

Notat

Overblik over evalueringer af læse, skrive, regne – indsatser igangsat 2017, 2018

3. marts 2021

J. Nr.

jgaj

Baggrund

Alt for mange danskere har udfordringer med deres basale færdigheder. De har fx svært ved at læse, skrive eller regne, eller de er ordblinde. Det kan være et ben-spænd for lediges muligheder for at opnå beskæftigelse og for beskæftigedes muligheder for opkvalificering og efteruddannelse.

I 2017 og 2018 blev der i hhv. ”Aftale om initiativer til afhjælpning af rekrutteringsudfordringer” fra november 2017 og ”Aftale om at sikre kvalificeret arbejdskraft til virksomheder” fra november 2018 iværksat puljer til 2-årige projekter om forbedring af ledige og beskæftigedes læse-, skrive- og regnefærdigheder. Notatet giver overblik over de væsentligste erfaringer fra projekterne i de to puljer mhp. videntdeling til fremtidige læse-, skrive, regne - indsatser.

Eksisterende viden på området

Mangel på basale læse-, skrive, regne og IT-færdigheder er en udbredt problematik blandt den danske voksne befolkning. Især ledige er overrepræsenteret blandt de læse-, skrive og regnesvage, og der er en klar positiv sammenhæng mellem gode læse-, skrive og regnefærdigheder og personer i beskæftigelse (SFI, 2013). Tal fra OECD’s undersøgelse PIACC¹ i 2013 viser, at 16 pct. af danske voksne mangler basale læsefærdigheder, at 15 pct. mangler basale regnefærdigheder, og 28. pct. voksne danskere har svært ved at udføre almindelige hverdagshandlinger på en computer (SFI, 2013). I alt drejer det sig om 600.000 voksne danskere, der har udfordringer med at læse, skrive og regne og omtrent 1 mio. danske voksne, der ligeledes har svært ved at begå sig digitalt (SFI, 2013). Sammenligner man med de andre OECD-lande inkluderet i PIACC-undersøgelsen, ligger Danmark under middel i læsefærdigheder, over gennemsnittet med hensyn til regnefærdigheder og på gennemsnittet i forhold til færdigheder i problemløsning med IT. PIACC-undersøgelsen fremsætter flere faktorer, der har betydning for voksnes basale færdigheder, herunder et lavt uddannelsesniveau, høj alder, anden etnisk baggrund samt hvorvidt personen er i beskæftigelse. Læse-, skrive og regnefærdigheder hænger ligeledes markant sammen med problemløsning med IT (SFI, 2013).

¹ PIAAC-undersøgelsen måler læse-, regne- og IT-færdigheder blandt den voksne befolkning i 24 OECD-lande

Tidligere indsatser på beskæftigelsesområdet

Formålet med puljen fra 2017 var at styrke indsatsen for læse-, skrive- og regnesvage og ordblinde ledige og beskæftigede. Der blev afsat 26,5 mio. kr. til ansøgningspuljen. Ansøgerkreds var kommuner, virksomheder, a-kasser, faglige organisationer, uddannelsesinstitutioner og brancheorganisationer. Ansøgerne skulle skabe aktiviteter, der spotter og motiverer målgruppen til at få hjælp til at styrke deres basale kompetencer, samt aktiviteter der fastholder og støtter målgruppen undervejs i et forløb.

Formålet med puljen fra 2018 var at styrke kompetencerne for frontmedarbejdere i jobcentre og a-kasser i forhold til at identificere og motivere de borgere, der har behov for en læse-, skrive-, regne-, eller ordblindedtest og -kursus. Der var afsat 15 mio. kr., som blev uddelt til to større landsdækkende projekter. Målgruppen var alle ledige, der har læse-, skrive-, regneudfordringer samt ordblinde, uanset uddannelsesbaggrund og ydelse.

Seneste aftaler på læse, skriv, regne-området.

I ”Aftale om styrket opkvalificering” fra juni 2020 og ”Aftale om stimuli og grøn genopretning” fra december 2020 er der afsat hhv. en ansøgningspulje på 15 mio. kr. til projekter i 2020-2022 og en ansøgningspulje på 50 mio. kr. til projekter i 2021-2023. Projekterne skal styrke indsatsen for at identificere og understøtte ledige og beskæftigede voksne, der har udfordringer med de basale færdigheder. Mens puljen der løber 2020-2022, er fordelt på konkrete projekter, kan puljen med start i 2021 søges af virksomheder, jobcentre og a-kasser og faglige organisationer. Indsatsen skal trække på gode erfaringer fra tidligere initiativer om læse-, skrive-, og regnefærdigheder og spille sammen med igangværende projekter på området. De erfaringer er opsummeret i dette notat.

Generelle erfaringer fra puljer 2017 og 2018.

