



BILAG 1

Indsatsbeskrivelser

1. Brug af screening og nøglepersoner på arbejdspladser	2
1.1 Kort beskrivelse af indsatsen	2
1.2 Indsatsens formål og målgruppe	3
1.3 Indsatsens forandringsteori	3
1.4 Indsatsens kerneelementer med aktiviteter og forventede resultater	5
1.5 Implementeringsforudsætninger	11
2 Samarbejde mellem AMU- og FVU/OBU-udbydere om kursuspakker	13
2.1 Kort beskrivelse af indsatsen	13
2.2 Indsatsens formål og målgruppe	14
2.3 Indsatsens forandringsteori	15
2.4 Indsatsens kerneelementer med aktiviteter og forventede resultater	17
2.5 Implementeringsforudsætninger	22
3 Opsporing ved hjælp af redskabet læsogskrivbedre.dk	23
3.1 Kort beskrivelse af indsatsen	24
3.2 Indsatsens formål og målgruppe	25
3.3 Indsatsens forandringsteori	25
3.4 Indsatsens kerneelementer med aktiviteter og forventede resultater	27
3.5 Implementeringsforudsætninger	32
4 Litteraturliste	34

1. Brug af screening og nøglepersoner på arbejdspladser

Arbejdspladserne spiller en nøglerolle i forhold til at motivere deres medarbejdere – ikke mindst medarbejdere med læse- og skrivevanskeligheder – til at deltage i VEU (EVA 2015, 2021 og 2024a). Med henblik på at fremme deltagelsen i VEU-aktiviteter er der meget, der peger på, at såvel brugen af nøglepersoner som screening kan bidrage positivt til at øge motivationen for at deltage i VEU. I denne indsats fokuseres der på en kombination af disse to elementer. Indsatsen retter sig mod de beskæftigede og mod FVU-dansk og OBU.

Neden for beskrives indsatsen *Brug af screening og nøglepersoner på arbejdspladser*. Først præsenteres indsatsen overordnet, dernæst dens formål og målgruppe og endelig indsatsens forandringsteori og kerneelementer med tilhørende aktiviteter og forventede resultater samt forudsætninger for implementering af indsatsen.

I forbindelse med afprøvningen af indsatsen *skal* kerneelementerne og de tilhørende aktiviteter indgå i afprøvningen, det vil sige, at indsatsen skal afprøves, så rammer, tilrettelæggelse, varighed mv. så vidt muligt er ens på tværs af udbydere af FVU og OBU. Mens implementeringsforudsætninger er det, der skal være tilstede for at opnå en vellykket implementering.

1.1 Kort beskrivelse af indsatsen

Indsatsen omfatter screening og nøglepersoner på arbejdspladser.

Screening omfatter i denne indsats gennemførsel af FVU-test (VLV-2) for alle medarbejdere på hele eller dele af en arbejdsplads. Testen gennemføres af en udbyder af FVU og OBU og følges op med individuel vejledning med fokus på relevante undervisningstilbud. Hvis FVU-testen giver anledning til det, kan man følge op med en OBU-test. Hvis den ansatte vurderer eller ved, at de har eller kan have ordblindhed, kan OBU-testen tages som det første¹. Før screeningen afholdes der informationsmøde for medarbejderne, hvor udbyderen af FVU og OBU, ledelsen på arbejdspladsen og nøglepersoner orienterer om indsatsen og bidrager til at skabe motivation for at deltage i screeningen.

Nøglepersoner er udvalgte medarbejdere på arbejdspladsen, der fungerer som ambassadører for at medarbejderne får styrket deres læse- og skrivefærdigheder. Deres opgave er i samarbejde med ledelsen at bidrage til at motivere medarbejdere til at deltage i test af læse- og skrivefærdigheder og evt. efterfølgende at deltage i FVU eller OBU, hvis man tilhører målgruppen. Nøglepersonerne inddrages tidligt i indsatsen, hvor de tilbydes et kursus, der skal klæde dem på til at varetage opgaven som nøgleperson. Hvorvidt kurset er obligatorisk for alle nøglepersoner fastsættes i et samarbejde mellem arbejdsplads og udbyder. En del af opgaven er løbende at samarbejde med udbyderen af FVU og OBU med henblik på at gøre undervisningen så relevant og praksisnær som mulig.

¹ I [vejledning til fællesscreeninger](#) fremgår det, at det anbefales, at medarbejdere der har mistanke om at være ordblinde eller har meget begrænsede danskundskaber får mulighed for at melde sig særskilt, så de ikke først skal gennem VLV2, men i stedet kan gå direkte videre til ordblindetesten eller samtaleguiden

Som del af indsatsen etablerer udbydere af FVU og OBU et forpligtende samarbejde med arbejdspladserne om at gennemføre indsatsen i overensstemmelse med forandringsteorien.

Denne indsats adresserer arbejdsgruppens anbefaling 1, vedrørende *Nøglepersoner og rollemodeller*², og anbefaling 3, vedrørende *Integration af screening på arbejdspladsen* (BUVM 2024)

1.2 Indsatsens formål og målgruppe

Formålet med indsatsen er at forbedre voksnes læse- og skrivefærdigheder gennem brug af nøglepersoner og screening. Nøglepersonerne har til formål at understøtte et arbejdspladsfokus på at styrke medarbejdernes læse- og skrivefærdigheder og at motivere medarbejderne til at deltage i screening og undervisning, hvor screeningen har til formål at identificere medarbejdere i målgruppen for FVU og OBU. Den primære målgruppe for indsatsen er således medarbejdere med læse- og skrivevanskeligheder, mens en sekundær målgruppe er de medarbejdere, der skal agere nøglepersoner.

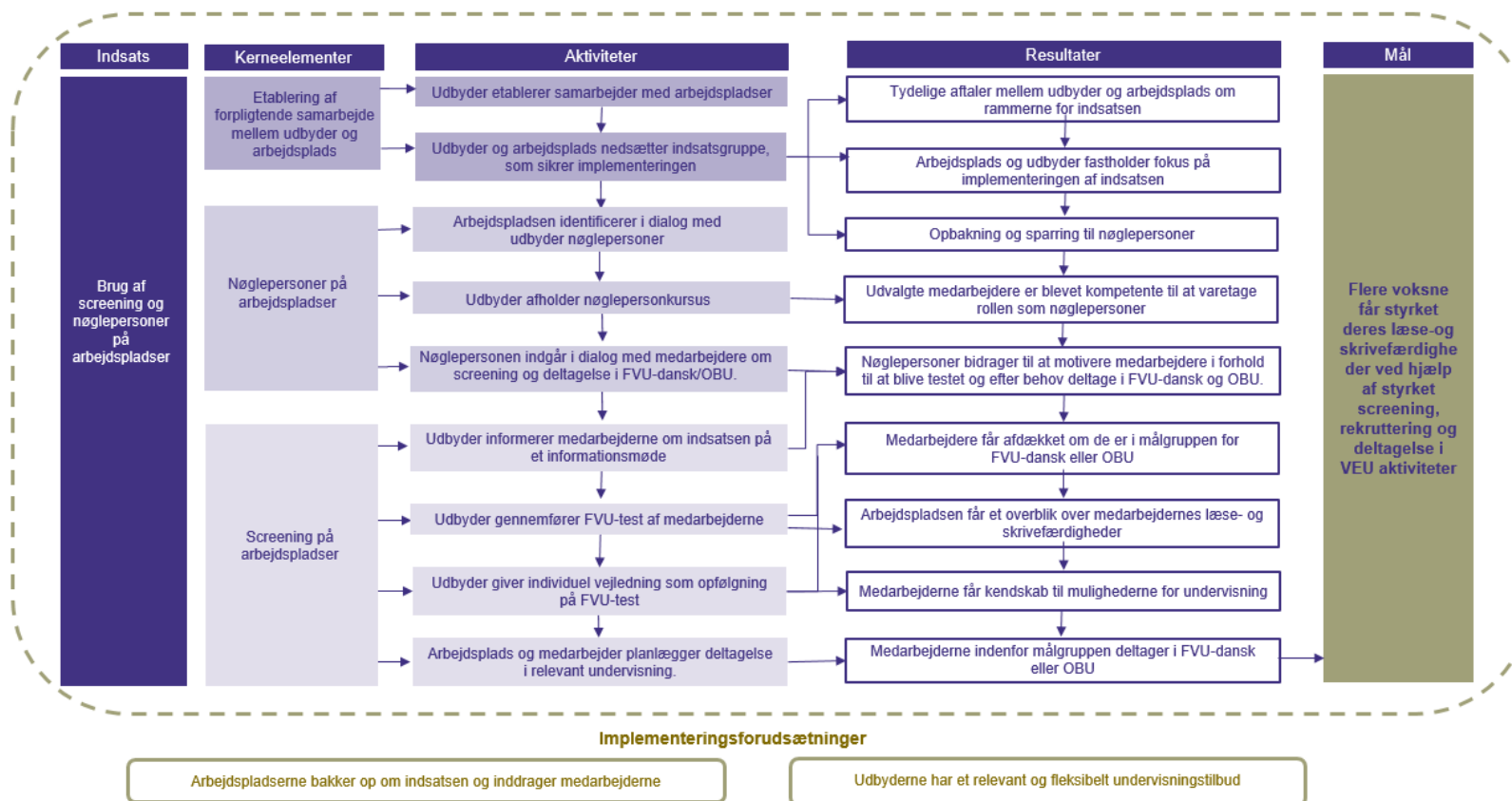
1.3 Indsatsens forandringsteori

I det følgende præsenteres forandringsteorien for indsatsen *Brug af screening og nøglepersoner på arbejdspladser*. Hensigten med forandringsteorien er at tydeliggøre, hvordan og hvorfor indsatsen kan føre til de forventede resultater. I afsnit 2.4 er forandringsteoriens kerneelementer, aktiviteter og forventede resultater udfoldet.

² Rollemødelles er personer, som selv har eller har haft læse- og skrivevanskeligheder. Disse kan fungere som nøglepersoner til at motivere medarbejdere til at deltage i test.

Figur 1.1

Forandringsteori: Brug af screening og nøglepersoner på arbejdspladser



1.4 Indsatsens kerneelementer med aktiviteter og forventede resultater

Nedenfor præsenteres kerneelementerne i indsatsen *Brug af screening og nøglepersoner på arbejdspladser* samt de tilhørende aktiviteter og forventende resultater af indsatsen. Beskrivelsen er udarbejdet på baggrund af eksisterende viden på området (EVA 2024a; EVA 2024b; EVA 2024c og EVA 2022a).

Kerneelementerne kan beskrives som de elementer, der tilsammen udgør indsatsen. Et kerneelement skal forstås som en essentiel funktion eller et princip for handling, som er centralt for, at indsatsen virker efter hensigten. Kerneelementerne er ikke separate størrelser, men hænger uløseligt sammen og har hver især afgørende betydning. Hvordan kerneelementerne udmøntes i praksis er defineret af indsatsens aktiviteter, som er de konkrete handlinger i indsatsen.

