



Styrk ordblinde medarbejdere - en kvalitativ medarbejderundersøgelse

December 2010

Finn Kenneth Hansen



Styrk ordblinde medarbejdere - en kvalitativ medarbejderundersøgelse

December 2010

Finn Kenneth Hansen

**Styrk ordblinde medarbejdere
- en kvalitativ medarbejderundersøgelse**

© CASA, December 2010

ISBN: 978-87-92384-74-4

Elektronisk udgave: ISBN 978-87-92384-75-1

Forord

Projekt ”Styrk ordblinde medarbejderes potentiale ved hjælp af it-kompenserende hjælpemidler” har som overordnet formål at udvikle en flersidig model, som både styrker virksomhedernes kompetencer til at inkludere medarbejdere med ordblindhed som skjult handicap, og som samtidig styrker medarbejdernes læringspotentialer til at udvikle dem kontinuerligt i overensstemmelse med de øgede krav på fremtidens arbejdsmarked.

Projektet er blevet gennemført på fire forskellige virksomheder, hvor et begrænset udvalg af medarbejdere på de fire virksomheder har deltaget.

Denne rapport er en evaluering af projektet baseret på medarbejdernes vurdering af projektet, og hvad de har fået ud af det. Fokus i undersøgelsen er medarbejdernes oplevelse og konkrete anvendelse af it-hjælpemidler, og hvilken betydning det har haft for dem i dagligdagen.

Der er tale om en kvalitativ analyse, hvor der er gennemført 12 interview med medarbejdere på de fire deltagende virksomheder. Interviewene er blevet gennemført på baggrund af en spørgeguide, som er fulgt i forhold til alle de interviewede. De afholdte interview er gennemført på virksomhederne.

Undersøgelsen er gennemført i perioden oktober-november 2010.

Undersøgelsen er bestilt og finansieret af Konsulentkompagniet, som gennemfører projektet ”Styrk ordblinde medarbejderes potentiale”.

Rapporten er skrevet af Finn Kenneth Hansen, CASA.

CASA
December 2010

Indholdsfortegnelse

1	Opsummering og sammenfatning	3
2	Projekt ”Styrk ordblinde medarbejdere”	5
2.1	Projekt ”Styrk ordblinde”	5
2.2	Ordblindhed.....	6
2.3	Projektet	7
2.4	Forskellige problemstillinger	8
3	Brugen af it-hjælpemidler.....	11
3.1	De konkrete programmer	11
3.2	Vurdering af programmerne.....	13
3.3	Betydning for den enkelte	14
3.4	Betydning for virksomheden	15
4	Undervisning	17
4.1	Mentor	19
5	Virksomhedernes engagement.....	21
6	Ordblindhed som skjult handicap.....	23
6.1	Samtaler om ordblindhed	24

1 Opsummering og sammenfatning

Indførelsen af tekniske it-hjælpemidler har været et godt redskab for de medarbejdere, som har læse- og skrivevanskeligheder. Det gælder i det daglige omkring deres funktioner på virksomheden – specielt for dem, som har skrivefunktioner, men også generelt i forhold til at give og modtage informationer. Det sidste er ikke mindst væsentligt i forhold til dem, som har sprogvanskeligheder – herunder medarbejdere med anden etnisk baggrund.

Det gælder også i det daglige for den hverdag, som ligger uden for arbejdet på virksomheden. Der er medarbejdere, som bruger dem hjemme, og har haft stor glæde af det på den måde, at de er blevet bedre til at læse og skrive og bruge computer. Det har givet dem mere selvtillid og større selvværd.

Det er nemt at bruge programmerne, og medarbejderne synes, det er et gode programmer, som har gjort dagligdagen nemmere, og de er i stand til at gøre arbejdet hurtigere. Der er medarbejdere, som godt kunne ønske sig at blive bedre til at skrive på computer og være bedre til at udnytte mulighederne på computeren og dermed også it-hjælpeprogrammerne.

Medarbejderne er alle blevet undervist i brugen af programmerne og har været meget tilfredse med undervisningen. Samtidig har samtalerne omkring deres læse- og skrivevanskeligheder for nogen givet dem en større åbenhed om deres problemer og mod til at snakke om deres vanskeligheder. Vanskeligheder som de tidligere ikke har turdet snakke om.

Det er forskelligt, i hvilken udstrækning det har påvirket virksomheden. Det gælder i forhold til produktionen og kollegialt. Der har været tale om en forsøgsordning, hvor kun en del af medarbejderne har kunnet deltage, og det er derfor begrænset, hvor meget det har påvirket på virksomhedsplan. Det er oplagt, at det for de medarbejdere, som har deltaget, har betydet, at de har haft nemmere ved at udføre deres arbejdsfunktioner – specielt omkring skrivning. De gør det hurtigere, og kvaliteten er blevet bedre.

Virksomhederne er gået positivt ind i samarbejdet om projektet. Ud over at programmerne er indført på computerne for de medarbejdere, som har deltaget, er der på enkelte virksomheder indlagt programmer på de fleste maskiner. Hvad angår informationerne på virksomheden, er det forsøgt at tage hensyn til medarbejderne med læse- og skrivevanskeligheder. På en virksomhed er informationsmaterialet opdelt i spalter, så det er mere læsbart for de medarbejdere, som har svært ved lange sætninger.

På nogle virksomheder er der blevet mere åbenhed omkring problemerne. Medarbejderne på virksomhederne er blevet informeret om projektet og hørt om mulighederne. Det har givet en anden stemning omkring proble-

merne. Der er dog virksomheder, hvor det endnu ikke er slået igennem, og de medarbejdere, som har deltaget i kurset, fornemmer ikke, at det er nået ud blandt alle kolleger. Ligesom de ikke mærker nogen anerkendelse for den større kvalitet i udførelsen af deres skrivefunktioner.

