

Toms

Tasteful moments - Responsible choices

Mærsk Nielsen HR

- en konsulentvirksomhed med fokus på kompetenceudvikling



**TEKNOLOGISK
INSTITUT**



LÆS OG SKRIV PÅ TOMS

En metode til forbedring af det psykiske arbejdsmiljø

Evalueringsrapport, marts 2012

Mærsk Nielsen HR

- en konsulentvirksomhed med fokus på kompetenceudvikling

Jystrup Bygade 4
4174 Jystrup
Tlf: 35 13 22 77
lizzie@maersk-nielsen.dk
www.maersk-nielsen.dk

ISBN: 978-87-92324-23-8



**TEKNOLOGISK
INSTITUT**

Gregersensvej 1
2630 Taastrup
Tlf: 72 20 23 96
ecn@teknologisk.dk
www.teknologisk.dk

ISBN: 978-87-92237-34-7

Evalueringen er gennemført af Lizzie Mærsk Nielsen fra Mærsk Nielsen HR og Eva-Carina Nørskov fra Teknologisk Institut i samarbejde med Toms Gruppen A/S. Projektet er gennemført med tilskud fra Forebyggelsesfonden.

LÆS OG SKRIV PÅ TOMS

En metode til forbedring af det psykiske arbejdsmiljø

Evalueringsrapport, marts 2012

Evalueringsrapport fra et udviklingsprojekt i Toms Gruppen A/S, der har sat fokus på udvikling af det psykiske arbejdsmiljø ved at sikre bedre arbejdsbetingelser for medarbejdere med læse- og skrivevanskeligheder.

Projektets formål har været at bidrage til, at medarbejderne på Toms er i stand til at håndtere de læse- og skriveudfordringer, de møder i hverdagen. Derigennem skulle projektet bidrage til et bedre psykisk arbejdsmiljø.
Læs mere side 7

Den afsluttende evaluering havde til formål at afdække projektets effekt og målopfyldelse i forhold til en forbedring af det psykiske arbejdsmiljø gennem en kombination af øgede læse- og skrivekompetencer samt adgang til kompenserende foranstaltninger som f.eks. it-hjælpemidler til læsning og skrivning.
Læs mere side 12

”Undervisningen har styrket mig i, at jeg tør mere nu. Nu sender jeg en e-mail af sted, selvom der nok er fejl i den, og så må modtageren ringe, hvis han/hun ikke forstår den. Før ringede jeg i stedet for at skrive en e-mail.”
Læs mere side 19

”Tænk at der findes hjælpemidler til, at jeg kan skrive breve, uden at der er nogen, der skal hjælpe mig... Man kan også få computeren til at læse op for en! Det er jo noget af det... Jamen, da jeg opdagede det... så tænkte jeg, at så er livet da lige til at åbne og gå i gang med! Tænk også, at man kan læse en historie fra start til slut, og at folk kan forstå, hvad man læser... det må da være en viden, der sådan... VUPS!”
Læs mere side 22

”Jeg er blevet meget mere udadvendt, og jeg holder mig ikke tilbage, hvis der er noget. Tidligere var jeg ikke meget for at ’give videre’, men nu er jeg ikke bange, for jeg har fået meget mere mod. Jeg har meget mod på at melde mig til nye ting, som jeg gerne vil deltage i. Jeg har fået større selvtillid... selvværdet bliver bedre. Det med at skrive det gør det nemmere... jo mere du skriver, jo flere ord kender du...”
Læs mere side 26

75 % af respondenterne i den afsluttende spørgeskemaundersøgelse gav udtryk for, at projektet havde bidraget til et bedre psykisk arbejdsmiljø. Dette resultat underbygges i interviewene, hvor mange medarbejdere gav udtryk for, at projektet havde haft stor positiv betydning for deres oplevelse af arbejdsmiljøet på Toms.
Læs mere side 27

Toms Gruppen A/S vil efter projektets afslutning fortsat tilbyde medarbejderne mulighed for at deltage i læsetest med henblik på efterfølgende FVU og ordblindeundervisning. Læsetestene vil blive gennemført i arbejdstiden, mens undervisningen som udgangspunkt vil blive gennemført uden for arbejdstiden, men i lokaler på Toms fabrikker i Ballerup og på Helseholmen.
Læs mere side 34

Ledelsen på Toms samt projektleder Stig Vinther benytter enhver lejlighed til at fortælle om erfaringerne med projektet i mødesammenhæng med kolleger både inden for og udenfor i branchen. Desuden har såvel Toms som Mærsk Nielsen HR og Teknologisk Institut i en række andre sammenhænge fortalt om projektet og dets resultater ved konferencer, workshops, virksomhedsbesøg etc.
Læs mere side 35