I forbindelse med afprøvningen af indsatsen *skal* kerneelementerne og de tilhørende aktiviteter indgå. Indsatsen består af tre kerneelementer:

1. Etablering af forpligtende samarbejde mellem udbyder og arbejdsplads
2. Nøglepersoner på arbejdspladser
3. Screening på arbejdspladser

1.4.1 Kerneelement 1: Etablering af forpligtende samarbejde mellem udbyder og arbejdsplads

Det er vigtigt, at der er en klar ramme for indsatsen dels i form af en aftale mellem udbyder og arbejdsplads om, hvordan indsatsen skal implementeres på arbejdspladsen med en klar tidsplan og arbejdsdeling for alle aktiviteter, dels i form af etablering af en indsatsgruppe, som vedvarende har fokus på implementeringen af indsatsen og støtter op om indsatsen, herunder med hensyn til nøglepersonernes arbejde og en kultur, som bakker op om at forbedre læse- og skrivefærdigheder.

Aktiviteter under kerneelement 1

Kerneelement 1 består af følgende to aktiviteter:

1. Udbyder etablerer samarbejder med arbejdspladser gennem opsøgende arbejde

Udbyderen af FVU og OBU opsøger relevante arbejdspladser med henblik på at etablere et forpligtende samarbejde om at hjælpe medarbejdere med læse- og skriveanskeligheder. Organisationer, der repræsenterer arbejdsmarkedets parter, kan evt. inddrages som vej ind til arbejdspladserne. Udbyderen informerer arbejdspladsen om udbredelsen af læse- og skriveanskeligheder og drøfter med arbejdspladsen, hvorvidt de har medarbejdere, som kan have gavn af relevant undervisning. I etableringsfasen for samarbejdet mellem udbyder og arbejdsplads er det vigtigt, at

arbejdspladsens og udbyders ansvar præciseres, således at det er tydeligt for arbejdspladserne, at også de spiller en central rolle i forhold til at understøtte, at medarbejderne screenes og at der følges op på resultaterne med tilbud om FVU-dansk og evt. OBU. Udbyderne kan med fordel, allerede fra begyndelsen, informere arbejdspladserne om mulighederne for økonomisk kompensation, når deres medarbejdere deltager i almen VEU, gennem kompetencefonde, SVU mv. Erfaringer fra eksisterende indsatser om rekruttering af VEU-kursister viser, at udbyderne med fordel kan tydeliggøre disse støttemuligheder over for arbejdspladserne (EVA 2024).

2. Der nedsættes en indsatsgruppe med repræsentanter for udbyder og arbejdsplads, som er ansvarlige for implementering af indsatsen

Som led i det forpligtende samarbejde mellem udbyder og arbejdsplads, nedsættes en indsatsgruppe, som er ansvarlige for implementeringen af indsatsen. Indsatsgruppen består af repræsentanter fra både udbyder og arbejdsplads, herunder fx tillidsrepræsentanter, ledelsesrepræsentanter og medarbejdere som selv har erfaringer med læse- og skrivevanskeligheder og/eller deltagelse i FVU mm. Såfremt der er tale om mindre virksomheder, kan det være hensigtsmæssigt at etablere en indsatsgruppe på tværs af virksomhederne. Indsatsgruppen er ansvarlig for at aftale rammerne for indsatsen, give støtte og sparring til nøglepersoner samt følge implementeringen af indsatsen. Indsatsgruppen skal forholde sig til det samlede forløb, herunder hvordan og hvornår kurser kan tilbydes, hvordan arbejdspladsen vil planlægge fx vagtskemaer, bruge vikarer mv.

Det aftales i indsatsgruppen, hvad parterne i gruppen hver især forpligter sig på. Fra udbyderens side handler det om at forpligte sig på at stå for informationsmøde, screening, individuel vejledning, tilbud om relevant undervisning til målgruppen og sparring til nøgleperson(er). For arbejdspladsen handler det om at bakke om screening og skabe hensigtsmæssige rammer for deltagelse i undervisning for de medarbejdere, der viser sig at være i målgruppen for FVU-dansk og OBU.

Indsatsgruppen står desuden for at aftale rammerne for indsatsen, såsom tidsplan for indsatsen, arbejdsdeling og ressourcer for hver aktivitet, samt aftale om hvilke aktiviteter, der er obligatoriske for medarbejderne, og hvilke der skal foregå i arbejdstiden³ – herunder nøglepersonkurser, sparring blandt nøglepersoner, informationsmøde, screening, vejledning og undervisning. I den forbindelse bør det aftales i indsatsgruppen, hvordan individuelle testresultater deles med arbejdspladsen. Det skal dog understreges, at videregivelse af testresultat alene kan ske med den enkelte testdeltagers samtykke. Derudover skal man forsøge at skabe en fælles forståelse af og fortælling om indsatsen med henblik på en fælles og positiv formidling af indsatsen til medarbejderne.

³ EVA's undersøgelse af Virkningsfuld rekruttering af VEU-kursister viser, art kan være en barriere, hvis undervisning ikke foregår i arbejdstiden (EVA 2024a).

Indsatsgruppen bistår nøglepersonerne i deres arbejde som ambassadører for indsatsen ved at bidrage med sparring og opbakning. Det er vigtigt, at såvel udbyder og arbejdsgiver vedvarende bakker op om nøglepersonens arbejde, og at nøglepersonen modtager relevant sparring i hele indsatsens forløb. At være nøgleperson kan være tidskrævende, og det er derfor vigtigt, at der afsættes den fornødne tid til opgaven. Rammerne for nøglepersonernes arbejde fastsættes af indsatsgruppen.

Indsatsgruppen følger løbende implementeringen af indsatsen og sørger for at fastholde opmærksomhed på og opbakning til indsatsen.

Forventede resultater af aktiviteter under kerneelement 1

Aktiviteterne i kerneelement 1 forventes at have tre resultater:

1. Der er tydelige aftaler mellem udbyder og arbejdsplads om rammerne for indsatsen

Resultatet forventes i kraft af indsatsgruppens arbejde med at lave klare aftaler om rammerne for indsatsen, hvor det fremgår, hvordan indsatsen skal forløbe, og hvad udbyder og arbejdsplads hver især forpligter sig på.

2. Arbejdsplads og udbyder fastholder fokus på implementeringen af indsatsen

Resultatet forventes i kraft af indsatsgruppens vedvarende fokus på og opbakning til implementeringen af indsatsen.

3. Der er opbakning bag og gives sparring til nøglepersoner

Resultatet forventes i kraft af indsatsgruppens arbejde med at bistå nøglepersonen i deres arbejde som ambassadører for indsatsen ved at bidrage med sparring og opbakning.

1.4.2 Kerneelement 2: Nøglepersoner på arbejdspladser

For mange voksne kan det at skulle screenes og deltage i undervisning være forbundet med dårlige skoleerfaringer og tabuer om det, man ”burde” have lært i tidligere undervisningsforløb. I den forbindelse kan nøglepersoner på arbejdspladser være centrale i forhold til at bryde tabuer omkring læse- og skrivevanskeligheder (EVA 2022, EVA 2024a), og i forhold til at drive en kulturforandring på arbejdspladsen med hensyn til, at medarbejderne får styrket deres læse- og skrivefærdigheder. Nøglepersonerne kan som ambassadører vise en accept af at have læse- og skrivevanskeligheder og fortælle om egne eller andres erfaringer og udbyttet af at blive screenet og deltage i FVU og/eller OBU. Derudover kan nøglepersonerne

bidrage til at fastholde et arbejdspladsfokus på at styrke medarbejdernes læse- og skrivefærdigheder.

Aktiviteter under kerneelement 2

Kerneelement 2 består af følgende tre aktiviteter:

1. Arbejdspladsen identificerer i dialog med FVU- og OBU-udbyder nøgleperson(er) på arbejdspladsen

Forud for at medarbejderne screenes og tilbydes undervisning udpeger arbejdspladsen i samarbejde med FVU- og OBU-udbyder en eller flere nøglepersoner. Nøglepersonerne skal være nogle, som de andre medarbejdere har tillid til og som har en positiv indstilling til arbejdet med at forbedre voksnes læse- og skrivefærdigheder. Nøglepersoner kan fx være tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter, medarbejdere fra HR eller andre medarbejdere med særlige forudsætninger for at kunne varetage rollen som nøglepersoner. Nøglepersonerne kan også med fordel være personer, som selv er i målgruppen af voksne med læse- og skrivevanskeligheder, der kan fungere som rollemodeller for medarbejderne.

2. FVU- og OBU-udbyder udarbejder og afholder kursus for nøglepersoner

Gennem nøglepersonkurser klædes nøglepersonerne på til at indgå i arbejdet med at understøtte screening og deltagelse i undervisning for personer med læse- og skrivevanskeligheder. Kurset skal give nøglepersonerne en grundlæggende viden om læse- og skrivevanskeligheder og udfordringer, der kan knytte sig hertil. Desuden skal kurset give dem en forståelse af screeningsforløbet og viden om efterfølgende muligheder for relevant undervisning. Det kan være et led i kurset, at nøglepersonerne prøver at tage en FVU-test for at få et indblik i, hvad testen går ud på.

Kursets længde og indhold kan tilpasses den enkelte arbejdsplads, men det forventes, at nøglepersonen efter endt kursus har følgende kompetencer (listen er ikke udtømmende):

- Forståelse for værdien af at styrke læse- og skrivefærdigheder
- Kendskab til screening og test
- Viden om muligheder for undervisning, herunder særligt FVU-dansk og OBU
- Forståelse for barrierer og hvad der kan motivere til deltagelse i fx FVU.

3. Nøglepersonerne indgår i dialog med medarbejderne om screening og deltagelse i FVU og OBU

Nøglepersonerne er i løbende dialog med de øvrige medarbejdere, hvor de formidler fordelene ved at få afklaret og styrket sine læse- og skrivefærdigheder. Det kan fx være ved at fortælle om egne eller andres erfaringer og udbytte med at blive testet og deltage i FVU eller OBU, ved at dele generel viden om test og undervisning eller ved

at give håndholdt støtte til den enkelte kollega. Nøglepersonerne skal bidrage til at gøre processen uproblematisk over for medarbejderne og herunder særligt de medarbejdere, der oplever det som ubehageligt at skulle deltage i en test.

Forventede resultater af aktiviteter under kerneelement 2

Aktiviteterne i kerneelement 2 forventes at have to resultater:

1. Udvalgte medarbejdere er blevet kompetente til at varetage rollen som nøglepersoner

Resultatet forventes i kraft af, at kurset for nøglepersoner har gjort dem i stand til at fungere som ambassadører for, at medarbejderne får styrket deres læse- og skrivefærdigheder, herunder formidling af grundlæggende viden og erfaringer med FVU- og OBU-test og deltagelse i FVU og OBU samt forståelse for værdien af at styrke læse- og skrivefærdigheder. Der er gode erfaringer med, at et kursus til nøglepersoner kan bidrage til at klæde dem på til en sådan opgave (EVA 2024c).