Der er medarbejdere, som stadig føler, og giver udtryk for at det er svært at snakke om det at have læse- og skrivevanskeligheder. Det er fortsat et tabu-emne. Der er virksomheder, hvor man stadig ikke snakker åbent om det, og selvom der blandt kollegerne er flere, som har læse- og skrivevanskeligheder, er det svært at snakke om.

Med de gode erfaringer med programmerne samt viden om, at flere medarbejdere på virksomhederne har læse- og skrivevanskeligheder, peger de medarbejdere, som har deltaget i projektet, på det oplagte forhold at få udvidet undervisningen og kendskabet til programmerne og få dem installeret på alle computere.

Der skal samtidig gøres en ekstra indsats, hvis man skal flytte barrierer og opnå en større åbenhed omkring problemstillingerne. Problemstillinger som altså ikke kun omfatter personer med anden etnisk baggrund, men medarbejderstaben som sådan, idet der er medarbejdere som i det daglige skjuler deres vanskeligheder. Flere og flere funktioner kræver skrive- og læsefærdigheder, og det vil derfor blive sværere for medarbejdere at skjule deres vanskeligheder.

2 Projekt ”Styrk ordblinde medarbejdere”

2.1 Projekt ”Styrk ordblinde”

Projekt ”Styrk ordblinde medarbejders potentiale ved hjælp af it-kompenserende hjælpemidler” har som overordnet formål at udvikle en flersidig model, som både styrker virksomhedernes kompetencer til at inkludere medarbejdere med ordblindhed som skjult handicap, og som samtidig styrker medarbejdernes læringspotentialer til at udvikle dem kontinuerligt i overensstemmelse med de øgede krav på fremtidens arbejdsmarked.

Derudover har projektet flere delmål:

- at ordblinde medarbejdere motiveres til at anvende tekniske hjælpemidler ved hjælp af individuelle metoder, fx. coaching
- at virksomhederne udvikler en kultur og praksis, som skaber åbenhed om ordblindhed som handicap og dermed inkluderer medarbejdere med usynlige handicap i deres organisation
- at virksomhederne øger tilgængeligheden af kommunikation og information for ordblinde medarbejdere
- at uddanne og anvende medarbejdere/tillidsfolk som mentorer på virksomhederne
- at skabe øget viden hos jobcentrenes virksomhedskonsulenter om betydningen af it-kompenserende hjælpemidler og styrke deres forudsætninger for en relevant dialog med virksomhederne om jobsøgere, som har læse-/skrivevanskeligheder.

Projektet er i perioden 2010 blev gennemført på fire forskellige virksomheder, hvor et begrænset udvalg af medarbejdere på de fire virksomheder har deltaget.

Som en del af evalueringen af projektet indgår naturligt medarbejdernes vurdering af projektet, og hvad de har fået ud af det. Fokus i dette notat er således medarbejdernes oplevelse og konkrete anvendelse af it-hjælpemidler, og hvilken betydning det har haft for dem i dagligdagen.

Der er tale om en kvalitativ analyse, hvor der er gennemført 12 interview med medarbejdere på fire virksomheder. Interviewene er blevet gennemført på baggrund af en spørgeguide, som er fulgt i forhold til alle de interviewede. De afholdte interview er gennemført på virksomhederne.

Temaerne i interviewet har handlet om følgende emner:

- Den konkrete brug af de tekniske hjælpemidler.
- Betydningen for den enkelte i dagligdagen.
- Undervisningen tilknyttet projekt.
- Virksomhedens rolle i projektet.

Analysen indgår i en større evaluering af projektet med vurdering og perspektiver for det samlede projekt. I denne undersøgelse med fokus på medarbejderne, er der først og fremmest lagt vægt på at præsentere, hvordan medarbejderne oplever og vurderer de tekniske hjælpemidler og betydningen af dem. I den følgende præsentation vil medarbejdernes egne udsagn og oplevelser derfor stå i centrum, og det vil vise sig på den måde, at fremstillingen vil være båret og understøttet af citater fra de interview, som er gennemført med medarbejderne.

2.2 Ordblindhed

Projektet hedder ”Styrk ordblinde medarbejdere”. Ordblindhed har imidlertid mange facetter, men primært handler det om, at man har svært ved at læse og/eller skrive dansk.

For en række af medarbejderne er det ikke noget nyt, at de har læse- og skrivevanskeligheder. Der er for nogle tale om et langt liv, hvor de har levet med det på godt og ondt. Der er medarbejdere, som har fået det konstateret i folkeskolen uden, at der er taget hensyn til det. Tværtimod har de måtte leve med dårlige skudsmål og med opfattelsen af, at de var ’dumme’.

”Mit problem er de røde bogstaver ’æ’, ’e’ og ’a’, dobbelkontinent og eller ord med k eller g. Jeg har gået til specialundervisning – det blev konstateret i skolen. På handelsskolen sagde de, at man bare kunne slå ordet op. Jeg har været igennem mange ting, som andre har ment var årsag til ordblindhed. I skolen – der var man bare dum.”

Medarbejderne har levet med deres vanskeligheder på arbejdsmarkedet og i de virksomheder, hvor de i dag arbejder. De har tilpasset sig job på arbejdsmarkedet og jobfunktioner, hvor vanskelighederne ikke har været barrierer for arbejdet, eller de har skjult deres vanskeligheder.

For en række medarbejdere er der ikke alene tale om læse- og skrivevanskeligheder, men også vanskeligheder med selve sproget, det at forstå og gøre sig forståelig.

Ordblindhed er relativ. Der er medarbejdere, som har store vanskeligheder med at læse og skrive, andre har alene problemer med skrivning eller rettere stavning og sammensætning af sætninger. Der er medarbejderne, der er bevidste om deres vanskeligheder og klart kan udtrykke deres vanskeligheder.

”Det, at jeg er ordblind, det betyder, at jeg har problemer med lange ord, at jeg skriver som det udtales og bytter om på bogstaver og så manglende endelser.”

