prøver.

Selve formidlingen af denne information kan laves af en uddannelseskonsulent fra uddannelsesinstitutionen, evt i samarbejde med en underviser.

Efterfølgende er det en rigtig god ide, at en kollega, der har gennemført test og undervisning, fortæller om sine erfaringer og kan svare på spørgsmål fra kollegerne.

Undervisning i de basale færdigheder (FVU og OBU) kan være starten på et efteruddannelsesforløb og kan tages sideløbende og helt op til masterniveau (se s. 14) - om nødvendigt.

Forberedende VoksenUndervisning (FVU)

FVU kan tages for at afhjælpe dagligdags udfordringer eller som forberedelse til at kunne gennemføre anden efteruddannelse, fx AMU-kurser, hvor det kræves, at man kan læse fagbøger og vejledninger. Man kan også tage det sideløbende med anden uddannelse.

Fælles for fagene er, at man skal være på et niveau, så man kan følge undervisningen - og få noget ud af den.

Ordblindeundervisning (OBU)

Der undervises med metoder, som kan afhjælpe og kompensere for de særlige vanskeligheder, man har som ordblind. Derudover lærer man at anvende forskellige hjælpemidler, fx forskellige IT-hjælpemidler på mobiltelefonen eller på computeren.

Der findes mange hjælpemidler til ordblinde. Nogle er gratis og kan downloades, andre kan bevilges, alt efter hvilken situation man er i - og hvilken lov man derfor hører ind under. I undervisningen undersøges mulighederne for dette.

Ordblindeundervisning (OBU)

Ordblindeundervisning er et tilbud til alle ordblinde, der har behov for undervisning. Man lærer at bruge stave- og læsehjælp på computeren og andre hjælpemidler, så man kan klare sig som ordblind, på job eller i uddannelse.

Undervisningen planlægges efter den enkeltes behov og udfordringer i dagligdagen, og der undervises med metoder, som kan afhjælpe og kompensere for de særlige vanskeligheder, man har som ordblind.

Adgangskrav: at man er blevet godkendt til undervisning gennem ordblindetesten (se s. 10)

Antal timer: antallet af timer og forløb kan variere

Holdstørrelse: 3-6 kursister.

FVU-læsning

FVU-læsning er et tilbud til alle, der har behov for at styrke deres skriftsproglige dansk kundskaber.

Man bliver bedre til at læse, stave og skrive dansk, og emnerne er fra dagligdagen, fx instruktioner og beskeder, breve, e-mails, blade og aviser. IT indgår i undervisningen, fx pc og mobiltelefoner.

Adgangskrav: En screening der viser, om man har behov for undervisning (se s. 10).

Antal trin: 4

Antal timer: Mellem 30 og 60 timer.

Holdstørrelse: 10-12 kursister, alt efter niveau.

Prøver: Man kan gå til prøve efter hvert trin. Prøverne er et tilbud.

Prøven efter det sidste trin kan være adgangsgivende til visse erhvervsuddannelser.

FVU-matematik

FVU-matematik er et tilbud til alle, der har behov for at styrke deres talforståelse, grundlæggende matematiske begreber samt regning. Undervisningen tager udgangspunkt i tal fra hverdagen fx i aviser, i fjernsynet, derhjemme og på arbejdspladsen.

Adgangskrav: En screening der viser, om man har behov for undervisning (se s. 10).

Antal trin: 2

Antal timer: Mellem 30 og 60 timer

Holdstørrelse: 10-12 kursister, alt efter niveau.

Prøver: Man kan gå til prøve efter hvert trin. Prøverne er et tilbud. Prøven efter det sidste trin svarer i sværhedsgrad til 7. klasse.

FVU-start

FVU-start er et tilbud til voksne med dansk som 2. sprog, der har behov for at styrke deres dansk-sproglige færdigheder fx forud for FVU-matematik, FVU-læsning eller en arbejdsmarkedsuddannelse. Undervisningen tager udgangspunkt i dagligdagen, fx at deltage i en samtale, forstå meddelelser, skrive og læse beskeder.

Adgangskrav: En personlig samtale der afdækker, om man har tilstrækkelig dansk-kundskaber til at få gavn af undervisningen.

Antal trin: 1

Antal timer: Mellem 30 og 60 timer

Holdstørrelse: 10-12 kursister, alt efter niveau

Prøve: Man kan gå til en prøve efter endt forløb

FVU-engelsk

FVU-engelsk er et virksomhedsrettet forløb for voksne, som har brug for at udvikle deres engelskfærdigheder for at kunne deltage i en samtale, forstå meddelelser, skrive og læse beskeder. Indholdet i undervisningen retter sig efter den enkelte deltagers arbejdsfunktion, personlige behov samt evt. fremtidig uddannelse og opkvalificering.

Adgangskrav: At man er i beskæftigelse.

En personlig samtale der afdækker, om man har gavn af undervisningen.

Antal trin: 4

Antal timer: Mellem 20 og 30 timer.

Holdstørrelse: 10-12 kursister, alt efter niveau.

Prøver: Hvert trin afsluttes med en prøve.

FVU-digital

FVU-digital er et virksomhedsrettet forløb for voksne, som har brug for at udvikle deres digitale færdigheder til fx at betjene sig af digitale løsninger i jobbet og at få mod på at tilegne sig nye digitale færdigheder. Indholdet i undervisningen retter sig efter den enkeltes arbejdsfunktion og personlige behov.

Adgangskrav: At man er i beskæftigelse.

En samlet vurdering af, om den ansatte vil kunne få udbytte af undervisningen.