Indhold

Indledning	6
Resumé af evalueringsrapporten	7
Projekt 'Læs og Skriv på Toms'	10
Projektets formål	10
Projektets målgruppe	10
Projektets organisering	10
Aktiviteter og metoder anvendt i projektet.....	12
Analyse af læse- og skriveudfordringer i virksomheden	13
Evaluering af projektet	15
Indledende spørgeskemaundersøgelse	15
Løbende evaluering	16
Den afsluttende evaluering	17
Projektets resultater	18
Aktiv deltagelse i projektet og dets aktiviteter.....	18
Deltagelse i test af læsefærdigheder	19
Læse- og skriveundervisning.....	21
Hjælpemidler til læsning og skrivning.....	24
En lettere arbejdsdag	29
Øget selvværdsfølelse og overskud til at engagere sig.....	29
Forbedring af det psykiske arbejdsmiljø.....	30
Færre fejl og øget kvalitet	32
Bedre overholdelse af sikkerhedsforskrifter og arbejdsmiljøregler	33
Øget fleksibilitet	33
Bedre og mere lige adgang til intern kommunikation.....	33
Øget motivation til faglig udvikling og deltagelse i efteruddannelse	35
Udbytte i privatlivet	35
Sammenhæng mellem projektets indsatser og resultater.....	36
Sideeffekter af projektet.....	37
Fastholdelse af positive resultater	38
Formidling af projektets resultater	39
Bilag. Statistik over deltagere i undervisning	42

Indledning

Undersøgelser viser, at op mod 800.000 voksne danskere har så ringe læse- og skrivefærdigheder, at de kan have svært ved at leve op til kompetencekravene på arbejdsmarkedet. Nogle er ordblinde, mens andre på grund af dårlig skolebaggrund har svært ved at læse og skrive selv relativt enkle tekster. Det er især ufaglærte og kortuddannede, der har læse- og skrivevanskeligheder, men der er også en del med erhvervsuddannelser og længerevarende uddannelser, der har behov for at få udviklet deres læse- og skrivekompetencer.

Toms Gruppen A/S oplever, at løsningen af arbejdsopgaverne og sikkerheden på jobbet stiller øgede krav til medarbejdernes læse- og skrivekompetencer. Dette gælder ikke alene, fordi det på Toms er nødvendigt, at medarbejderne kan læse sikkerhedsvejledninger, instruktioner og manualer. Der er også øgede dokumentationskrav, som kræver, at medarbejderne kan skrive. Der er en øget brug af computere i løsning af arbejdsopgaverne, og der anvendes e-mail som internt kommunikationsmiddel, hvilket kræver, at medarbejderne både kan læse og skrive.

Læse- og skriveudfordringerne gælder på alle niveauer i virksomheden, men det er især de ufaglærte og kortuddannede medarbejdere, der kan have svært ved at løse arbejdsopgaverne som følge af deres manglende kompetencer til at læse og skrive på det nødvendige niveau. Når disse medarbejdere oplever, at arbejdsdagen stiller større krav, end de kan honorere, skaber det utryghed, og det psykiske arbejdsmiljø udfordres.

Virksomheden har en stor interesse i at bidrage til medarbejdernes kompetenceudvikling, så Toms også fremover har kvalificeret arbejdskraft til rådighed. Medarbejdernes almene kompetencer, herunder især læse- og skrivefærdigheder, er i vid udstrækning en forudsætning for den faglige kvalificering - ikke mindst fordi manglende læse- og skrivefærdigheder gør mange medarbejdere utrygge ved at deltage i faglig kompetenceudvikling.

Ovenstående er baggrunden for, at Toms Gruppens A/S har gennemført udviklingsprojektet 'Læs og Skriv på Toms'. Udviklingsprojektet fik tilskud fra Forebyggelsesfonden i slutningen af 2009, og de første aktiviteter startede i januar 2010. Projektet sluttede i december 2011. Forebyggelsesfonden har støttet projektet med 2,5 mill. kr.

Evalueringsrapporten er udarbejdet af de eksterne konsulenter fra Teknologisk Institut og Mærsk Nielsen HR, der også har fungeret som proceskonsulenter gennem hele projektforløbet.

Evalueringsrapporten starter med et resumé af evalueringen. Derefter kommer en beskrivelse af projektets formål, målgruppe, aktiviteter og metoder. Så kommer en kort gennemgang af, hvordan projektet er blevet evalueret. Resultaterne af udviklingsprojektet kan læses i kapitlet *Projektets resultater*, der indeholder en række underafsnit, der bl.a. relaterer sig til projektets succeskriterier og resultatmål. Det sidste kapitel fortæller om formidling af projektets resultater, og hvordan resultater kan anvendes både internt i Toms og i andre virksomheder.