”Jeg kan godt læse, men det er det med at få sat ordene sammen og høre endelserne og så starten. Hvad skal vi bruge? Men jeg har ingen problemer med læsningen. Du sidder mange gange og hører det samtidig, og så bruger du programmet.”

En række medarbejdere har levet med deres handicap, og selvom de gerne ville som de andre, har der været en række barrierer. Dels har det været tabu at tale om, dels har der ikke været fokus på det i uddannelsessystemet, og slet ikke når det virkelig gjaldt – nemlig at få et arbejde. Der er medarbejdere, der har en drøm om fx at kunne skrive.

”Jeg skriver talesprog. Jeg prøver at ændre det – altså lave det om til skriftsprog. Jeg vil gerne kunne skrive – det gør det nemmere. Jeg kan se dem, der bare stiller sig op til tavlen og skriver – for mig er det en belastning og kræver megen energi og ressourcer. Hvis man bliver bedt om at stille sig op og skrive – så holder man sig tilbage.”

2.3 Projektet

På de enkelte virksomheder har medarbejderne fået tilbuddet om at deltage i et kursusforløb med undervisning og afprøvning af tekniske hjælpemidler for medarbejdere med læse-/skrivevanskeligheder.

For nogle kom det meget belejligt:

”Jeg fik muligheden for at melde mig, selvom jeg ikke har nogen diagnose. Jeg er ikke ordblind. Jeg ved, at jeg er voldsomt stavehæmmet. De kan ikke forstå, hvad jeg skriver. Så jeg var glad for at komme med. Det har været en stor hjælp. Den opfylder mange af mine behov. Der er mange gode ordbøger i programmet.”

Der har været tale om et forsøgsprojekt med et begrænset deltagerantal på de enkelte virksomheder. Fx på en virksomhed bestemte man sig for 2 deltagere pr. afdeling.

Interviewer: ”Men du var frisk på det og meldte dig frivilligt?”

”Ja, men med lidt pres, så gjorde jeg det da, Det har jeg ikke fortrudt. Det var fordi jeg for år tilbage havde efterlyst kurser, og da det her så kom, så spurgte de, om jeg ikke ville med på det. Der er mange ordblinde på virksomheden, men vi var jo kun to fra hvert hold, som kunne deltage i det her. Der er klart behov for mere. De har også snakket om det, men jeg ved ikke, hvad der kommer ud af det.”

2.4 Forskellige problemstillinger

De medarbejdere, der har deltaget i projektet, er karakteriseret ved forskellige problemstillinger.

Der er en gruppe – den største – som enten har fået konstateret, at de er ordblinde, eller selv mener, at de er ordblinde i mild form. Der er en anden gruppe, som godt kan læse, men hvor hovedproblemet er, at de ikke kan stave. Den tredje gruppe er medarbejdere, som har svært ved dansk.

For dem, der er ordblinde, er der typisk tale om skrivevanskeligheder. Det gælder stavning, endelser, læse lange ord, sætningsopbygninger m.m.

”Jeg har problemer med endelser og stavning. Jeg skriver ikke så meget i min funktion. Det er kun, når der er sygdom, at jeg skal skrive, hvad der er sket. Men derhjemme slår jeg det til hver gang jeg skal skrive – det er ofte mails. Jeg bruger det til stavning og til at omformulere. Jeg hører udsnit og hov – det lyder ikke rigtigt – og så kan jeg se, nåh... det er det ord, jeg skal bruge.”

Andre mener ikke, at de er ordblinde, fordi de godt kan læse, men de har problemer med stavning.

”Jeg er meget stavehæmmet, men ikke ordblind. Jeg kan godt læse men qua det andet, går det meget langsomt. Så hvis der er større tekster så bruger jeg oplæsning og ellers bruger jeg ViTres Vis-ord, når jeg skal stave, så har jeg den kørende i siden hele tiden.”

”Jeg er ikke skrap til at stave og er usikker på endelserne og ord – det går bedre med mundtlig kommunikation, det er jeg stærkere til. Men jeg skal skrive hver dag. Jeg har det på min computer og bruger det dagligt, men er ikke superbruger. Jeg skal blive bedre til at skrive – systemet fungerer fint. Jeg bruger det også til at læse op. Og stavningen, når jeg skal sende mails.”

På alle de fire virksomheder er der medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk. Der er medarbejdere, som har været ansat på den enkelte virksomhed i flere år, og så der medarbejdere, som er kommet til landet inden for de seneste år.

”Jeg er ikke ordblind, men jeg er udlænding – kommer fra Litauen. Det drejer sig om mit sprog. Jeg havde ikke så meget tid til at gå til danskursus, da jeg kom hertil, så jeg har gået på danskursus her på virksomheden, og jeg var i gang med den sidste del af kurset, da opslag om dette kursus kom op. Og jeg mente at det kunne være til nytte for både min læsning og skrivning, så derfor fik jeg tilbuddet.”

Vanskelighederne i forhold til arbejdet hænger selvfølgelig sammen med, hvorvidt de har skrive- og læsefunktioner på virksomheden. Der er medarbejdere, hvor det at skrive er en vigtig funktion, og for alle er læsning vigtig i forhold til at modtage informationer. Det er oplevelsen, at der bliver mere

og mere skrivearbejde, og informationer gives i dag ligeså meget via computer og nyhedsmail, nyhedsaviser og i mindre udstrækning via mundtlig kontakt.

3 Brugen af it-hjælpeprogrammer

3.1 De konkrete programmer

En vigtig del af projektet har været afprøvning af tekniske hjælpeprogrammer til at kompensere for ordblindes læse- og skrivevanskeligheder. Konkret er medarbejderne blevet oplært i brugen af programmerne CD-ord og ViTre. Programmerne er blevet indlagt på computere på virksomheden. Det gælder på computere tilknyttet de enkelte maskiner eller indlagt på computere med generel informationsformål eller til kommunikation via mails.

I dette afsnit skal der sættes fokus på, hvordan medarbejderne bruger programmerne, hvad de synes om dem samt betydningen af programmerne.