2. Nøglepersoner bidrager til at motivere medarbejdere i forhold til at blive testet og efter behov deltage i FVU og OBU

Resultatet forventes i kraft af, at de som ambassadører indgår i løbende dialog med arbejdspladsens medarbejdere og derigennem bidrager til både at bryde tabuer om det at have læse- og skrivevanskeligheder og at drive en kulturforandring på arbejdspladsen med hensyn til at bakke op om arbejdet med at styrke medarbejdernes læse- og skrivefærdigheder (EVA 2022, EVA 2024a).

1.4.3 Kerneelement 3: Screening på arbejdspladser

Screening er en forudsætning for at identificere hele målgruppen af medarbejdere, som har læse- og skrivevanskeligheder og som kan have gavn af at deltage i VEU-tilbud såsom FVU og OBU. Screening kan dog for mange voksne være forbundet med negative følelser på grund af dårlige skoleerfaringer og stigmatisering. Eksisterende viden peger på, at screening, hvor man tester alle medarbejdere eller en større gruppe af medarbejdere, kan få flere til at deltage i undervisning, fordi det opleves som mindre ”farligt” af medarbejderne, når alle er med i processen (EVA 2022a; EVA 2024b). Når alle eller en større gruppe af medarbejdere deltager i screeningen, sender ledelsen desuden et signal om, at det er et fælles anliggende på arbejdspladsen og ikke kun noget, der vedrører den enkelte.

Aktiviteter under kerneelement 3

Kerneelement 3 består af følgende fire aktiviteter:

1. FVU- og OBU-udbyder, nøglepersoner og ledelse informerer medarbejderne om indsatsen på et informationsmøde

Når nøglepersonerne har gennemført kurset for nøglepersoner, afholder udbyderen af FVU og OBU sammen med nøglepersonerne og ledelsen et informationsmøde på

arbejdspladsen. På informationsmødet informerer udbyderen medarbejderne om indsatsen, herunder om mulighederne inden for FVU og OBU og muligheden for sparring hos nøgleperson(er). Dette samtidig med at de forberedes på at skulle screenes. Desuden bør ledelsen på mødet informere om vilkårene for medarbejdernes deltagelse i indsatsen, herunder forhold omkring løn, tid og vikardækning. Mødet bør som udgangspunkt være obligatorisk for alle medarbejdere for at mindske stigmatisering og kan fx foregå i forbindelse med medarbejdermøder eller som et årligt rul på arbejdspladsen. Nøglepersoner spiller sammen med udbyderen af FVU og OBU og ledelsen en afgørende rolle i at skabe et trygt rum, der understøtter medarbejdernes lyst til at deltage i screening og undervisning med henblik på at styrke deres læse- og skrivefærdigheder.

2. FVU- og OBU-udbyder foretager FVU-test af alle medarbejdere på arbejdspladsen

FVU-testen kan med fordel ligge så tæt som muligt efter informationsmødet, så medarbejderne ikke når at tænke for meget over barrierer og bekymringer i forhold til at skulle testes. Alle arbejdspladsens medarbejdere gennemfører som udgangspunkt FVU-testen. Hvis resultatet af FVU-testen giver anledning til det, kan der følges op med en OBU-test.

3. FVU- og OBU-udbyder står for individuel vejledning som opfølgning på resultat af FVU-testen

Testresultatet kan ikke stå alene. Det er derfor vigtigt, at den individuelle, opfølgende samtale med medarbejderne kommer hurtigst muligt efter, at de har gennemført testen. En samtale, hvor de får en tilbagemelding på deres resultat og vejledes om de muligheder, der er for efterfølgende undervisning. Det skal være en motiverende samtale, hvor der undgås mærkater som bestået/ikke-bestået og hvor medarbejdere, der er i målgruppen for andre tilbud end FVU-dansk og OBU også tilbydes relevant undervisning, selvom dette ikke er en del af selve indsatsen. Dette rækker dog ud over denne indsats. Vejledningen skal bidrage til at skabe en glidende overgang mellem screening, vejledning og undervisning.

4. Arbejdsplads og medarbejder lægger en plan for medarbejderens deltagelse i relevant undervisning

Arbejdspladsen og medarbejder indgår i tæt dialog med henblik på at understøtte medarbejderen i at deltage i relevant undervisning samt finde den løsning, der bedst tilgodeser både arbejdspladsens og medarbejderens behov. Indsatsgruppen aftaler nærmere, hvordan arbejdspladsen får overblik over medarbejdernes læse- og skrivefærdigheder, og hvem der skal deltage i hvilken undervisning.

Forventede resultater af aktiviteter under kerneelement 3

Aktiviteterne i kerneelement 3 forventes at have fire resultater:

1. Medarbejdere får afdækket, om de er i målgruppen for FVU eller OBU

Resultatet forventes i kraft af, at alle medarbejdere har gennemført en FVU-test og, hvis det vurderes at være relevant også en OBU-test, og fordi udbyderen af FVU og OBU afholder individuelle opfølgende samtaler og vejledning med medarbejderen, hvor medarbejderne får en tilbagemelding på deres testresultater samt viden om deres behov for efterfølgende undervisning.

2. Arbejdspladsen får overblik over medarbejdernes læse- og skrivefærdigheder anonymt og aggregeret eller efter lokalaftale om deling af oplysninger

Resultatet forventes i kraft af, at arbejdspladsen informeres om resultaterne af de gennemførte test med henblik på hvem og hvor mange af arbejdspladsens medarbejdere, der er i målgruppen for henholdsvis FVU og OBU, og hvilke behov medarbejderne har for efterfølgende undervisning. Hvordan og hvilke oplysninger arbejdsgiveren skal have kan fastsættes lokalt og indgå i indsatsgruppens indledende arbejde (se kerneelement 1). Det skal dog understreges, at videregivelse af testresultat alene kan ske med den enkelte testdeltagers samtykke.

3. Medarbejderne får kendskab til mulighederne for undervisning

Resultatet forventes i kraft af dels informationsmøderne, hvor medarbejderne får generel viden om mulighederne for undervisning med hensyn til FVU og OBU, dels vejledningssamtalerne, hvor den enkelte medarbejder, som er i målgruppen for FVU eller OBU, får en individuel tilbagemelding på sine behov og muligheder for undervisning.

4. Medarbejderne inden for målgruppen deltager i FVU og OBU

Resultatet forventes i kraft af, at arbejdspladsen og medarbejderne på baggrund af resultaterne fra screeningen planlægger medarbejderens deltagelse i relevant undervisning. Desuden styrkes motivationen hos medarbejderne for at deltage i hhv. FVU og OBU gennem brugen af nøglepersoner.

1.5 Implementeringsforudsætninger

I forbindelse med implementeringen af indsatsen er der en række forudsætninger, som er særligt vigtige at have for øje og som kan skabe bedre forudsætninger for at opnå det ønskede mål. For at lykkes med at opnå de forventede resultater gennem brug af screening og nøglepersoner på arbejdspladser, er der følgende implementeringsforudsætninger:

1.5.1 Arbejdspladserne bakker op om indsatsen og inddrager medarbejderne

Det er afgørende for indsatsens succes, at arbejdspladserne fra start bakker op om indsatsen, herunder at alle medarbejdere deltager i informationsmøderne og at alle

medarbejdere gennemfører FVU-testen⁴ samt at medarbejdere i målgruppen for FVU eller OBU får mulighed for at deltage i relevant undervisning.

1.5.2 FVU- og OBU-udbydere har et relevant og fleksibelt undervisningstilbud

Det er afgørende for indsatsens succes, at arbejdspladserne og medarbejderne oplever indholdet i den tilbudte undervisning som relevant. Hertil kommer, at det for mange arbejdspladser og medarbejdere er afgørende for deltagelsen i VEU, at undervisningen er tilrettelagt fleksibelt, således at der tages højde for arbejdspladsernes og medarbejdernes vilkår, herunder med hensyn til tid og sted for undervisningen samt brug af hel eller delvis virtuel tilrettelæggelse. Endelig bør der være fokus på at sikre, at der ikke screenes flere deltagere ad gangen end arbejdspladsen kan undvære og som udbyder har kapacitet til at tilbyde undervisning i forlængelse af screeningen.

⁴ Dette udelukker ikke, at der kan gennemføres en OBU-test før eller i stedet for FVU-testen, hvis der er anledning til det.

2 Samarbejde mellem AMU- og FVU/OBU-udbydere om kursuspakker

En udfordring på VEU-området er manglende sammenhæng mellem erhvervsrettet og almen VEU (Andersen 2019, 113f), der blandt andet giver sig udslag i, at der kan være et begrænset fokus på deltageres læse- og skrivefærdigheden i forbindelse med deres efteruddannelse på AMU. Et tæt samarbejde mellem AMU- og FVU/OBU-udbydere kan bidrage til, at deltagerne og arbejdspladsers behov for uddannelse og vejledning med hensyn til læse- og skrivefærdigheder i højere grad imødekommes (EVA 2022).

Mange ufaglærte og faglærte, som deltager i AMU-kurser, har læse- og skrivevanskeligheder, hvorfor der er et grundlag for, at de også deltager i FVU og/eller OBU. Således viser PIAAC-undersøgelsen, at 33 % af de ufaglærte i 2022/2023 havde svage læsefærdigheder, mens det for de faglærte var 18 % (Jacobsen, V., Kroustrup, J., Mikkelsen, C.H. og Larsen, M. 2024).. Det er dog vigtigt at være opmærksom på ikke at stigmatisere ufaglærte og faglærte. Selvom andelen af voksne med læse- og skrivevanskeligheder er overrepræsenteret i forhold til andre befolkningsgrupper, er der store individuelle forskelle på, hvad såvel faglærte som ufaglærte har af læse- og skrivefærdigheder.

Da mange arbejdspladser bruger AMU som efteruddannelsestilbud til deres ufaglærte og faglærte medarbejdere, fx med hensyn til certificeringskurser, kan AMU være en vej til også at forbedre læse- og skrivefærdigheder for de voksne, der har behov for det. Det gælder især, hvis FVU, og hvis relevant OBU, integreres som en del af de AMU-forløb, som arbejdspladser og medarbejdere har behov for. Tilsvarende kan et løft af medarbejdernes basale færdigheder gennem deltagelse i FVU, og hvis relevant OBU, gøre, at deltagerne får et større udbytte af AMU-kurserne.

Neden for beskrives indsatsen *Samarbejde mellem AMU- og FVU/OBU-udbydere om kursuspakker*. Først præsenteres indsatsen overordnet, dernæst dens formål og målgruppe og endelig indsatsens forandringsteori og kerneelementer med tilhørende aktiviteter og forventede resultater samt forudsætninger for implementering af indsatsen.