I bilaget er en statistik over deltagerne i læse- og skriveundervisningen på Toms.

Evalueringsrapporten samt en folder om projektet kan hentes på websiderne: www.maersk-nielsen.dk, www.teknologisk.dk samt på www.toms.dk/job. Søg på 'Læs og skriv på Toms'. Der er også produceret et videomateriale i projektet, der ligeledes kan hentes på de tre websider eller direkte på dette link: <http://demo.e-guides.dk/toms/>

Resumé af evalueringsrapporten

Projektet Læs og Skriv på Toms blev gennemført i 2010-2011. Toms Gruppen A/S valgte at igangsætte projektet, fordi øgede krav til medarbejdernes læse- og skrivekompetencer let skaber utryghed og udfordrer det psykiske arbejdsmiljø, når medarbejderne ikke kan leve op til kravene.

Projektets målgruppe var samtlige ca. 700 medarbejdere i Toms Gruppen A/S, men det var primært ufaglærte produktionsmedarbejdere, lagermedarbejdere og faglærte håndværkere, der deltog direkte i projektets aktiviteter.

Projektets formål var at bidrage til, at medarbejderne på Toms blev i stand til at håndtere de læse- og skriveudfordringer, de møder i hverdagen. Derigennem skulle projektet bidrage til et bedre psykisk arbejdsmiljø. Det var et ønske, at en opkvalificering af medarbejdernes læse- og skrivefærdigheder bl.a. kunne bidrage til øget fleksibilitet, bedre overholdelse af sikkerhedsforskrifter, færre fejl, øget motivation til faglig udvikling, øget selvværdsfølelse og overskud til at engagere sig både på arbejdspladsen og privat.

Succeskriterierne var bl.a., at mindst 150 medarbejdere inden for projektperioden deltog i en test af deres læsefærdigheder, og at mindst halvdelen af de testede 150 medarbejdere ville deltage i FVU, ordblindeundervisning eller anden form for læse- og skriveundervisning inden for projektperioden.

Projektets aktiviteter 'gik på to ben': Dels medarbejderdeltagelse i forskellige former for læse- og skriveundervisning og dels anvendelse af kompenserende foranstaltninger i form af f.eks. computerbaserede læse- og skriveprogrammer. Alle medarbejdere fik tilbud om at deltage i en læsetest, der kunne danne baggrund for efterfølgende deltagelse i læse- og skriveundervisning. Medarbejderne fik desuden støtte til at søge om hjælpemidler til læsning og skrivning, og der er udviklet og afprøvet nye hjælpemidler.

Det nytænkende i dette projekt var at sætte fokus på både undervisning og kompenserende læse- og skriveforanstaltninger, og at alle projektaktiviteter var målrettet alle medarbejdere på Toms. Det var helt centralt at 'gå på to ben' i projektet, da det især for ordblinde ikke er tilstrækkeligt at deltage i undervisning, da deres handicap er så fundamentalt, at det ikke kan afhjælpes alene med kortere- eller længerevarende undervisning.

HR-konsulent Stig Vinther fra Toms Gruppen A/S var projektleder, og han sikrede i samarbejde med koordinatore fra VUC Vestegnen og de to eksterne konsulenter fra Mærsk Nielsen HR og Teknologisk Institut projektets progression og målopfyldelse.

Målgruppens involvering og deltagelse i projektet blev sikret ved at nedsætte af en projektgruppe bestående af ledere og tillidsrepræsentanter, der havde en helt central rolle i at organisere og styre projektet. I projektstarten blev der udpeget 12 uddannelsesambassadører, bestående af projektgruppens medlemmer samt øvrige medarbejder- og lederrepræsentanter, der i høj grad bidrog til, at projektets formål og aktiviteter blev formidlet til de øvrige medarbejdere i virksomheden samt til at øge medarbejdernes motivation til at deltage aktivt i projektet. Uddannelsesambassadørerne deltog i seminarer, der klædte dem på til at løse opgaven.

Alle medarbejdere blev desuden informeret om projektet på såkaldte stormøder, hvor alle medarbejdere deltog. Desuden kunne medarbejderne løbende orientere sig om projektet på virksomhedens intranet, Portalen, hvor der desuden lå små videofilm om projektet. Endelig bidrog informationer på opslagstavler overalt i virksomheden til information af medarbejderne.