”Jeg har fået det, der hedder CD-ord. Et program jeg kan bruge inden for Word og internettet. Det har hjulpet mig rigtig meget, fordi jeg kan sidde og skrive et ord, og så kommer der nogle forslag frem til mig. Så vil jeg også høre, hvad de siger, fordi der er oplæsning oveni. Fordi det er mange gange, så misser man noget af det, når man læser det op, og så bytter man om på bogstaverne og ordene. Så kan du lige få den til at læse hele linjen op – og hov det lyder rigtigt. Så o.k. så tager vi den.”

Da der er tale om et it-kompenserende hjælpeprogrammer er det en forudsætning for at bruge dem, at man er fortrolig med en computer. Det er der medarbejdere, der ikke har været, og derfor har man på en af virksomhederne, som led i projektet, tilbudt alle medarbejderne på virksomheden et computerkursus.

”Jeg har fået dette hjælpeprogram til computeren – det der CD-ord, og det er godt – med det resultat, at jeg skulle lære at bruge computer, for det har jeg aldrig brugt. Så jeg har gået til computerundervisning, for at bruge programmet har jeg gået til computerundervisning for nybegyndere. Det foregik her på virksomheden og var for alle. Så nu er jeg blevet fortrolig med computer.”

For andre, som har kendskab til og bruger computer, har det været en fordel, at de har været fortrolige, både teknisk og psykisk, med computer.

”Jeg er ikke så slemt ordblind, som de andre i gruppen. Jeg har problemer specielt med lange ord. Jeg kunne meget på computeren i forvejen, så jeg har bare ikke været så bange for at anvende programmet. Jeg har aldrig været bange for at skrive. Det har hjulpet mig.”

Som det fremgår, er der tale om programmer, som både kan hjælpe med at stave, idet der er tilknyttet en række ordbøger til programmerne, ligesom programmerne kan læse sætninger op. Det har været en stor hjælp og givet et løft i forhold til tidligere.

”Jeg har programmet på min computer, og sætter programmet til, når jeg skal skrive. Mit problem er at stave. Jeg afbilder og genkender godt. Så når jeg er i tvivl, så starter jeg med et bogstav, og så kommer det med et bud. Jeg bruger det dagligt til skrivning af vedligeholdelsesopgaver og til mails.”

”Før i tiden brugte jeg det, at når jeg var i tvivl, så omformulerede jeg teksten, så det så pænt ud, men det var besværligt. Så det har været en lettelse for mig, og jeg er blevet bedre til at stave.”

Det er udpræget, de medarbejdere, som har daglige funktioner, hvor de skal skrive, det har haft betydning for. Det gælder både i forhold til den interne kommunikation og også i forhold til omverdenen, hvor det kan have stor betydning for virksomhedens ansigt udadtil.

”Jeg bruger det mest til skrivning. Jeg skriver til leverandører, fordi jeg står for arbejdstøjet, så jeg skal skrive mails – så til det, er det et rigtigt godt værktøj. Tidligere har jeg sagt undskyld for stavfejl, fordi jeg er ordblind, og det har de fundet helt i orden – men nu har jeg fået ros for mine sætninger, og det er superfint. Jeg er langsom læser og har valgt nogen gange at kopiere ind på computeren, og så læser den op for mig, og så læser jeg hurtigt på den måde.”

På en række virksomheder går den daglige kommunikation og information via logbogen, som er en slags dagbog, der fortæller, hvad der er sket i løbet af dagen, aften eller nat og er kommunikationen mellem de forskellige skift og mellem kolleger.

”Jeg skriver i logbogen, og der bruger jeg programmet. Tidligere skrev jeg i hånden og håbede det bedste, og hvis jeg var i tvivl spurgte jeg mine kolleger. Det har været dejligt med programmet: jeg har valgt, at den læser, mens jeg skriver.”

Det er helt oplagt, at medarbejderne synes, at det har hjulpet dem i det daglige arbejde, og nogen er blevet hurtigere fortrolige med programmet, og anvender det nu kun, når de er i tvivl om ord og sætninger.

”Det har gjort det nemmere at få programmet på computer. Hvis der er noget, jeg er i tvivl om, så går jeg lige op og får blokket teksten og får det læst. Jeg bruger det ikke dagligt nu. Jeg er blevet bedre og bruger det nu kun, hvis jeg er i tvivl. Jeg er blevet opfordret til at høre lydbånd, og derved er jeg blevet bedre.”

Programmet er en stor hjælp for de medarbejdere, som er ordblinde, men også for medarbejdere, som skriver meget, og som har brug for det til større opgaver, har nytte af det, selvom de kun har en mild form for ordblindhed.

”Jeg skriver meget og mere. Jer er ikke rigtig ordblind, men har en mild form for ordblind. Jeg bruger programmet CD-ord og har brugt det i forbindelse med en opgave i min uddannelse. Programmet gør det bare nemmere – det går hurtigere. Jeg har det både på computer her og derhjemme. Jeg kunne godt bruge det noget mere. Jeg bruger

også læsning meget. Jeg scanner bøger ind og får dem læst op. Det tager dog for lang tid at scanne bøger ind.”

3.2 Vurdering af programmerne

”Det er det bedste værktøj, jeg har haft – også på hjemmefronten. Det er nemt at bruge. Det kan være forvirrende lige i starten, men det går hurtigt over.”

For medarbejderne har det været en hjælp i dagligdagen på virksomheden. Deres arbejdsfunktioner er blevet nemmere, og det går hurtigere fx at skrive, når man har programmet.

”Jeg synes, at programmet er genialt. Det er fantastisk – der kommer ord op, og jeg behøver ikke at skrive resten – jeg ser ordet alligevel. Jeg har fået det nemmere i dagligdagen i mine funktioner omkring skrivning.”

Der er medarbejdere, som tidligere har brugt ordbog eller ordbog på computer, fordi de er bevidste om, at de ikke staver så godt, og har vanskeligheder med mange ord og sætninger. De ser det som en klar fordel med programmet CD-ord.