I forbindelse med afprøvningen af indsatsen *skal* kerneelementerne og de tilhørende aktiviteter indgå i afprøvningen. Det vil sige, at indsatsen skal afprøves, så rammer, tilrettelæggelse, varighed mv. så vidt muligt er så ensartede, at de kan sammenlignes på tværs af udbydere af FVU/OBU og AMU. Mens implementeringsforudsætninger er det, der skal være tilstede for at opnå en vellykket implementering.

2.1 Kort beskrivelse af indsatsen

Indsatsen handler om at få AMU og almen VEU til at spille bedre sammen ved at udbyde kursuspakker, der både indeholder almene og erhvervsrettede læringsmål.

Disse kursuspakker tilrettelægges inden for specifikke brancheområder i samarbejde mellem AMU- og FVU/OBU-udbydere⁵, som efterfølgende gennem et opsøgende arbejde indgår i dialog med relevante arbejdspladser om deres behov for kompetenceudvikling samt om vigtigheden af gode basale færdigheder hos medarbejderne.

FVU/OBU-udbyderen står for at gennemføre FVU-test af medarbejderne og følger op på disse gennem individuelle samtaler med og vejledning af medarbejderne. Efterfølgende rådgiver AMU- og FVU-udbydere arbejdspladserne om relevante kursuspakker for medarbejderne. De medarbejdere, der er i målgruppen for FVU-dansk, tilbydes en kursuspakke, som både består af de relevante AMU-kurser og FVU-dansk eller dele heraf (fagelementer). Hvis der er grundlag for at gennemføre OBU-tests af nogle medarbejdere, gøres dette, og de, der er i målgruppen, tilbydes OBU⁶. De medarbejdere, der ikke er i målgruppen for FVU-dansk eller OBU, tilbydes alene de relevante AMU-kurser og/eller anden relevant undervisning. Dette ligger dog uden for denne indsats.

Indsatsen er afgrænset til at omfatte FVU-dansk, og hvis relevant OBU, med henblik på at imødegå medarbejderes læse- og skrivevanskeligheder. Da målgruppen for FVU-start som udgangspunkt er væsentlig forskellig fra målgruppen for FVU-dansk og OBU, anbefaler EVA, at dette tilbud ikke indgår som en del af indsatsen, men som tilbud der kan supplere denne.

Denne indsats adresserer arbejdsgruppens anbefaling 4 vedrørende *integration af screeningsindsatsen i tilbud om faglig opkvalificering* og anbefaling 5 vedrørende *styrkelse af udbydernes koordinerede indsats* (BUVM 2024).

2.2 Indsatsens formål og målgruppe

Formålet med indsatsen er at understøtte samarbejdet mellem AMU- og FVU-udbydere om udvikling, udbud og gennemførsel af kursuspakker, som både indeholder AMU-mål, trin eller fagelementer af FVU-dansk⁷ og, hvis relevant, OBU. Dette med henblik på at flere voksne får styrket deres læse- og skrivefærdigheder. Målgruppen for indsatsen er ufaglærte og faglærte medarbejdere, som har læse- og skrivevanskeligheder.

5 Indsatsen retter sig mod samarbejde mellem forskellige institutioner/udbydere

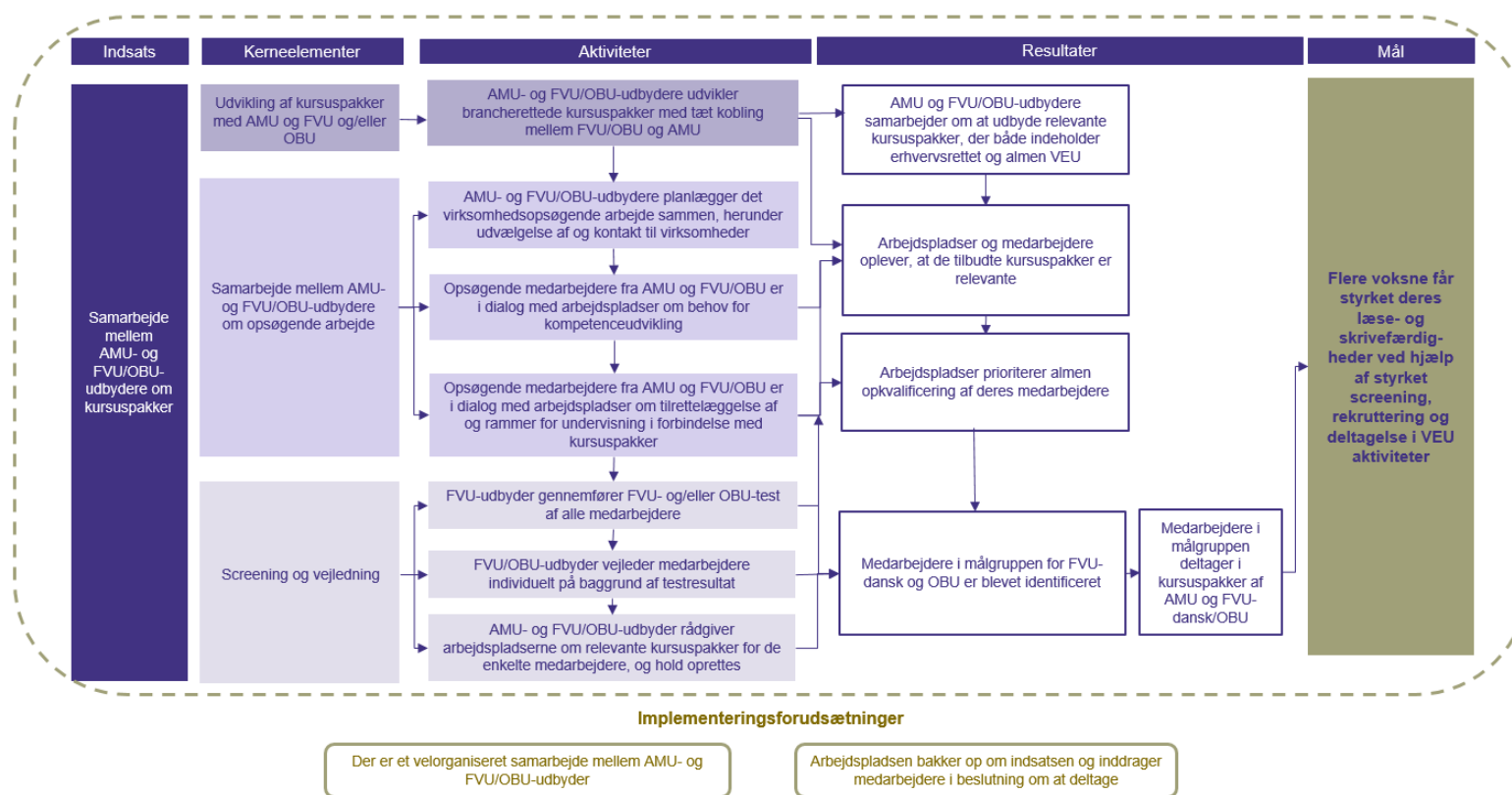
6 Det er en konkret vurdering hos den enkelte virksomhed og udbyder, hvorvidt der er deltagere nok til, at OBU kan indgå i kursuspakkerne, hvis der er færre end tre deltagere

7 FVU-dansk omfatter fire trin, hvor hvert trin har et omfang på mellem 30 og 60 timer af 60 minutter. Da mange AMU-kurser er af kortere varighed, kan det være mere oplagt at reducere FVU-delen ved at fokusere på fagelementer af hensyn til den tilmæssige balance mellem AMU og FVU.

2.3 Indsatsens forandringsteori

I det følgende præsenteres forandringsteorien for indsatsen *Samarbejde mellem AMU- og FVU/OBU-udbydere om kursuspakker*. Hensigten med forandringsteorien er at tydeliggøre, hvordan og hvorfor indsatsen kan føre til de forventede resultater. I afsnit 3.4 er forandringsteorien med henblik på kernelementer, aktiviteter og forventede resultater, udfoldet.

Figur 2.1
Forandringsteori: Samarbejde mellem AMU- og FVU/OBU-udbydere om kursuspakker



2.4 Indsatsens kerneelementer med aktiviteter og forventede resultater

Nedenfor præsenteres kerneelementerne i indsatsen samt de tilhørende aktiviteter og forventede resultater af indsatsen. Beskrivelsen er baseret på eksisterende viden på området, herunder EVA's evalueringer af puljen til opsøgende arbejde (EVA 2021), AMU-udbydernes arbejde med basale færdigheder (EVA 2022) samt virkningsfuld rekruttering af VEU-kursister (2024a).

Kerneelementerne kan beskrives som de elementer, der tilsammen udgør indsatsen. Et kerneelement skal forstås som en essentiel funktion eller et princip for handling, som er centralt for, at indsatsen virker efter hensigten. Kerneelementerne er ikke separate størrelser, men hænger uløseligt sammen og har hver især afgørende betydning. Hvordan kerneelementerne udmøntes i praksis er defineret af indsatsens aktiviteter, som er de konkrete handlinger i indsatsen.

I forbindelse med afprøvningen af indsatsen *skal* kerneelementerne og de tilhørende aktiviteter indgå. Indsatsen består af tre kerneelementer:

1. Udvikling af kursuspakker med AMU og FVU og/eller OBU
2. Samarbejde mellem AMU- og FVU/OBU-udbydere om opsøgende arbejde
3. Screening og vejledning

2.4.1 Kerneelement 1: Udvikling af kursuspakker med AMU og FVU og/eller OBU

Evalueringer fra EVA viser, at kursuspakker, der kombinerer almen og fagfaglig undervisning, kan bidrage til, at flere AMU-deltagere får danskundervisning og herigennem styrket deres læse- og skrivefærdigheder (EVA 2022). Desuden er deltagere og arbejdspladser mindre tilbøjelige til at fravælge den almene undervisning, når den er en integreret del af en kursuspakke. Når den almene undervisning kombineres med den fagfaglige og brancherettede undervisning, opleves den derudover som mere relevant og motiverende for både deltagerne og arbejdspladserne (EVA, 2022). Udvikling af kursuspakker med AMU og FVU/OBU kan dermed bidrage til at forbedre voksnes læse- og skrivefærdigheder.