Projektet blev løbende evalueret og justeret, og der blev gennemført en afsluttende evaluering bestående af en spørgeskemaundersøgelse, individuelle interview og fokusgruppeinterview. Der blev desuden gennemført observationer af bl.a. undervisningssituationer.

Ved projektets afslutning blev der bl.a. opnået følgende resultater:

- 230 medarbejdere har deltaget i læsetest (projektets succesmål var 150)
- 98 medarbejdere har deltaget i FVU, ordblindeundervisning eller læsestrategikursus (projektets succesmål var 75). Heraf har 26 deltaget i ordblindeundervisning, 62 har deltaget i Forberedende Voksenundervisning (FVU) i læsning, og 10 medarbejdere har deltaget i et læsestrategikursus
- 36 medarbejdere har deltaget i CD-ORD-kurser
- Alle medarbejdere har fået adgang til CD-ORD fra virksomhedens computere
- Medarbejderne har fået tilbudt støtte til at søge hjælpemidler til læsning og skrivning
- Der er udviklet og afprøvet nye hjælpemidler til arbejdsinstruktion vha. QR-koder og mobiltelefoner
- 25 medarbejdere har søgt it-hjælpemidler til læsning og skrivning til privat brug, heraf har syv desuden søgt hjælpemidler til arbejdsbrug.

Evalueringen viste desuden, at medarbejdere oplevede, at projektet havde resulteret i:

- Øget selvværdsfølelse og overskud til at engagere sig på arbejdet og i fritiden
- Forbedring af det psykiske arbejdsmiljø
- Færre fejl og øget kvalitet
- Bedre overholdelse af sikkerhedsforskrifter og gældende arbejdsmiljøregler
- Øget fleksibilitet
- Bedre og mere lige adgang til intern kommunikation og videndeling
- Øget motivation til faglig udvikling og deltagelse i efteruddannelse

Udover projektets resultater for medarbejderne i arbejdet og for virksomheden som helhed, viser evalueringen, at projektet også har haft stor betydning for medarbejdernes privatliv. Medarbejdernes øgede læse- og skrivekompetencer og/eller anvendelse af hjælpemidler til læsning og skrivning har bidraget til, at medarbejdere, der tidligere havde store vanskeligheder med at læse og skrive, nu f.eks. kan læse for deres børn, skrive e-mail, kommunikere på Facebook og læse informationer fra deres kommune.

Endelig viser evalueringen, at de helt centrale pointer, der kan videregives til virksomheder og andre aktører, bl.a. er:

- Sørg for at sikre opbakning i hele organisationen – ledelse, tillidsrepræsentanter og medarbejdere
- Information, information, information – til alle niveauer og med brug af alle sanser og medier
- Husk at finde og uddanne gode uddannelsesambassadører fra alle niveauer og grene af virksomheden
- Sørg for at sikre et godt samarbejde med eksterne partnere, som f.eks. uddannelsesinstitutioner, udbydere af it-hjælpemidler og eksterne proceskonsulenter
- Respektér forskelligheder – det er ikke alle medarbejdere, der med det samme er parate til at kaste sig ud på dybt vand. Respektér et nej, så de enkelte medarbejder hen ad vejen kan finde motivationen til at involvere sig.

Toms Gruppen A/S vil også efter projektets afslutning tilbyde medarbejderne mulighed for at deltage i læsetest med henblik på efterfølgende FVU og ordblindeundervisning. Desuden vil Toms fortsætte med at købe licens til CD-ORD. Den nedsatte projektgruppe vil mødes og lave opfølgning på projektaktiviteterne hvert ½ år efter projektets afslutning.



Projekt 'Læs og Skriv på Toms'

Projektets formål

Projektets formål har været at bidrage til, at medarbejderne på Toms er i stand til at håndtere de læse- og skriveudfordringer, de møder i hverdagen. Derigennem skulle projektet bidrage til et bedre psykisk arbejdsmiljø.

Det har været et mål for Toms, at alle medarbejdere både får og giver de nødvendige, relevante informationer, der er en forudsætning for at varetage arbejdsopgaverne på en sikkerhedsmæssig korrekt måde, som lever op til gældende arbejdsmiljøregler samt virksomhedens kvalitetsmål.

Det har været ønsket, at en opkvalificering af medarbejdernes læse- og skrivefærdigheder kunne bidrage til øget fleksibilitet, bedre overholdelse af sikkerhedsforskrifter, en bedre og mere lige adgang til intern kommunikation og videndeling samt færre fejl på arbejdspladsen. Der har desuden været en forventning om, at projektet kunne bidrage til øget motivation til faglig udvikling, øget selvværdsfølelse og overskud til at engagere sig både på arbejdspladsen og privat. Det nytænkende i dette projekt har været at sætte fokus på både undervisning og kompenserende læse- og skriveforanstaltninger, og at alle projektaktiviteter var målrettet alle medarbejdere på Toms.