”Det er en stor hjælp. Hjælper mig virkelig meget. Når jeg kløjes i ordene, så har jeg mulighed for at få nogle forslag i mit vindue. Word er meget fint og har ordbog, men den kommer først efterfølgende. Hvis jeg tænker hurtigt, så kommer jeg jo ikke tilbage og får rettet fejlene, så skal jeg læse det igennem igen og bruge tid på at rette fejlene. Når jeg har ordene, så kan jeg putte dem ind med det samme. Jeg har ikke det problem: Hvordan er det, nu jeg staver det? Fordi det er bare puttet ind. Det er bygget til at komme med forslag.”

Nogle medarbejdere har brugt ordbog lige fra deres skoletid, og det har været en del af deres liv at leve med en ordbog.

”I skolen brugte jeg altid ordbog – jeg kan se på ordet, når det er galt. Men nu er ordbogen skippet – jeg bruger programmet i stedet for. Det har været spændende og godt at bruge. Jeg kunne godt bruge det noget mere.”

Der er medarbejdere, som gerne vil kunne bruge programmet mere eller blive bedre til at anvende det. Men det er ikke altid, at rammerne er til at få den tilstrækkelige ro og tid til at blive bedre.

”Jeg har svært ved at integrere det i mit arbejde pga., at der er for mange rundt om det. Man skal skabe sig ro, for at det er optimalt. En rutinemæssig brug af programmet ville være godt. Jeg kunne sagtens komme i topform, hvis ikke der var så mange afbrydelser.”

Medarbejderne opfatter, at det er nemt at bruge programmet. Når de har fået det lært, er det ikke svært at bruge. Det er det, der er den store fordel. På

den anden side synes en del medarbejdere, at de mangler flere færdigheder omkring computeren, fx bare det at kunne skrive hurtigere

”Det er en stor støtte i dagligdagen. Bruger det mere og mere. Det er blevet nemmere at skrive. En stor hjælp med programmerne. Men jeg skal blive bedre til at skrive, det er en barriere i dag. Jeg vil gerne kunne blindskrift.”

3.3 Betydning for den enkelte

Det it-kompenserende hjælpemiddel i form af CD-ord-programmet har haft betydning for den enkelte på virksomheden, men har også haft betydning for den enkelte generelt og også hjemme. De fleste medarbejdere, som har deltaget i projektet, har også fået programmet med hjem, så de har kunnet bruge det på deres private computer. Det har været en del af projektundervisningen, at medarbejderne også kunne øve sig hjemme. De har derfor haft mulighed for at bruge det hjemme.

”Det har hjulpet mig derhjemme, når jeg skriver breve, Jeg har også øvet mig meget derhjemme. Og min kæreste er rigtig ordblind, og så har jeg to teenagebørn, som jeg hjælper med at lave lektier – de er ikke ordblinde, men hvis de er i tvivl, så bruger de også programmet.”

Det gælder også medarbejdere med anden etnisk baggrund. Det har haft stor betydning for dem, at de har kunnet bruge programmet i det private til at øve sig.

”Det hjælper mig meget. Jeg bruger det ikke så meget her på arbejdsstedet, fordi jeg ikke skriver så meget. Det er kun, når jeg lige skal skrive, hvordan det er gået, hvad der er sket af ændringer – at jeg skriver en lille rapport. Så derfor har jeg heller ikke så meget tid ved computer. Så har jeg haft det hjemme, hvor jeg hører og får læst op. Mit problem er, at du udtaler dansk på en anden måde, end det staves. Er det a eller æ, og her er programmet godt, fordi så kommer der nogle forslag, og jeg kan se, hvad der er rigtigt.”

Medarbejderne lægger vægt på, at programmet er nemt, og det har haft betydning for dem, at de kan skrive og læse bedre. Det har haft betydning for deres selvtillid.

”Nogle ting er jeg blevet bedre til – det gælder stavning og genkendelighed. Det er nemt at bruge programmet. Man sidder og skriver, og så har man lige ordbogen i hjørnet. Det har været en hjælp i det private og ikke så meget i forhold til arbejdet her på virksomheden. Jeg er ikke så god til at læse, men jeg har fået mere selvtillid.”

Der er medarbejdere, som lægger vægt på, at det har haft en personlig betydning. De har fået et bedre selvværd og en yderligere tilfredshed med, at de kan udføre deres arbejde bedre og med større kvalitet.

”Nej, det har ikke haft betydning for produktionen, men ens selvværd er blevet bedre – det betyder også et eller andet. Det er dejligt, at der ikke er nogen fejl, i det man sender. Det er rart.”

For en del medarbejdere er det tydeligt, at programmet er nemt og derved en stor hjælp. På den anden side kan man blive afhængig af programmet og bare sætte det til uden at tænke for meget, fordi programmet giver løsninger.

”Jeg er nok blevet lidt bedre, men man bliver let doven, når det program er der. Man snyder lidt en gang imellem. Man springer over, hvor gærdet er lavest. Men jeg lærer en masse ord, men endelserne har jeg meget svært ved og har det stadigvæk.”

Der er medarbejdere, som har haft det svært med, at de ikke har kunnet læse og skrive forståeligt. Ikke mindst psykisk er det ikke noget, de snakker med andre om, og mange har været tilbøjelige til at være meget lukket omkring deres vanskeligheder. Ikke mindst dårlige erfaringer fra skolen har påvirket deres forhold til deres problemer. For nogle har programmet betydet, at de er blevet mere åbne, også fordi de kan mærke, at de er blevet bedre og kan flere ting med programmet.

”Det har åbnet mig meget. Både på arbejdet og derhjemme. Min kone vidste godt, at jeg var ordblind. Jeg har åbnet mig meget mere. Jeg er også begyndt at læse undertekster på film. Det har jeg ikke gjort, fordi jeg missede meget før – nu kan jeg da sådan følge med.”