Aktivitet under kerneelement 1

Kerneelement 1 består af én aktivitet:

1. AMU- og FVU/OBU-udbydere udvikler brancherettede kursuspakker med tæt kobling mellem FVU/OBU og AMU

Udbyderne udvikler og forbereder i fællesskab et antal brancherettede kursuspakker, som kombinerer AMU-mål med hele trin eller fagelementer fra FVU-dansk og/eller OBU. Udviklingsarbejdet kan med fordel ske i samarbejde med en eller flere udvalgte arbejdspladser eller organisationer. Indholdet i FVU/OBU skal være praksisnært og branchespecifikt, så deltagerne og arbejdspladserne oplever undervisningen som

relevant i forhold til deres jobfunktion. Der skal desuden være indholdsmæssig sammenhæng mellem FVU/OBU og AMU-undervisningen. Det er op til FVU/OBU- og AMU-udbydere at vælge, hvilke brancher og arbejdspladsbehov, de ønsker at fokusere på, således at de kan tilpasse kursuspakkerne til de lokale forudsætninger.

Forventede resultater af aktiviteten under kerneelement 1

Aktiviteten i kerneelement 1 forventes at have to resultater:

1. AMU- og FVU/OBU-udbydere samarbejder om at udbyde relevante kursuspakker, der både indeholder erhvervsrettet og almen VEU

Resultatet forventes i kraft af, at man i fællesskab tilrettelægger brancherettede kursuspakker, som kombinerer AMU-mål med hele trin eller fagelementer fra FVU-dansk og/eller OBU, og hvor der i udviklingen af kursuspakkerne er fokus på en tæt kobling mellem disse.

2. Arbejdspladser og medarbejdere oplever, at de tilbudte kursuspakker er relevante

Resultatet forventes i kraft af, at kursuspakkerne er tilrettelagt med tæt kobling mellem FVU/OBU og AMU og med et brancherettet og praksisnært fokus på arbejdspladsernes behov for såvel almen som erhvervsrettet kompetenceudvikling af medarbejderne.

2.4.2 Kerneelement 2: Samarbejde mellem AMU- og FVU/OBU-udbydere om opsøgende arbejde.

Opsøgende arbejde kan imødekomme og mindske arbejdspladseres barrierer for brug af VEU. Når arbejdspladser understøttes i deres uddannelsesindsats, har det positiv betydning for deres brug af og motivation for at benytte sig af VEU til opkvalificering af medarbejdere. Det opsøgende arbejde skal understøtte den konkrete planlægning og gennemførelse af uddannelsesindsatsen på arbejdspladserne, herunder rådgivning af arbejdspladsen om planlægningen af uddannelsesindsatsen (EVA 2024a; EVA 2021).

I forbindelse med EVA's evaluering af trepartsaftalens pulje til opsøgende arbejde (EVA 2021), blev der peget på, hvordan det opsøgende arbejde kan tilrettelægges med henblik på at styrke VEU-aktiviteten. Evalueringen viste, at det opsøgende arbejde kan styrkes gennem et samarbejde mellem forskellige aktører, så arbejdspladser og medarbejdere får et overblik over, hvor og hvornår relevante uddannelsestilbud kan gennemføres. Desuden blev der peget på et behov for at udbyde og gennemføre flere relevante uddannelsestilbud (EVA, 2021). Samarbejdet om det opsøgende arbejde mellem AMU- og FVU/OBU-udbydere er derfor en vigtig del af at understøtte arbejdspladsernes uddannelsesindsats og brug af almen og erhvervsrettet VEU.

Aktiviteter under kerneelement 2

Kerneelement 2 består af følgende tre aktiviteter:

1. AMU- og FVU/OBU-udbydere planlægger det virksomhedsopsøgende arbejde sammen, herunder udvælgelse af og kontakt til arbejdspladser

Udbyderne samarbejder om at lægge en plan for det opsøgende arbejde, herunder hvilke arbejdspladser de ønsker at kontakte samt, hvordan de vil informere om kursuspakkerne. Desuden skal der udpeges opsøgende teams bestående af både FVU/OBU- og AMU-konsulenter med forståelse for, hvordan det almene og erhvervsrettede kan spille sammen på gode måder. Organisationer, der repræsenterer arbejdsmarkedets parter, kan eventuelt inddrages som vej ind til arbejdspladserne.

2. Opsøgende medarbejdere fra AMU og FVU/OBU er i dialog med arbejdspladser om, hvorvidt indholdet i kursuspakkerne dækker deres behov for kompetenceudvikling

De opsøgende medarbejdere besøger arbejdspladser, hvor de præsenterer kursuspakker med fokus på, hvordan indholdet har relevans for arbejdspladserne i forhold til deres behov for kompetenceudvikling. De opsøgende medarbejdere tydeliggør her vigtigheden af, at medarbejdere kan læse og skrive på et vist niveau både i forhold til at få et optimalt udbytte af AMU-kurser og værdien heraf for arbejdspladsen.

Det er væsentligt at nævne, at kursuspakker, der indeholder AMU og FVU-dansk/OBU ikke nødvendigvis kan opfylde alle på arbejdspladsens behov. Der bør derfor være konsensus mellem de opsøgende medarbejdere om, at det kan være relevant som supplement til indsatsen at rådgive arbejdspladsen om andre undervisningstilbud, herunder fx FVU-start eller anden voksenuddannelse.

3. Opsøgende medarbejdere fra AMU og FVU/OBU er i dialog med arbejdspladser om tilrettelæggelse af og rammer for undervisning i forbindelse med kursuspakker

Ligesom de opsøgende medarbejdere er i dialog med arbejdspladserne om indholdet af kursuspakkerne, er det også væsentligt, at udbyderne forsøger at imødekomme arbejdspladsens behov i forhold til tilrettelæggelse af undervisningen og øvrige rammer for at gøre brug af kursuspakkerne. Herunder med hensyn til tid og sted for undervisningen samt de økonomiske støttemuligheder.

I forbindelse med det opsøgende arbejde er det vigtigt at være opmærksom på de særlige udfordringer, som små og mellemstore virksomheder (SMV'er) kan have, fx med hensyn til at undvære medarbejdere eller at finde tilstrækkeligt mange deltagere til at etablere økonomisk bæredygtige hold. Det kan derfor være nødvendigt at samle medarbejdere fra forskellige SMV'er for at skabe tilpas store hold. Det er udbydernes opgave at finde løsninger, der kan sikre et udbud også for medarbejdere i SMV'er.

Forventede resultater af aktiviteter under kerneelement 2

Aktiviteterne i kerneelement 2 forventes at have to resultater:

1. Arbejdspladser og medarbejdere oplever, at de tilbudte kursuspakker er relevante

Resultatet forventes i kraft af, at de opsøgende medarbejdere fra AMU og FVU/OBU-udbydere har været i dialog med arbejdspladsen om både indholdet i kursuspakkerne og tilrettelæggelse af og rammerne for deltagelse i kursuspakkerne. Når kursuspakkerne tilrettelægges fleksibelt i forhold til tid, sted og indhold, så de tager højde for arbejdspladsernes behov, er der større sandsynlighed for, at arbejdspladserne og medarbejdere oplever en større værdi og relevans af kursuspakkerne.

2. Arbejdspladser prioriterer almen opkvalificering af deres medarbejdere

Resultatet forventes i kraft af, at arbejdspladsen er blevet inddraget gennem dialog med de opsøgende medarbejdere i forhold til både indhold, tilrettelæggelse og rammer for kursuspakkerne. I dialogen med de opsøgende medarbejdere har arbejdspladserne fået viden om mulighederne for almen opkvalificering og det behov, der kan være blandt deres medarbejdere, samt hvilke fordele der er i forhold til at forbedre medarbejderes læse- og skrivefærdigheder, herunder i forhold til at øge udbyttet af erhvervsrettet kompetenceudvikling.

2.4.3 Kerneelement 3: Screening og vejledning

Screening er en forudsætning for at identificere, hvilke medarbejdere der er i målgruppen for FVU-dansk og/eller OBU. At teste for fx læsefærdigheder kan dog for nogle i målgruppen være forbundet med dårlige erfaringer, ligesom der kan være en risiko for stigmatisering. Det er derfor vigtigt, at dette bliver håndteret på en god måde. Eksisterende viden peger på, at hvis screening gøres obligatorisk, kan det være et godt redskab til at synliggøre behovet for deltagelse i uddannelse og dermed mindske modstanden mod at deltage (EVA, 2024a). Desuden kan det virke afstigmatiserende, at det er hele medarbejdergruppen, der screenes frem for enkelte personer. Samtidig viser eksisterende viden, at det er vigtigt, at testen ikke står alene, men følges op med vejledning (EVA 2024a).

Aktiviteter under kerneelement 3

Kerneelement 3 består af følgende tre aktiviteter:

1. FVU-udbyder gennemfører FVU- og/eller OBU-test af alle medarbejdere

Vejledere hos FVU/OBU-udbyderen informerer og gennemfører FVU-test af alle medarbejdere på de pågældende arbejdspladser. Som udgangspunkt er det obligatorisk at deltage i testen, således at alle medarbejdere får afklaret deres læse- og skrivefærdigheder. I den forbindelse bør der være fokus på at undgå stigmatiseringer

vedrørende tests. Er der grundlag for at foretage en efterfølgende OBU-test, bør dette tilbydes og følges op med eventuel ordblindeundervisning. Medarbejdere, der er i målgruppen for FVU-start eller andre undervisningstilbud, kan henvises hertil, men dette ligger uden for denne indsats.

2. FVU/OBU-udbyder vejleder medarbejdere individuelt på baggrund af testresultat

Testresultatet kan ikke stå alene. Det er derfor vigtigt, at den individuelle, opfølgende samtale med medarbejderne kommer hurtigst muligt efter, at de har gennemført testen, hvor de får en tilbagemelding på deres test og hvor medarbejderne i målgruppen informeres om de relevante undervisningstilbud og muligheder.

3. AMU- og FVU/OBU-udbyder rådgiver arbejdspladserne om relevante kursuspakker for de enkelte medarbejdere, og hold oprettes

Arbejdspladserne informeres om medarbejdernes testresultater i forhold til hvilke kursuspakker, der er relevante for medarbejderne at deltage i. Videregivelse af testresultat skal dog ske med den enkelte testdeltagers samtykke. Såfremt arbejdspladsen ønsker at gøre brug af disse kursuspakker, oprettes de pågældende hold. Medarbejdere, der vurderes at være inden for målgruppen af FVU-dansk og/eller OBU, tilbydes en kursuspakke med både AMU og FVU-dansk/OBU, mens de medarbejdere, der ikke er i målgruppen for FVU eller OBU, tilbydes en kursuspakke udelukkende med AMU. De som er i målgruppen for andre tilbud, fx FVU-start, bør desuden vejledes herom og tilbydes undervisning. Dette er dog uden for indsatsen.

Forventede resultater af aktiviteter under kerneelement 3

Aktiviteterne i kerneelement 3 forventes at have tre resultater:

1. Arbejdspladser og medarbejdere oplever, at de tilbudte kursuspakker er relevante

Resultatet forventes i kraft af, at AMU- og FVU/OBU-udbyderne rådgiver arbejdspladsen om relevante kursuspakker for de enkelte medarbejdere. Arbejdspladserne får dels indsigt i medarbejderens niveau i forhold til basale færdigheder og dels rådgivning i, hvordan de bedst muligt kan støtte de medarbejdere, der er i målgruppen, ved at tilbyde dem deltagelse i relevante kursuspakker.