Succeskriterierne var, at medarbejderne ved projektets afslutning ville have en oplevelse af, at de kompenserende foranstaltninger havde bidraget til at gøre arbejdsdagen lettere. Derudover var de kvantitative succeskriterier, at mindst 150 medarbejdere inden for projektperioden deltog i en test af deres læsefærdigheder, og at mindst halvdelen af de testede 150 medarbejdere ville deltage i FVU, ordblindeundervisning eller anden form for læse- og skriveundervisning inden for projektperioden.

Projektets målgruppe

Projektets målgruppe var samtlige ca. 700 medarbejdere i Toms Gruppen A/S, men den primære målgruppe var de ca. 550 ufaglærte produktionsmedarbejdere og -ledere, de faglærte håndværkere og lagermedarbejdere, samt de kortuddannede medarbejdere i administrationen.

Den sekundære målgruppe var virksomhedens øvrige ca. 150 medarbejdere, der omfatter forskellige funktionærgrupper, bl.a. administrative medarbejdere og ledere, der typisk har et uddannelsesniveau, som ligger ud over en erhvervsuddannelse.

Projektets udviklingsaktiviteter var rettet mod begge målgrupper, men det var hovedsageligt medarbejdere fra den primære målgruppe, der deltog i undervisning, og som anvendte og ansøgte hjælpemidler til læsning og skrivning.

Projektets organisering

Projektleder var Stig Vinther, der er HR-konsulent med ansvar for uddannelse i Toms Gruppen A/S, og han var den centrale person, der knyttede de forskellige aktiviteter sammen på virksomheden.

Allerede ved de indledende drøftelser om etablering af et læse- og skriveprojekt med fokus på udvikling af det psykiske arbejdsmiljø blev der etableret en projektgruppe bestående af projektleder Stig Vinther, en HR-konsulent fra produktionen og virksomhedens Vice President HR

samt tre tillidsrepræsentanter. Endelig deltog projektets to eksterne konsulenter fra Teknologisk Institut og Mærsk Nielsen HR.

Projektgruppen havde en helt central rolle i at organisere og styre projektet.

Tillidsrepræsentanternes deltagelse i projektgruppen bidrog i høj grad til, at projektets formål og aktiviteter blev formidlet til de øvrige medarbejdere i virksomheden samt til at øge medarbejdernes motivation til at deltage aktivt i projektet.

I projektets opstart blev der peget 12 uddannelsesambassadører, der skulle bidrage til projektets gennemførelse. Ambassadørgruppen bestod af ni medarbejderrepræsentanter (heraf fire tillidsrepræsentanter) og fire repræsentanter fra HR-afdelingen og ledelsen. Der blev afholdt et startseminar af to dages varighed i marts 2010 samt tre seminarer af op til én dags varighed i oktober 2010, juni 2011 og i november 2011.



De eksterne konsulenter fra henholdsvis Mærsk Nielsen HR og Teknologisk Institut havde bl.a. til opgave at detailplanlægge projektforløbet samt at planlægge og gennemføre projektmøder og seminarer for uddannelsesambassadørerne. Konsulenterne havde desuden fokus på udvikling og afprøvning af hjælpemidler på arbejdspladsen, og de hjalp med ansøgninger om it-hjælpemidler på arbejdspladsen. Endelig stod konsulenterne for den løbende og afsluttende evaluering af projektet.

VUC Vestegnen stod for gennemførelsen af den Forberedende Voksenundervisning (FVU), ordblindeundervisningen samt for et særligt tilrettelagt læsestrategikursus på Toms. Forud for undervisningen gennemførte VUC test af medarbejdernes læsefærdigheder. VUC gennemførte desuden kurser i CD-ORD både for koordinatorene i produktionen og for andre medarbejdere, der ønskede at blive bedre til at anvende CD-ORD. VUC udarbejdede i forbindelse med kurserne kortfattede, overskuelige instruktioner i anvendelse af CD-ORD. Instruktionerne ligger på virksomhedens intranet, Portalen, så alle medarbejdere har mulighed for at hente dem.

Som uddannelsesaktør var det også VUC, der hjalp ordblinde med at søge it- hjælpemidler til læsning og skrivning til privat brug. Endelig bidrog VUC med oplæg på uddannelsesambassadørseminarerne.