3.4 Betydning for virksomheden

Som det er fremgået har programmerne haft betydning for den enkelte hverdag på virksomheden. Dagligdagen er blevet lettere, og det er nemmere at udføre en række funktioner ikke mindst skriveopgaver, men også læsning af informationer og instruktioner til de enkelte maskiner.

På en af virksomhederne er programmet stort set installeret på samtlige maskiner, og det vil sige, at alle i princippet har mulighed for at anvende programmet. Medarbejderne har lagt vægt på dette både i relation til deres kolleger, men også fordi de arbejder på mange forskellige maskiner.

”Når der er noget, der er behov for, så jo, så er det blevet nemmere, og så har vi fået det installeret på næsten samtlige maskiner, så hvis folk er i tvivl – og vi har mange gæstearbejdere her, og de kan ikke lige forstå det – så går vi bare ind og blokker teksten og få læst det op.”

Andre medarbejdere lægger vægt på, at det har været en hjælp både for virksomheden og dem privat.

”Jeg ved, at jeg er voldsomt stavehæmmet. Det har været en stor hjælp. Det opfylder mange af mine behov. Der er mange gode ordbøger i programmet. Det ligger på min LAPTOP. Hvis jeg skal have det med hjem, skal jeg tage computeren med hjem. Jeg bruger det også

privat fx som medlem af foreninger og bestyrelsesposter. Der er materiale, der skal læses igennem og skrives. Det sparer mig for en masse tid. Også her på virksomheden udfører jeg mine opgaver hurtigere, fordi det er blevet nemmere. Jeg øger min produktivitet.”

4 Undervisning

”Det har været en god undervisning: Jeg bruger CD-ord.”

Som en meget vigtig del af projektet har medarbejderne, som indgår i projektet, deltaget i undervisning. Det har dels drejet sig om indføring og oplæring i brug af programmerne, dels har det drejet sig om samtaler om, hvordan medarbejderne lever med deres læse- og skrivevanskeligheder.

”Vi har fået undervisning af to kvinder og Dansk Blindeinstitut. De har fortalt, hvordan værktøjet fungerer. Det har de været virkelige skrappe til. Det har jeg været glad for og er blevet fortrolig med det. Det er endda så meget, at nu sidder jeg på nettet derhjemme og surfer. Det har jeg aldrig gjort før.”

Generelt har medarbejderne været tilfredse med undervisningen. Det gælder introduktionen til programmerne, men også de indledende samtaler.

”Det har været meget godt. Jeg har fået meget ros. Trine har været inde over omkring programmet. Om jeg har forstået det, og jeg kan det – altså alt det mere tekniske. Merete har været mere inden om: Hvordan arbejder du videre med din ordblindhed? Og hun lagde vægt på: Du skal også være positiv, og du skal også melde ud. Før i tiden kunne jeg slet ikke melde ud, at jeg var ordblind. Det kan jeg så i dag. Jeg kan sige det til andre, og så er det også blevet offentliggjort i vores nyhedsbrev, hvor der står, at vi er mentorer, og de kan henvende sig til os, hvis de gerne vil låne en CD, og at vi kan hjælpe dem med at prøve det af.”

Undervisningen har bestået af to seancer, hvor de involverede medarbejdere er blevet introduceret til programmet og lært programmet at kende, samt samtaler. Samtalerne med Merete har drejet sig om medarbejdernes syn på ordblindhed og deres selvopfattelse samt været rundt om nogle af de barrierer, der er forbundet med at have læse- og skrivevanskeligheder.

”Kontakten til Merete, den har været mere personlig for, at jeg skulle blive mere selvsikker. Hvor vi har fået opgaver, fx nævn tre positive ting, og vi sad og snakkede om, hvordan det gik – sådan falder lidt til ro. Fremgangsmåden først hos Merete og så hos Trine, og sådan har det været hver gang.”

Specielt samtalerne omkring deres læse- og skrivevanskeligheder har påvirket deres motivation til at være mere åbne i forhold til deres vanskeligheder.

”Jeg synes, det har været god undervisning. Det er hende, som har skubbet mig bagi og fået lukket lidt op i stedet for at pakke det ind.”

Derudover har der været hjemmeopgaver. I princippet har der været lagt vægt på individuel undervisning, fordi problemstillingerne har været for-

skellige og dermed behovene for undervisning. Tilmed har forudsætningerne for kendskab til computer været forskellige. Nogen har været i en situation, hvor de har fået ekstra hjælp omkring sprog og skrivning.

”Det har været individuel oplæring. Det har været meget godt, Så har jeg også været hos en, der kom her udefra – der skulle vi skrive sætninger. Det var en god hjælp, fordi jeg er ikke så god til at formulere mig. Hende var jeg hos 4 gange. Det var rigtig godt.”

Undervisningen har ikke været lagt an på, at gruppen af personer skulle arbejde sammen, og det er da også få af de medarbejdere, som har deltaget i kursusdagene, som efterfølgende har snakket sammen om undervisningen eller deres problemer med at læse og skrive.

”Vi var kun sammen de to første kursusdage, ellers har det været individuel optræning. Det kan jeg også bedst – man har det bedst ved selv at prøve og gentage det samt vedligeholde det. Jeg bruger det næsten hver dag, og jeg er på computer derhjemme hver dag – mest spil – og så når jeg chatter med personer.”

Der er medarbejdere, som synes, at der har været for lidt tid til at træne programmet og blive bedre til at skrive og benytte computeren.

”Der har været for lidt fokus på oplæring og træning i at bruge programmet. Jeg synes, der skulle ligge nogle specifikke øvelser, eller man skulle sørge for at bruge krudtet på at lære programmet. Jeg har haft behov for træning i at bruge systemet, sådan at jeg var superbruger fx træningssektion hver 14. dag. For jeg får ikke øvet mig. Altså øvelsestimer med specifikke opgaver.”

”For mit vedkommende kunne jeg godt tænke mig flere computerkurser. Jeg vil gerne kunne skrive hurtigere og så være mere fortrolig med genvejstaster. Men jeg har ikke set noget – der er nogle Excelkurser – men dem skal man også selv betale.”