Antal trin: 3

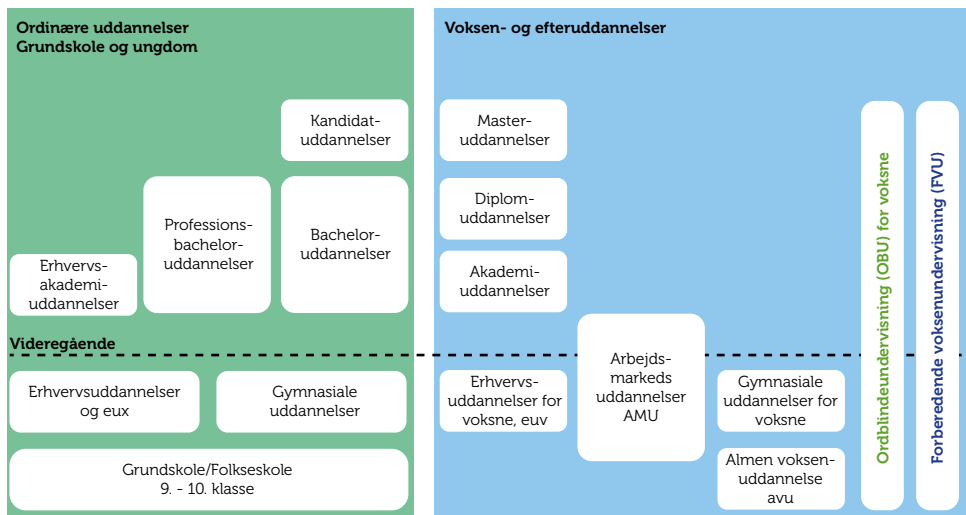
Antal timer: Mellem 20 og 30 timer.

Holdstørrelse: 10-12 kursister, alt efter niveau.

Prøver: Hvert trin afsluttes med en prøve.

Oversigt over det danske efteruddannelsessystem

Det kan indimellem være vanskeligt at overskue det danske uddannelsessystem – og efteruddannelsessystem for voksne.



Herover ses en illustration, der til venstre viser de ordinære uddannelser, som man kan følge fra folkeskolen til en universitetsuddannelse (kandidatuddannelse).

Hvis man på et tidspunkt er begyndt at arbejde, men gerne vil bygge ovenpå sin uddannelse, er der altid mulighed for det. Det ses på den højre side af illustrationen.

Derudover findes der et hav af særlige emner og private udbydere, som tilbyder særlige vidensområder indenfor industri,

håndværk og teknik - disse fremgår ikke af oversigten.

Placeringen af undervisning i de basale færdigheder, kan ses i oversigtens højre side under "Voksen- og efteruddannelser".

Det særlige er, at OBU og FVU er støttende undervisning, som man kan tage sideløbende med anden uddannelse og op til masterniveau, hvis det er nødvendigt.

Støtte og fastholdelse i undervisningen

For at fastholde motivationen i undervisningen, er det vigtigt at huske på den kortuddannedes udgangspunkt for undervisning, og det er vigtigt at virksomheden fastholder værdien af efteruddannelsen.

Støtte i undervisningen

Trods en grundig kommunikation omkring efteruddannelse, er den kortuddannede måske stadig utryk, kan stadig ikke læse og synes måske, at det går fint uden uddannelse.

Derfor er det vigtigt at huske på, at:

- de første undervisningsgange skal være præget af tryk, anerkendelse og gennemsigtighed.
- at der stadig er læse- og motivationsproblemer, så undervisningen skal være tiltrækkende og relevant - og gerne med en høj grad af visuelle forklaringer.
- at kursisterne er vidt forskellige, har forskellige baggrunde og interesser - som alle andre. Det eneste, de har til fælles er, at de mangler nogle grundlæggende færdigheder.

En motivationsfaktor kan derfor være, at inddrage kursisterne i planlægningen af undervisningen – og at undervisningen tager udgangspunkt i den enkeltes udfordringer og særlige interesser.

Støttepersonernes interesse for kursistens efteruddannelse

Når den kortuddannede først er kommet igang med efteruddannelse, er det stadig vigtigt, at støttepersonerne har fokus på værdien af og målet med efteruddannelsen.

Det kan være som led i en fremtidig virksomhedsstrategi, et fremtidigt behov for arbejdskraft - eller som en grundlæggende menneskelig værdi, fx som forældre eller bedsteforældre.

For virksomheden kan det gøres ved at følge op på kursistens efteruddannelse fx i en MU-samtale, eller komme på besøg i undervisningen.

Det mest demotiverende for kursisten er, at afbryde et undervisningsforløb.

Uddannelsesplan

Når først uddannelsesbarrieren er brudt, kan starten på undervisning i de basale færdigheder være første skridt i et længerevarende uddannelsesforløb.

Det enkelte forløb bliver et skridt på vejen til et større mål – og ikke et mål i sig selv.

Dette hæfte er et resultat af et projekt støttet af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

I projektet er 9 ordblinde blevet interviewet om deres møde med uddannelsessystemet, der er blevet spurgt ind til, hvordan det opleves at leve med ordblindhed på et overordnet plan og om deres møde med voksen- / efteruddannelsessystemet, herunder hvad der har været motivationsfaktorer eller barrierer i forhold til at bruge uddannelsessystemet.

Selvom ordblinde har særlige udfordringer i forhold til at afkode og forbinde skrift og lyd, har vi vurderet, at deres oplevelser af mødet med uddannelsessystemet er repræsentativt for de fleste læse-, skrive-, regnesvage.

Ved at identificere barrierer eller motivationsfaktorer, har vi identificeret de aktiviteter/handlinger, som støtterpersonerne, omkring den ordblinde og den lavtuddannede, med fordel kan ændre på, når målet er at motivere til efteruddannelse.