Aktiviteter og metoder anvendt i projektet

Projektet var designet, så projektets aktiviteter 'gik på to ben':

1. Medarbejderdeltagelse i Forberedende Voksenundervisning (FVU), ordblindeundervisning eller anden form for læse- og skriveundervisning.
2. Anvendelse af kompenserende foranstaltninger i form af computerbaserede læse- og skriveprogrammer, video, tegninger etc.

Alle medarbejdere på Toms fik flere gange tilbud om at deltage i en læsetest. Testen dannede baggrund for efterfølgende deltagelse i FVU, ordblindeundervisning eller anden form for læse- og skriveundervisning, der var målrettet den enkelte medarbejders behov.

Der var gennem hele projektforløbet fokus på, hvilke hjælpemidler der bedst kunne afhjælpe de udfordringer, som medarbejderne stod over for i forhold til deres læse- og skrivevanskeligheder. De forskellige hjælpemidler og foranstaltninger skulle bidrage til, at medarbejderne på trods af læse- og/eller skrivevanskeligheder kunne udføre de daglige arbejdsopgaver på lige fod med medarbejdere, der ikke har disse vanskeligheder.

For at sikre involvering af en stor gruppe af medarbejderne blev der afholdt såvel projektmøder som uddannelsesambassadørseminarer. Uddannelsesambassadørerne var sammensat af projektgruppen suppleret med en produktionsleder og otte medarbejdere, primært fra produktionen.

Seminarerne for uddannelsesambassadørerne havde til opgave at klæde ambassadørerne på til at bidrage til videndelingen om muligheder for at deltage i test og undervisning. Desuden bidrog ambassadørerne til udbredelse af kendskabet til mulighederne for at søge hjælpemidler til læsning og skrivning. De fem seminardage for uddannelsesambassadørerne havde til formål at sikre, at en bredere gruppe end projektgruppen havde et godt kendskab til projektets forskellige udviklingsselementer.

Alle uddannelsesambassadører fik på det første seminar udleveret en mappe med baggrundsmateriale om projektet og om de forskellige undervisningsmuligheder, der var for medarbejderne i projektperioden. Desuden blev der udleveret et informationshæfte om projektet, som var udarbejdet af de eksterne konsulenter, og som de kunne bruge som opslagsværk, når de øvrige medarbejdere stillede spørgsmål i relation til projektet. På det første seminar deltog alle ambassadørerne i en vurdering af deres læsefærdigheder, så de ved selv at have gennemgået læsetesten bedre kunne informere de øvrige medarbejdere om testen. Uddannelsesambassadørerne fik desuden præsenteret eksempler på forskellige it-hjælpemidler til læsning og skrivning.

Informations- og dialogmøderne med medarbejderne i projektgruppen og gruppen af uddannelsesambassadører bidrog til at sikre, at medarbejderne gennem hele projektet blev informeret om projektets delmål og aktiviteter.

Alle medarbejdere blev desuden informeret om projektet på såkaldte stormøder, hvor alle medarbejdere deltog. Ved det første møde blev der vist en kort video, hvor nogle af uddannelsesambassadørerne fortalte om projektets aktiviteter, og om hvorfor de syntes, at projektet var et godt initiativ. Medarbejderne kunne løbende orientere sig på virksomhedens intranet, Portalen, hvor der bl.a. lå informationer om muligheden for at deltage i test og undervisning samt om muligheden for at søge hjælpemidler. Der lå desuden små videofilm om

projektet på intranettet, f.eks. en video om hvordan medarbejderne kunne søge informationer om projektet på nettet og en video om vurdering af læsefærdigheder. Desuden bidrog opslagstavler overalt i virksomheden til information af medarbejderne.

Endelig var mellemledere og lederes opbakning til projektet medvirkende til løbende at holde et højt informationsniveau på virksomheden om projektet.

Analyse af læse- og skriveudfordringer i virksomheden

I projektets første måneder i 2010 blev der gennemført en analyse af medarbejdernes læse- og skriveudfordringer på Toms. Analysen blev gennemført af projektets eksterne konsulenter, og den viste, at ALLE medarbejdere på Toms i større eller mindre grad havde brug for læse- og skrivekompetencer i forhold til f.eks. betjening af e-Boks i forbindelse med lønudbetaling, læsning af lønsedler, læsning af forskellige informationsmaterialer fra Toms, f.eks. på Portalen og i medarbejderhåndbogen, læsning og skrivning i forhold til deltagelse i APV og trivselsundersøgelser samt ved deltagelse i uddannelsesaktiviteter.