Andre medarbejdere synes, at undervisningen har været god, men retter en kritik mod installationen af programmet. Det har ikke været prioriteret nok på virksomheden, at computerne var i optimal tilstand.

”Undervisningen har været god. Det har været installationen, der er det store problem. Der gik alt for lang tid, før jeg fik installeret programmet. Derfor har det stået stille i perioder. Styringen på virksomheden på it-området er for dårlig. Man løber sur i det.”

De medarbejdere, som har deltaget i projektet, er overbeviste om, at der er behov for flere kurser, fordi der er flere af deres kolleger, som har læse- og skrivevanskeligheder.

”Der er mange ordblinde her på virksomheden. Der er klart behov for flere kurser.”

4.1 Mentor

Som led i projektet har der været gennemført et mentorforløb i virksomheden. Nogle af de medarbejdere, som har deltaget i projektet, er blevet udpeget til mentorer. Det har betydet, at de har haft yderligere to dages oplæring i programmerne. Mentorernes funktioner er at være talerør og aktør i forhold til de øvrige medarbejdere, som har læse- og skrivevanskeligheder. De skal bl.a. fungere som støttepersoner i oplæring af programmerne og være med til at skabe åbenhed om problemstillingerne.

”Jeg har kun haft lidt ekstraundervisning af Trine, for at være 100 % sikker på, at jeg kan og forstår programmet. Jeg har ikke lært nogen ekstra ydelser, kun for at være 100 % sikker på, at vi kan det. Trine har været her hver 2.-3. måned. Men jeg føler, at jeg er klar til at fungere som mentor.”

Hver mentor på virksomhederne ligger med nogle programmer, som andre medarbejdere kan låne en måned med henblik på at afprøve hjælpemidlerne. Det er kun få af de øvrige medarbejdere, som har henvendt sig til mentorerne, selvom der er en klar opfattelse af, at der er flere, som har læse- og skrivevanskeligheder.

”Jeg har haft to henvendelser, som jeg har guidet i programmet, ellers har jeg ikke haft nogen henvendelser. Men jeg ved, at der en person, som er meget kraftigt ordblind, og som går og tænker på og kunne ønske sig at komme på kursus. Det kan være, at der kommer flere henvendelser hen ad vejen.”

Der er en mentor, som synes, at den yderligere oplæring, der har været, har været for kort, og at det derfor er uklart for vedkommende, hvad det er for en rolle, mentorer skal have.

”Jeg kan godt hjælpe dem med at forklare, hvad programmet kan – men har de problemer med programmet eller andet, så er jeg ikke stærk nok. Der har været for meget spildtid. Formen for undervisning – der bør man være mere skrap på, hvad det er du har behov for – er det coach eller er det programmet?”

5 Virksomhedernes engagement

Projekt ”Styrk ordblinde medarbejdere” er initieret i et samarbejde med fire virksomheder. De enkelte virksomheder har samarbejdet og indvilget i at gøre en indsats for medarbejdere på deres virksomhed, som har læse- og skrivevanskeligheder, herunder været med til at indføre it-kompenserende hjælpeprogrammer og skabe dialog om emnet ordblindhed.

Spørgsmålet er, hvad medarbejderne synes om virksomhedens engagement.

Det er generelt holdningen blandt medarbejderne, at det er godt, og at det er et vigtigt for virksomheden at engagere sig omkring dette emne. Dette sagt af medarbejderne ved afslutningen af projektperioden, hvor de enkelte medarbejdere har oplevet de positive virkninger af de tekniske hjælpemidler. Der er således stor tilslutning til det enkelte virksomhedsengagement, men også kritiske kommentar til både omfanget og styrken af indsatsen.

”Jeg synes, det er rigtig godt Det er inklusion på højt plan. Det burde ligge som tilbud, ligesom personaleforeningen er det. Det vil være en stor fordel at rulle det ud til alle. Jeg kunne se en fordel i, at det var på computeren. Der må da være andre, som har problemer, og som måtte have brug for det. Mine kolleger skriver meget til hinanden, og de skriver korte tekster – det er måske, fordi de ikke har helt styr på det. Hvis de havde programmet, ville det hjælpe dem med at kunne skrive en meget bedre tekst til overlevering eller til vedligeholdelsesgruppen, og lidt om hvad det handler om.”

Der er også medarbejdere, som mener, at det er på tide, at virksomheden engagerer sig i emnet og ser, hvilken fordel det er for medarbejderne og dermed også for virksomheden.

”Det har taget lang tid med at tage hensyn. Nu har vi en del med anden etnisk baggrund. De har fået mulighed for danskundervisning. Det er godt. Men generelt er der mange, som ikke har forstået, hvad der står i bøgerne, så har de spurgt, hver gang vi er kommet. Men efter, at det her (værktøj) er kommet, er det blevet bedre, og der er bedre kommunikation mellem kollegerne på de forskellige skift.”

Der er medarbejdere, som synes det er i orden, at virksomheden har villet hjælpe medarbejderne med deres vanskeligheder, men savner et større engagement end blot at være med i en forsøgsordning.

”Det er helt i orden, at virksomheden er gået ind i det. Der er ingen, der spørger til det. Der er andre på virksomheden, der godt vil på kursus – de har udtalt behov for det.”

Der er derfor også medarbejdere, som synes, at det ikke kun skal omfatte de til lejligheden udvalgte, da de mener, at problemerne er langt større, og at

flere kolleger har behov og vil have glæde af at komme på et tilsvarende kursus. Derudover peges der på, at det ville være en fordel, at programmet blev installeret på alle computere.

”Det har været godt, og jeg synes, at det skal fortsætte, og det har jeg sagt til et møde med direktionen. Jeg synes, det er det bedste, der er sket for os, der har problemerne. Det er et godt tilbud. Jeg kunne godt tænke mig, at det blev implementeret til andre maskiner fx computer-skærmen, når de skriver i logbogen.”