2. Medarbejdere i målgruppen for FVU-dansk og OBU er blevet identificeret

Resultatet forventes i kraft af, at medarbejderne har deltaget i FVU-/OBU-test, som er blevet fulgt op med en samtale og vejledning. Arbejdspladserne er desuden blevet informeret og rådgivet omkring resultaterne, og der er derfor grundlag for at tilbyde de relevante kursuspakker.

3. Medarbejdere i målgruppen deltager i kursuspakker af AMU og FVU/OBU

Resultatet forventes i kraft af, at medarbejdere i målgruppen for FVU og/eller OBU er blevet identificeret gennem indsatsen, at arbejdspladserne bakker op om indsatsen og at kursuspakkerne fremstår som attraktive for arbejdspladser og medarbejdere.

2.5 Implementeringsforudsætninger

I forbindelse med implementeringen af indsatsen er der en række implementeringsforudsætninger, som er særligt vigtige at have for øje, og som kan skabe bedre forudsætninger for at opnå det ønskede mål. For at lykkedes med at opnå de forventede resultater gennem samarbejde mellem AMU- og FVU/OBU-udbydere om kursuspakker er det en forudsætning, at:

2.5.1 Der er et velorganiseret samarbejde mellem AMU- og FVU/OBU-udbydere

Det er en afgørende forudsætning for indsatsen, at der er en klar arbejds- og rollefordeling med henblik på, hvem der gør hvad og hvornår, og at der er ledelsesopbakning fra begge udbydere. Desuden er det en forudsætning, at AMU- og FVU/OBU-udbydere har et tæt samarbejde og arbejder og kommunikerer ud fra et fælles ståsted, herunder at de kender til hinandens domæner og vigtigheden af hhv. almene og erhvervsrettede færdigheder og kompetencer.

2.5.2 Arbejdspladsen bakker op om indsatsen og inddrager medarbejdere i beslutning om at deltage

Det er afgørende for indsatsens succes, at arbejdspladserne bakker op om både deltagelse i test og eventuelle undervisningstilbud og inddrager medarbejderne i den forbindelse. Desuden bør det aftales, hvorvidt individuelle testresultater må deles med arbejdspladsen, og hvordan test og undervisning kan foregå i arbejdstiden⁸. Det skal dog understreges, at videregivelse af testresultat alene kan ske med den enkelte testdeltagers samtykke.

⁸ EVA's undersøgelse af Virkningsfuld rekruttering af VEU-kursister viser, at det kan være en barriere, hvis undervisning ikke foregår i arbejdstiden (EVA, 2024a)

3 Opsporing ved hjælp af redskabet læsogskrivbedre.dk

Relativt få voksne bliver screenet for ordblindhed samt andre læse- og skrivevanskeligheder. Tal fra Børne- og Undervisningsministeriet viser fx, at det kun er omkring én procent af de 30-64 årige, der er blevet testet for ordblindhed med Ordblindetesten (BUVM 2024). Der kan derfor være et potentiale i at supplere eksisterende testredskaber med lettere tilgængelige opsporingsredskaber, som måske kan hjælpe flere voksne, der har behov for det, på vej i en afklaringsproces med henblik på at gå i gang med relevant undervisning.

PensionDanmark har udviklet et sådant redskab, nemlig ”læsogskrivbedre.dk”, der kan bruges til at give en pejling på, om der er behov for at følge op med en FVU- og/eller OBU-test og efterfølgende deltage i undervisning.

Denne indsatsbeskrivelse tager afsæt i dette digitale opsporingsredskab, som i indsatsen kombineres med andre tiltag for at gøre vejen lettere til en afklaring af den enkeltes læse- og skrivefærdigheder med særligt henblik på at hjælpe dem, der har behov for at få styrket deres færdigheder.

I det følgende præsenteres først indsatsen *Opsporing ved hjælp af redskabet læsogskrivbedre.dk* overordnet, dernæst dens formål og målgruppe og endelig indsatsens forandringsteori og kerneelementer med tilhørende aktiviteter og forventede resultater samt forudsætninger for implementering af indsatsen.

I forbindelse med afprøvningen af indsatsen *skal* kerneelementerne og de tilhørende aktiviteter indgå i afprøvningen. Det vil sige, at indsatsen skal afprøves, så rammer, tilrettelæggelse, varighed mv. er ens på tværs af udbydere af FVU og OBU. Implementeringsforudsætningerne, derimod, er det, der skal være tilstede for at opnå en vellykket implementering.

3.1 Kort beskrivelse af indsatsen

Indsatsen tager udgangspunkt i opsporingsredskabet læsogskrivbedre.dk, som er udviklet med henblik på at tilbyde et lettilgængeligt og kortfattet digitalt redskab, der kan give en indikation på, hvorvidt det er relevant for den pågældende at blive testet for læse- og skrivevanskeligheder. Redskabet er udviklet af PensionDanmark og er gratis og tilgængeligt for alle⁹.

Som del af indsatsen etablerer udbydere af FVU og OBU et samarbejde med arbejdspladser om opsporing af medarbejdere, der potentielt er i målgruppen for at få styrket sine læse- og skrivefærdigheder.

I samarbejde informerer udbyder og arbejdsplads, medarbejderne om opsporingsforløbet med læsogskrivbedre.dk og mulighederne for efterfølgende at blive FVU- og evt. OBU-testet samt de undervisningstilbud, der eksisterer for personer med ordblindhed og andre læse- og skrivevanskeligheder. Hernæst gennemfører medarbejderne den korte opsporing gennem læsogskrivbedre.dk. Opsporingen gennemføres med henblik på, at hver enkelt medarbejder får en indikation på, hvorvidt vedkommende er i målgruppen for at få testet sine læse- og skrivefærdigheder.

Efterfølgende sikrer udbyder tæt opfølgning på resultatet af den korte opsporing og sørger for, at medarbejdere, der er i målgruppen for at få styrket sine læse- og skrivefærdigheder, tilbydes relevante undervisningstilbud.

Om læsogskrivbedre.dk

Læsogskrivbedre.dk er et opsporingsredskab, der kan give en indikation på, hvorvidt en voksen har behov for at få testet sine læse- og skrivefærdigheder. Redskabet er udviklet af PensionDanmark på baggrund af en grundig proces med inddragelse af en række interessenter på området. I tilblivelsesprocessen har PensionDanmark inddraget relevant viden om målgruppen og gennemført omfattende test af redskabet.

Når opsporingen gennemføres, skal brugeren besvare en række spørgsmål om, hvordan de håndterer læsning og skrivning i forskellige hverdagsituationer. Opsporingen afsluttes med et resultat på baggrund af brugerens svar. Resultatet giver en entydig anbefaling om, hvorvidt brugeren kan have glæde af at få undersøgt sine læse- og skrivefærdigheder yderligere.

Således er opsporingen en relativt kort proces med få simple spørgsmål, der er formuleret med et lavt lixtal. Desuden er opsporingen udformet på en sådan måde, at det ikke virker som en test, men en beskrivelse af håndtering eller oplevelse af forskellige beskrevne hverdagsituationer.

⁹ Se mere her: <https://laesogskrivbedre.dk/>

3.2 Indsatsens formål og målgruppe

Formålet med indsatsen er først og fremmest gennem brug af læsogskrivbedre.dk at få flere til at blive bevidste om deres eventuelle behov for at forbedre deres læse- og skrivefærdigheder. Dernæst er formålet, at flere på baggrund af resultaterne fra opsporingsredskabet bliver screenet og – hvis der er behov for det – deltager i almen opkvalificering med særligt henblik på FVU-dansk og OBU for herigennem at få bedre læse- og skrivefærdigheder.

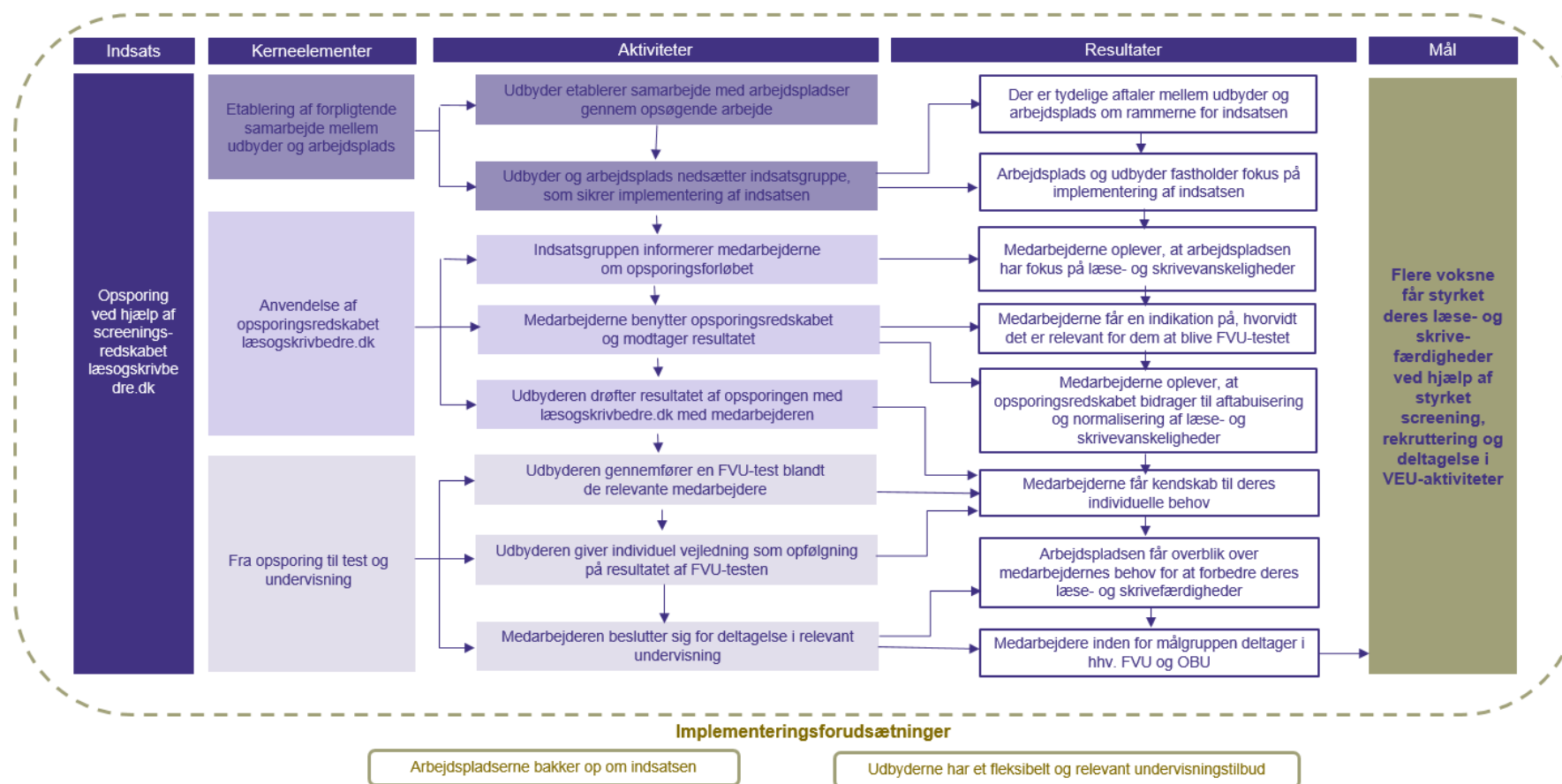
Målgruppen for indsatsen er som udgangspunkt alle medarbejdere på arbejdspladser. I indsatsen fokuseres på opsporing blandt beskæftigede gennem et tæt samarbejde med arbejdspladserne, der i samarbejde med udbydere af FVU og OBU bidrager til at understøtte processen med at afklare, hvilke medarbejdere der har behov for at forbedre deres læse- og skrivefærdigheder.