- Mange både beskæftigede og ledige har et ikke erkendt behov for løft af basale færdigheder, og det er de færreste, der selv tager initiativ til et løft af deres basale færdigheder.
- Organisationer med et stærkt eksisterende netværk har nemmere ved at udrulle indsatser, der styrker både ledige og beskæftigedes basale færdigheder. Eksempelvis har 3F arbejdet ud fra en best practice model, hvor de lokalafdelinger, der er dygtige til at løfte medlemmernes basale færdigheder, er med til at udvikle modellen for resten af organisationen.
- Mange i målgruppen har negative skoleerfaringer, og mødet med uddannelse kan fremprovokere en negativ reaktion.

Indsatser for Ledige

- Målgruppen oplever faldende motivation og højere frafald, når de kontaktes gennem ’upersonlige’ kommunikationsveje, eks. E-boks.
- Flere frontmedarbejdere efterspørger specifikt kompetencer til at tackle målgruppens modstand mod uddannelse. Medarbejdere i jobcentre eller hos VUC, der i forvejen sidder med området, har haft gavn af opdateret informationsmateriale.

- I organisationer som Jobcentre, der ikke har uddannelse som kerneprodukt, kan der opstå problemer som følge af modsatrettede målsætninger. Medarbejdere der er vant til, at vejlede mod beskæftigelse skal nu vejlede mod uddannelse.

Indsatser for Beskæftigede

Fleksibiliteten er afgørende

- Fleksibilitet fra aktørens side har været afgørende i flere virksomhedsrettede projekter. Tilpasning af uddannelsesforløb til virksomhedens dagligdag ift. tidspunkt, lokation og størrelse på holdene har gjort et løft af basale færdigheder mere attraktivt for virksomheden og dens medarbejdere.
- Samspillet mellem virksomhed og aktør kræver et tæt samarbejde og klar rollefordeling.
- Virksomhederne finder det vigtigt, at uddannelsen tager udgangspunkt i medarbejdernes individuelle behov og hverdag.
- Undervisning fysisk på virksomheden kan have en positiv afsmitning på de medarbejdere, der ikke har valgt at deltage.
- Flere virksomheder finder det gavnligt at planlægge uddannelsesforløb efter sæsonarbejde.
- Virksomheder med eksisterende kendskab til VUC er mere tilbøjelige til at benytte tilbud om løft af basale færdigheder.
- Netværksmøder og fast kontakt til virksomheder kan gøre dem mere engagerede i deres medarbejders uddannelsesforløb og hjælpe med fastholdelse.

Tillid mellem virksomhed og medarbejdere skaber et godt læringsmiljø

- Brugen af nøglepersoner har en positiv effekt på medarbejdergruppen i flere projekter. Nøglepersoner kan være tillidsrepræsentant, en medarbejder med stor snitflade i virksomheden eller en medarbejder, der selv har gennemgået et løft af basale færdigheder. Nøglepersoner gør det nemt for medarbejdere at op-søge én-til-én samtaler om bekymringer ved udfordringer med basale færdigheder, og kan give medarbejderne en kollega at spejle sig i.
- I et enkelt projekt har en virksomhed udpeget en 'Ordblindambassadør', der rejser rundt i virksomhedens andre afdelinger og informerer om mulighederne for løft af basale færdigheder.
- Virksomheder, der fra start gjorde sig bevidst om, at screening kan være ubehageligt og har gjort intentionerne med screening klart for medarbejderne, er lykkedes med at skabe et mere trygt miljø. Det har betydet, at initiativet er blevet modtaget positivt i medarbejdergruppen. Flere virksomheder har succes, når opkvalificering af medarbejdernes basale færdigheder er et strategisk fokus.
- Flere projekter viser, at tilliden fra medarbejderne til ledelse er afgørende. Medarbejderne skal forsikres om, at screening og et efterfølgende løft af basale færdigheder ikke fører til afskedigelser. Tilliden kan bygges gennem fællesmøder og/eller individuelle samtaler.
- Flere projekter peger på, at individuelle samtaler med hensigt om at afhjælpe bekymringer og frygt hos den enkelte medarbejder, kan nedsætte den sociale stigma omkring et løft af basale færdigheder. Det kan være med repræsentanter fra ledelse, tillidsrepræsentanter og fra aktøren, der varetager uddannelsen på virksomheden.

- Indsatsen for at løfte medarbejdernes basale færdigheder kan have større tilslutning blandt medarbejdere, hvis hele medarbejdergruppen inddrages i eks. screening eller informationsmøder.

Litteratur

EVA, 2017 *"Dyrt for samfundet, at mange ikke kan læse, regne og begå sig digitalt."* (<https://www.eva.dk/voksen-efteruddannelse/dyrt-samfundet-laese-regne-be-gaa-sig-digitalt>)

SFI, 2013 *"Færdighed i læsning, regninger og problemløsning med IT i Danmark."* (https://www.oecd.org/skills/piaac/denmark_1328-danskernes-kompetencer.pdf)