På en virksomhed er programmet næsten installeret på samtlige computere ligesom virksomheden i sin informationsvirksomhed har taget særlige hensyn til, at der er medarbejdere som har læse- og skrivevanskeligheder.

”Vi har fået installeret programmet på alle maskinerne. Vi har fået, det vi ville have – også hjælpeudstyr. Jeg kan se, at de bruger det. Selv nogen, jeg ikke vidste, var ordblinde. Omkring information har de i stedet for sådan almindelige opsætninger gjort det at dele teksten op i felter. Mit problem er de lange sætninger. Da er det nemmere bare at læse halvt. Ugbrevet som det hedder, er delt op i felter. Det har gjort det nemmere. Sidder jeg og læser lange sætninger, så går jeg død i det.”

Virksomheden er nu i gang med yderligere tiltag, som vil gøre det nemmere for medarbejdere med læse- og skrivevanskeligheder, idet man vil kunne afspille videoer på maskinerne som instruktion.

”Nu er der et projekt i gang med, at vi skal have illustrationer på alle maskiner i form af videoer. De filmatiserer arbejdsprocesserne, som bliver installeret på støbemaskinerne. I stedet for at læse det op, viser de det visuelt. Det tager tid at få det filmatiseret, men målsætningen er, at det skal installeres på alle støbemaskinerne, således at du går ind på maskinen og slår formnummeret op, og så kommer det frem.”

6 Ordblindhed som skjult handicap

”Det er ikke ligesom, når man brækker et ben – der er du ikke i tvivl. Men det her, det er ikke synligt – du skal være meget åben eller ærlig om det – det har jeg svært ved. Det er ikke noget, jeg er åben om. Det er et problem for mig selv.”

Målsætningen med indførelsen af it-kompenserende hjælpemidler er at styrke medarbejdernes potentialer. Som led i dette arbejde er der som en del af projektet lagt vægt på at arbejde med ordblindhed som skjult handicap både på individuelt niveau og på organisationsniveau.

På individniveau har der i undervisningsforløbet været indlagt samtaler, hvor der er blevet talt om, hvordan det er for den enkelte at have læse- og skrivevanskeligheder, og hvordan den enkelte lever med det. Og på organisationsniveau er der i forhold til de enkelte virksomheder blevet sat fokus på større åbenhed og tilgængelighed, hvad angår information og kommunikation om projektet og emnet.

Det er meget forskelligt, hvordan de enkelte medarbejdere har det med at have læse- og skrivevanskeligheder, og hvordan de lever med det. Det er meget individuelt, hvad den enkelte tænker om det at være ordblind, og også en privat sag, som betyder, at det ikke er noget, man snakker med andre om.

”Jeg er ikke vild med at snakke om det – jeg spiller ikke med fordækte kort, men lige præcis med det her – der vil jeg sige – der holder jeg det tæt til kroppen.”

For nogen er det fortsat tabubelagt – og hænger meget sammen med de mange dårlige oplevelser, de har haft i kraft af deres læse- og skriveproblemer, og hvordan der er blevet reageret på det.

”Jeg vidste tidligt, at jeg var ordblind. Ordblindheden viste sig fra starten i skolen, så de var klar over det. Så jeg blev sat hen i andre klasser, når der var problemer, så der er meget, jeg ikke har lært fx sprog.”

For andre er det bare ikke noget, man snakker om.

”Man siger det jo ikke til nogen.”

Man snakker ikke om det, fordi det er noget negativt. Medarbejderne har altid forbundet det med noget negativt, ligesom omgivelserne, kollegerne, venner og familie har reageret negativt, når talen er faldet på emnet at kunne læse og skrive.

”Ordblind eller læse- og skrivevanskeligheder. Jeg kan ikke lide ordene, og de er ikke dækkende. Det er ikke positivt. Jeg vil aldrig sige det i en jobsamtale. Det er tabu, fordi det har en negativ betydning.”

6.1 Samtaler om ordblindhed

Medarbejderne i projektet har alle haft samtaler omkring det at have læse- og skrivevanskeligheder, og de har alle oplevet dem som virkelig gode, og det har betydet, at de i dag har et andet syn på ordblindhed.

”Jeg har ikke snakket åbent om det – det kan jeg nu. Jeg har haft nogle rigtig gode snakker med Merete, Det har åbnet op for nogle ting, og kollegerne reagerer o.k. Jeg har fundet ud af at det ikke kun er mig der er ordblind.”

Derimod er der forskellige reaktioner på, hvordan det har påvirket snakken på virksomheden og kolleger imellem. Der er virksomheder, hvor medarbejdere med læse- og skrivevanskeligheder ikke mærker nogen ændringer blandt kollegerne. Der er nogen, der har reageret på deres resultater, men selv om medarbejderne ved, at der er andre af kollegerne, der har læse- og skriveproblemer, er det ikke noget, man snakker om.

”Vi snakker slet ikke om det. Jeg har fået tilbagemeldinger – min chef kunne se effekten af det. Der er nogen, der har observeret det. Det har jeg det rigtig godt med.”

På en anden virksomhed oplever medarbejderne derimod, at der er kommet lidt mere åbenhed omkring emnet – specielt har projektet gjort sit til, at kollegerne nu ved, at de har gået til undervisning, og hvad de har fået ud af det. Det, at programmerne er kommet på computer eller ved alle maskinerne, har betydet, at alle kan konstatere, at der er sket noget. Samtidig er der virksomheder, som har gjort en indsats og informeret om projektet og muligheder for andre at prøve programmerne med henvisning til kontaktpersonen.

”Der er blevet lidt mere åbent efter, at det kom i nyhedsbrevet. Før det var det noget tys-tys. Resten har nu ligesom fået at vide, hvad der foregår. Der er kommet flere frem, end jeg havde tænkt, der var ordblinde. Nogle er også blevet overraskede over, at jeg er ordblind og sagt, ’jamen, du skriver da meget godt’.”