Indsatsen har også potentiale for at blive koblet sammen med andre almene uddannelsestilbud, fx FVU-digital, hvor vi fra PIAAC-undersøgelsen 2011/2012 ved, at der er en sammenhæng mellem svage it-færdigheder og svage læse- og skrivefærdigheder (Rosdahl et al., 2013).

3.3 Indsatsens forandringsteori

I det følgende præsenteres forandringsteorien for indsatsen *Opsporing ved hjælp af redskabet læsogskrivbedre.dk*. Hensigten med forandringsteorien er at tydeliggøre, hvordan og hvorfor indsatsen kan føre til de forventede resultater. Efterfølgende udfoldes forandringsteoriens kerneelementer, aktiviteter og forventede resultater.

Forandringsteori: Opsporing ved hjælp af læsogskrivbedre.dk



3.4 Indsatsens kerneelementer med aktiviteter og forventede resultater

Nedenfor præsenteres kerneelementerne i indsatsen *Opsporing ved hjælp af redskabet læsogskrivbedre.dk* samt de tilhørende aktiviteter og forventede resultater af indsatsen. Beskrivelsen er baseret på PensionDanmarks opsporingsredskab læsogskrivbedre.dk og eksisterende viden om området (EVA 2024a; EVA 2024b; EVA 2024c og EVA 2022a; PensionDanmark 2024).

Kerneelementerne kan beskrives som de elementer, der tilsammen udgør indsatsen. Et kerneelement skal forstås som en essentiel funktion eller et princip for handling, som er centralt for, at indsatsen virker efter hensigten. Kerneelementerne er ikke separate størrelser, men hænger uløseligt sammen og har hver især afgørende betydning. Hvordan kerneelementerne udmøntes i praksis er defineret af indsatsens aktiviteter, som er de konkrete handlinger i indsatsen.

I forbindelse med afprøvningen af indsatsen *skal* kerneelementerne og de tilhørende aktiviteter indgå. Indsatsen består af tre kerneelementer:

1. Etablering af forpligtende samarbejde mellem udbyder og arbejdsplads
2. Anvendelse af opsporingsredskabet læsogskrivbedre.dk
3. Fra opsporing til test og undervisning

3.4.1 Kerneelement 1: Etablering af forpligtende samarbejde mellem udbyder og arbejdsplads

Det er vigtigt, at der er en klar ramme for indsatsen; dels i form af en aftale mellem udbyder og arbejdsplads om, hvordan indsatsen skal implementeres på arbejdspladsen med en klar tidsplan og arbejdsdeling for alle aktiviteter, dels i form af etablering af en indsatsgruppe, som vedvarende har fokus på implementeringen af indsatsen og støtter op om indsatsen.

Aktiviteter under kerneelement 1

Kerneelement 1 består af følgende to aktiviteter:

1. Udbyder etablerer forpligtende samarbejde med arbejdspladser gennem opsøgende arbejde

Udbyderen af FVU og OBU opsøger relevante arbejdspladser med henblik på at etablere et forpligtende samarbejde om medarbejdere med læse- og skriveanskeligheder. Organisationer, der repræsenterer arbejdsmarkedets parter, kan evt. inddrages som vej ind til arbejdspladserne. Udbyderen informerer arbejdspladsen om udbredelsen af læse- og skriveanskeligheder og drøfter, hvorvidt arbejdspladsen har medarbejdere, som kan have gavn af relevant undervisning. I etableringsfasen for samarbejdet mellem udbyder og arbejdsplads er det vigtigt, at arbejdspladsens og

udbyderens ansvar præciseres, således at det er tydeligt for arbejdspladserne, at også de spiller en central rolle i forhold til at understøtte, at medarbejderne informeres om og benytter redskabet, samt at der følges op på resultaterne med tilbud om FVU- og evt. OBU-test samt efterfølgende undervisning. Udbyderne kan med fordel, allerede fra begyndelsen, informere arbejdspladserne om mulighederne for økonomiske støtteordninger, blandt andet i form af kompetencefonde, SVU mv. (EVA 2024).

2. Udbyder og arbejdsplads nedsætter indsatsgruppe, som sikrer implementering af indsatsen

Som led i det forpligtende samarbejde mellem udbyder og arbejdsplads, nedsættes en indsatsgruppe, som er ansvarlig for implementeringen af indsatsen. Indsatsgruppen består af repræsentanter for både udbyder og arbejdsplads, herunder fx tillidsrepræsentanter, ledelsesrepræsentanter og medarbejdere, som evt. selv har erfaringer med læse- og skrivevanskeligheder og/eller deltagelse i FVU/OBU. Såfremt der er tale om mindre virksomheder, kan det være hensigtsmæssigt at etablere en indsatsgruppe på tværs af de virksomheder, som udbyderen har indgået et samarbejde med. Indsatsgruppen er ansvarlig for at aftale rammerne for indsatsen og følge implementeringen af indsatsen.

Det aftales i indsatsgruppen, hvad parterne i gruppen hver især forpligter sig på. Fra udbyderens side handler det om at forpligte sig på at stå for informationsmøde, opsporing med læsogskrivbedre.dk, individuel opfølgning med FVU- og evt. OBU-test samt tilbud om relevant undervisning til målgruppen. For arbejdspladsen handler det om at bakke op om opsporingen og skabe hensigtsmæssige rammer for deltagelse i undervisning for de medarbejdere, der viser sig at være i målgruppen for FVU-dansk og/eller OBU.

Indsatsgruppen står desuden for at aftale tidsplan for indsatsen, arbejdsdeling og ressourcer for hver aktivitet samt aftale hvilke aktiviteter, der er obligatoriske for medarbejderne, og hvilke der skal foregå i arbejdstiden¹⁰ – herunder informationsmøde, opsporing, test, vejledning og undervisning. I den forbindelse bør det aftales i indsatsgruppen, hvordan individuelle testresultater deles med arbejdspladsen, med afsæt i, at videregivelse af testresultat alene kan ske med den enkelte testdeltagers samtykke. Derudover skal indsatsgruppen bidrage til at skabe en fælles forståelse af og positiv fortælling om indsatsen.

Indsatsgruppen følger løbende implementeringen af indsatsen og sørger for at fastholde opmærksomhed på og opbakning til indsatsen.

Forventede resultater af aktiviteter under kerneelement 1
Aktiviteterne i kerneelement 1 forventes at have to resultater:

¹⁰ EVA's undersøgelse af virkningsfuld rekruttering af VEU-kursister viser, at det kan være en barriere, hvis undervisning ikke foregår i arbejdstiden (EVA 2024a).

1. Der er tydelige aftaler mellem udbyder og arbejdsplads om rammerne for indsatsen

Resultatet forventes i kraft af indsatsgruppens arbejde med at lave klare aftaler om rammerne for indsatsen, hvor det fremgår, hvordan indsatsen skal forløbe, og hvad udbyder og arbejdsplads hver især forpligter sig på.

2. Arbejdsplads og udbyder fastholder fokus på implementeringen af indsatsen

Resultatet forventes i kraft af indsatsgruppens vedvarende fokus på og opbakning til implementeringen af indsatsen.

3.4.2 Kerneelement 2: Anvendelse af opsporingsredskabet læsogskrivbedre.dk

Screeninger er en forudsætning for at identificere flere i målgruppen af voksne, som har ordblindhed eller andre læse- og skrivevanskeligheder. Men for mange voksne kan formelle test såsom FVU- og OBU-test være forbundet med dårlige skoleerfaringer og stigmatisering, samtidig med at de formelle test kan opleves som omstændelige for både medarbejderne og arbejdspladserne (EVA 2024). Korte opsporingsredskaber kan derfor være en lettere tilgængelig vej til at blive afklaret om, hvorvidt en test for ordblindhed eller andre læse- og skrivevanskeligheder kan være relevant (BUVM 2024; PensionDanmark 2024), ligesom korte opsporingsredskaber kan skabe et godt fundament at starte en samtale på arbejdspladsen om læse- og skrivevanskeligheder ud fra. Derfor er redskaber som læsogskrivbedre.dk en vigtig vej til at opspore en bred gruppe af voksne med henblik på at skærpe deres bevidsthed om læse- og skrivevanskeligheder.

Aktiviteter under kerneelement 2

Kerneelement 2 består af følgende tre aktiviteter:

1. Indsatsgruppen informerer medarbejderne om opsporingsforløbet

Udbyderen udfærdiger et letforståeligt informationsmateriale om opsporingsforløbet, herunder om læsogskrivbedre.dk¹¹, FVU- og OBU-test samt mulighed for undervisning, der er henvendt til arbejdspladsens medarbejdere. Indsatsgruppen informerer medarbejderne om det kommende forløb med opsporing af læse- og skrivevanskeligheder ved hjælp af læsogskrivbedre.dk. Det er vigtigt, at medarbejderne informeres om hele forløbet, dvs. ikke blot om opsporingsredskabet, men også om de opfølgende aktiviteter, herunder FVU- og OBU-test samt mulighederne for deltagelse i undervisning. I forbindelse med informationen af medarbejderne er det vigtigt, at indsatsgruppen bidrager til at skabe motivation for at

¹¹ PensionDanmark har udviklet informationsmateriale og film om læsogskrivbedre.dk, som udbyderen vil kunne bruge. Materialet kan findes her: <https://laesogskrivbedre.dk/information/omloesningen>

gennemføre læsogskrivbedre.dk. Det skal desuden være tydeligt for medarbejderne, hvad formålet og rammerne er for både test og eventuelt efterfølgende undervisning.