De gennemførte interview og observationer viste, at især mange produktionsmedarbejdere havde læse- og skriveudfordringer i forhold til ovenstående. Der var medarbejdere, der kun kunne få indsigt i deres lønseddel, hvis et familiemedlem eller en kollega hjalp dem, medarbejdere, der ikke kunne læse informationer fra virksomheden, og medarbejdere, der kun kunne deltage i skriftlige undersøgelser, hvis de fik hjælp af en tillidsrepræsentant, kollega eller leder.

En del af produktionsmedarbejderne oplyste desuden, at de havde svært ved at modtage og give de nødvendige informationer i det daglige arbejde. I produktionen skal medarbejderne f.eks. kunne læse styklister og pakkeanvisninger, og de skal skrive i forskellige skemaer, bl.a. opetidsrapporter der giver information om maskinstop. De skal kunne læse manualer, sikkerhedsvejledninger, og andre informationsskrivelser, der knytter sig tæt til løsning af arbejdsopgaverne. Derudover skal produktionsmedarbejdere, der varetager funktioner som koordinatore, kunne læse og skrive e-mails og andre informationer fra virksomhedens ledelse og kollegaer, og det er en udfordring for en del af dem.

De faglærte medarbejdere på værkstederne har en hel del læse- og skriveopgaver. De skal f.eks. kunne læse manualer, og de skal skrive notater i forbindelse med reparationer. De skal også kunne læse og skrive overleveringer mellem dag- og aftenhold, og de skal kunne anvende SAP-systemet på værkstedets computere.

Langt de fleste funktionærer i administrationen har ikke svært ved at læse og skrive i almindelighed, men der stilles store krav til deres læse- og skrivekompetencer, og derfor oplever en del af dem alligevel en række udfordringer. Medarbejderne skal f.eks. læse og skrive kontrakter, de skal kommunikere skriftligt med personer uden for Toms både på dansk og på fremmedsprog, og de skal udarbejde Power Point præsentationer i et tydeligt og let forståeligt sprog til såvel internt som eksternt brug. Endelig skal mange af funktionærerne være i stand til at læse, forstå og huske forholdsvist omfangsrige tekster på kort tid, og flere har peget på, at det kan være en stor udfordring.

Funktionærer i HR-afdelingen skal skrive tekster til virksomhedens intranet og til medarbejderhåndbogen, og de skal bidrage med input til medarbejderbladet, Knas. I udformningen af disse tekster er der i projektforløbet kommet fokus på, at teksterne er udformet, så de også er læsbare for de medarbejdere, der ikke har store læsefærdigheder.

Resultaterne af analysen af læse- og skriveudfordringer i Toms er blevet videreformidlet til projektgruppen og uddannelsesambassadørerne samt til VUC, som skulle forestå undervisningen. I forbindelse med de eksterne konsulenter observationer i virksomheden blev der indsamlet

eksempler på forskellige skriftlige materialer, som medarbejderne skal læse og evt. skrive i. Disse materialer blev også videregivet til VUC, men af interview med kursister fremgår det, at materialerne kun i begrænset omfang blev anvendt i undervisningen.

Til gengæld er nogle af kursisterne på nogle af uddannelsesholdene blevet opfordret til selv at medbringe eksempler på læse- og skriveopgaver fra deres hverdag.



Evaluering af projektet

Der blev i projektet anvendt en række metoder til evaluering af forløb og resultater. Ved projektstart blev der gennemført en indledende spørgeskemaundersøgelse, og der blev ved projektafslutning gennemført endnu en spørgeskemaundersøgelse.

Der blev gennemført en række såvel individuelle interview som fokusgruppeinterview i hele projektføreløbet, og der blev gennemført observationer af testsituationer, FVU- og ordblindeundervisning samt ved afholdelse af CD-ORD-kurser, der skulle introducere medarbejderne til anvendelse af it-programmet CD-ORD til læsning og undervisning. Den løbende evaluering bidrog til, at projektets forskellige aktiviteter løbende kunne udvikles og revideres med henblik på en øget målopfyldelse.

Den afsluttende evaluering havde til formål at afdække projektets effekt og målopfyldelse i forhold til en forbedring af det psykiske arbejdsmiljø gennem en kombination af øgede læse- og skrivekompetencer samt adgang til kompenserende foranstaltninger som f.eks. it-hjælpemidler til læsning og skrivning.

Indledende spørgeskemaundersøgelse

Der blev gennemført en spørgeskemaundersøgelse ved projektets start og igen ved projektets afslutning. Hensigten med spørgeskemaet var at få afdækket medarbejdernes læse- og skriveudfordringer på Toms.