2. Medarbejderne benytter opsporingsredskabet og modtager resultatet

Som udgangspunkt gennemfører alle medarbejderne læsogskrivbedre.dk. Når medarbejderne har gennemført opsporingen gennem læsogskrivbedre.dk, modtages resultatet ved afslutningen af de besvarede spørgsmål. Resultatet giver medarbejderen en anbefaling om, hvorvidt medarbejderen kan have glæde af at få undersøgt sine læse- og skrivefærdigheder yderligere, og dermed en indikation på, om vedkommende har læse- og skrivevanskeligheder og er i målgruppen for at blive yderligere testet.

3. Udbyderen drøfter resultatet af opsporingen med læsogskrivbedre.dk med medarbejderen

Efter modtagelse af resultatet fra læsogskrivbedre.dk drøfter udbyderen resultatet med den enkelte medarbejder, således at der sker en hurtig og individuel opfølgning på resultatet, og medarbejderen ved, hvad næste trin i forløbet er.

Forventede resultater af aktiviteter under kerneelement 2

Aktiviteterne i kerneelement 2 forventes at have følgende tre resultater:

1. Medarbejderne oplever, at arbejdspladsen har fokus på læse- og skrivevanskeligheder

Resultatet forventes i kraft af, at arbejdspladsen tydeligt kommunikerer, at den bakker op om, at medarbejdere, der har behov, kan forbedre deres læse- og skrivefærdigheder ved at deltage i FVU-dansk og/eller OBU. Dette gør arbejdspladsen ved at tage del i indsatsgruppen og informere om opsporingsforløbet, herunder læsogskrivbedre.dk, og ved at understøtte, at medarbejderne benytter redskabet og evt. efterfølgende gennemfører en FVU- og/eller OBU-test.

2. Medarbejderne får en indikation på, hvorvidt det er relevant for dem at blive FVU-testet

Resultatet forventes i kraft af, at medarbejderne benytter opsporingsredskabet og straks modtager resultatet heraf. Læsogskrivbedre.dk er ikke en egentlig test og peger derfor ikke på, hvorvidt medarbejderen er i målgruppen for FVU-dansk og/eller OBU, men kan derimod give en indikation af, hvorvidt det er relevant for den enkelte medarbejder at blive yderligere testet.

3. Medarbejderne oplever, at opsporingsredskabet bidrager til aftabuisering og normalisering af læse- og skrivevanskeligheder

Resultatet forventes i kraft af, at medarbejderne gennemfører opsporing gennem læsogskrivbedre.dk. Resultatet af opsporingen giver en anbefaling om, hvorvidt medarbejderen kan have glæde af at få undersøgt sine læse- og skrivefærdigheder

yderligere. Desuden er opsporingen gennem læsogskrivbedre.dk en kort proces med få simple spørgsmål, formuleret med lavt lixtal og udformet på en sådan måde, at det ikke virker som en test for medarbejderne. Dette kan bidrage til at drive en kulturforandring på arbejdspladsen med hensyn til at bakke op om, at medarbejderne får styrket deres læse- og skrivefærdigheder (EVA 2024a).

3.4.3 Kerneelement 3: Fra opsporing til test og undervisning

Opsporing af medarbejdere, der kan have gavn af en FVU- og/eller OBU-test, er ikke nok i sig selv. Derfor kan læsogskrivbedre.dk som opsporingsredskab ikke stå alene. Det er nødvendigt, at indsatsgruppen sikrer, at den enkelte medarbejder også støttes i den resterende del af forløbet hen imod at forbedre sine læse- og skrivefærdigheder.

Væsentlige barrierer for voksnes deltagelse i VEU er manglende kendskab til muligheder inden for almen opkvalificering og negative skoleerfaringer (EVA 2024). Vi ved, at flere indsatser for rekruttering af voksne deltagere på det almene område har vist sig at være særligt virkningsfulde, når udbyderen løbende følger op på test og synliggør mulige veje til opkvalificering, eksempelvis i form af FVU og OBU (EVA 2024). Derfor er det centralt, at indsatsen også indebærer aktiviteter, der understøtter medarbejdernes vej fra opsporing til beslutning om at blive testet og benytte sig af et undervisningstilbud, der kan styrke medarbejdernes læse- og skrivefærdigheder.

Aktiviteter under kerneelement 3

Kerneelement 3 består af følgende tre aktiviteter:

1. Udbyderen gennemfører en FVU-test med de relevante medarbejdere

Udbyderen gennemfører en FVU-test med de medarbejdere, der er identificeret via opsporingsredskabet læsogskrivbedre.dk. På baggrund af FVU-testen kan medarbejdere tilbydes en OBU-test, hvis resultatet af FVU-testen giver anledning til det¹².

2. Udbyderen giver individuel vejledning som opfølgning på resultatet af FVU-testen

Testresultaterne kan ikke stå alene, og det er derfor vigtigt, at medarbejderne tilbydes en individuel opfølgende samtale, hvor de får en tilbagemelding på deres resultater. I samtalen er det vigtigt, at medarbejderne i målgruppen for FVU-dansk og/eller OBU vejledes om de muligheder, der er for efterfølgende undervisning.

3. Medarbejderen beslutter sig for deltagelse i relevant undervisning

¹² Dette udelukker ikke, at der kan gennemføres en OBU-test før eller i stedet for en FVU-test, hvis der er anledning til det.

På baggrund af den individuelle vejledning kan medarbejderen beslutte sig for at takke ja til tilbuddet om at forbedre sine læse- og skrivefærdigheder gennem FVU-dansk og/eller OBU. Den konkrete undervisningsløsning afhænger af medarbejderens behov og den aftale for rammer og vilkår for undervisning, som er aftalt i indsatsgruppen i opstarten af indsatsforløbet.

Forventede resultater af aktiviteter under kerneelement 3

Aktiviteterne i kerneelement 3 forventes at have følgende tre resultater:

1. Medarbejderne får kendskab til deres individuelle behov

Resultatet forventes i kraft af, at medarbejderne modtager grundig individuel opfølgning på både resultatet af opsporingen gennem læsogskrivbedre.dk og evt. FVU- og/eller OBU-testen. Samtidig danner resultatet af FVU- og/eller OBU-testen grundlag for, at medarbejderne får kendskab til, hvorvidt de har læse- og skrivevanskeligheder og med fordel kan deltage i undervisning.

2. Arbejdspladsen får overblik over medarbejdernes behov for at forbedre deres læse- og skrivefærdigheder

Resultatet forventes i kraft af, at arbejdspladsen informeres om, hvor mange af arbejdspladsens medarbejdere, der er i målgruppen for henholdsvis FVU-dansk og OBU, og hvilke behov medarbejderne har for efterfølgende undervisning. Hvilke oplysninger arbejdsgiveren konkret får, fastsættes lokalt i den enkelte indsatsgruppe.

3. Medarbejdere inden for målgruppen deltager i FVU-dansk og/eller OBU

Resultatet forventes i kraft af, at medarbejderne med opbakning fra arbejdspladsen og på baggrund af resultaterne fra opsporingsredskabet og den yderligere testning beslutter at deltage i relevant undervisning. Samlet set forventes det desuden, at læsogskrivbedre.dk kan bidrage til, at flere deltager i VEU og får forbedret deres læse- og skrivefærdigheder, fordi redskabet er kort og let tilgængeligt, og fordi det er udformet på en sådan måde, at det ikke nødvendigvis opleves som en test.

3.5 Implementeringsforudsætninger

I forbindelse med implementeringen af indsatsen er der to forudsætninger, som er særligt vigtige at have for øje, og som kan skabe bedre forudsætninger for at opnå de ønskede resultater:

3.5.1 Arbejdspladserne bakker op om indsatsen

Det er afgørende for indsatsens succes, at arbejdspladserne fra start bakker op om indsatsen, herunder at alle medarbejdere opfordres til at deltage i informationsmøderne og gennemføre opsporingen gennem læsogskrivbedre.dk, samt

at relevante medarbejdere gennemfører FVU- og evt. OBU-test, og endelig at medarbejdere i målgruppen for FVU-dansk og/eller OBU får mulighed for at deltage i relevant undervisning.

3.5.2 Udbyderne har et fleksibelt og relevant undervisningstilbud

Det er afgørende for indsatsens succes, at arbejdspladserne og medarbejderne oplever, at indholdet i den tilbudte undervisning er relevant. Hertil kommer, at det for mange arbejdspladser og medarbejdere er afgørende for deltagelsen i VEU, at undervisningen er tilrettelagt fleksibelt, således at der tages højde for arbejdspladsernes og medarbejdernes vilkår, herunder med hensyn til tid og sted for undervisningen samt brug af hel eller delvis virtuel tilrettelæggelse.

4 Litteraturliste

Andersen M. 2019. VEU-Håndbogen. Overblik og perspektiver på voksenuddannelse. Samfundslitteratur.

BUVM, Børne- og Undervisningsministeriet. (2023a). *Metodiske retningslinjer for indsatsudvikling*. København: Børne- og Undervisningsministeriet.

BUVM, Børne- og Undervisningsministeriet. (2023b). *Systematisk tilgang til forsøg og udvikling i Børne- og Undervisningsministeriet*. København: Børne- og Undervisningsministeriet.

BUVM 2024. Anbefalinger til modeller for, hvordan flere voksne screenes og evt. testes for ordblindhed og andre læse- og skrivevanskeligheder, samt hvordan der følges op med konkrete undervisningstilbud. Børne- og Undervisningsministeriet.

EVA 2015. *Ufaglært til faglært*. Danmarks Evalueringsinstitut.

EVA 2021. *Evaluering af trepartsaftalens pulje til opsøgende arbejde. Hovedrapport*.

EVA 2022. *Evaluering af AMU-udbydernes arbejde med basale færdigheder*. Danmarks Evalueringsinstitut.

EVA 2022a. *Deltagelse i ordblindeundervisning for voksne (OBU). En kvalitativ undersøgelse af hvilke faktorer, der fremme og hæmmer deltagelsen i OBU*. Danmarks Evalueringsinstitut.

EVA 2022b. *Evaluering af AMU-udbydernes arbejde med basale færdigheder*. Danmarks Evalueringsinstitut.

EVA 2024a. *Virkningsfuld rekruttering til VEU. En kortlægning og evaluering af rekrutteringsindsatser til almen og erhvervsrettet VEU*. Danmarks Evalueringsinstitut.

EVA 2024b. *Virkningsfuld rekruttering til VEU. Vidensopsamling*. Danmarks Evalueringsinstitut.

EVA 2024c. *Virkningsfuld rekruttering til VEU. Inspirationskatalog*. Danmarks Evalueringsinstitut.

Jacobsen, V., Kroustrup, J., Mikkelsen, C.H. og Larsen, M. (2024). Voksnes læse- og regnefærdigheder. Hovedrapport PIAAC Cycle 2 (2022/23).

PensionDanmark 2024. *Om løsningen*. Lokaliseret på:
<https://laesogskrivbedre.dk/information/omloesningen>.