Startspørgeskemaet var til rådighed for alle medarbejdere i Toms Gruppen A/S. 227 medarbejdere valgte at aflevere skemaet, hvilket svarer til en svarprocent på 38 %. Skemaet var uddelt i papirform, og medarbejderne blev flere gange opfordret til at besvare skemaet, men da der ikke var en registrering af, hvem der havde afleveret, var det ikke muligt at gennemføre en rykkerprocedure.

Lidt flere end 2/3 af besvarelsene kom fra medarbejderne i den primære målgruppe, der arbejder i produktionen. Fordelingen på kvinder og mænd var 45 % og 55 %, sammenlignet med den aktuelle fordeling mellem kønnene på 49 % og 51 %. 13 % af besvarelsene kom fra ledere.

11 % af respondenterne var under 30 år, 67 % var mellem 30 og 50 år, mens 22 % var over 50 år, hvilket ligeledes svarer nogenlunde til aldersfordelingen i virksomheden som helhed.

I spørgeskemaet blev medarbejderne spurgt om deres uddannelsesbaggrund. Undersøgelsen viste at:

- 32 % havde en folkeskolebaggrund
- 12 % havde en kort uddannelse på max. 2 år
- 31 % havde en erhvervsuddannelse
- 26 % havde en længerevarende uddannelse
- 13 % oplyste, at de tidligere var testet ordblinde
- 15 % svarede at de som voksne havde deltaget i læse- og skriveundervisning

Hele 76 % af medarbejderne oplyste, at de ikke havde deltaget i faglig efteruddannelse inden for de seneste 2 år, men 53 % svarede, at de i høj grad havde lyst til at deltage i efteruddannelse.

Der var i spørgeskemaet fokus på at afdække medarbejdernes egne oplevelser af deres læse-, skrive- og stavefærdigheder.

- 9 % vurderede, at de på en skala fra 1 til 3 læste på det laveste niveau
- 29 % vurderede, at deres evner til at formulere sig skrift lå på det laveste niveau
- 25 % vurderede, at de var på det laveste niveau med hensyn til stavning
- 22 % vurderede, at deres læsehastighed var på det laveste niveau
- 17 % vurderede at deres evner til at huske, hvad de havde læst, lå på det laveste niveau

Desuden var der i spørgeskemaundersøgelsen fokus på at belyse, i hvilket omfang medarbejderne læste informationer fra virksomhedens intranet, Portalen, medarbejderbladet, Knas, og opslagstavlerne. Desuden blev medarbejderne spurgt om, hvorvidt de læste virksomhedens sikkerhedsforskrifter og forskellige manualer til maskiner og andet teknisk udstyr.

10 % svarede, at de næsten aldrig eller aldrig læste informationer fra 'Portalen' eller 'Knas', men de efterfølgende interview afdækkede, at mange af medarbejderne kun meget sporadisk læser på Portalen, og at læsning i Knas for nogle medarbejderes vedkommende begrænser sig til at læse om mærkedage for medarbejdere. Der viste sig at være en særlig udfordring for medarbejderne at læse Knas, da mange af artiklerne var svært tilgængelige med lange sætninger, fremmedord etc. Denne erkendelse fik Toms til efterfølgende at arbejde med nedbringelse af artiklernes LIX-tal¹.

29 % af deltagerne i spørgeskemaundersøgelsen svarede, at de næsten aldrig eller aldrig læste sikkerhedsforskrifter. En del af respondenterne har arbejdsfunktioner i administrationen, som ikke har udbredt brug af sikkerhedsforskrifter, men ca. 2/3 af respondenterne skal løbende orientere sig i sikkerhedsforskrifterne, og det var derfor overraskende, at de svarede, at de næsten aldrig læste dem. De efterfølgende interview med produktionsmedarbejderne viste, at der var en udbredt kultur med mundtlig overlevering af sikkerhedsforskrifterne – en praksis, der kan give usikkerhed, om hvorvidt alle medarbejdere får en korrekt indsigt i sikkerhedsforskrifterne.

Løbende evaluering

Der blev gennemført løbende evalueringer i projektperioden ved anvendelse af såvel individuelle interview som fokusgruppeinterview. Dette er bl.a. sket i forbindelse med gennemførelse af læsetest og undervisning, hvor der ligeledes er gennemført observationer.

Der deltog flere end 30 medarbejdere i de løbende interview, der blev gennemført i sommeren 2010, efteråret 2010 og sommeren 2011. Derudover bidrog deltagerne i projektgruppen og uddannelsesambassadørerne løbende til evaluering af projektaktiviteterne. Dette skete dels på projektgruppemøder og ved uddannelsesambassadørseminarerne og dels ved mere uformelle dialogmøder og telefonisk kontakt.

Endelig blev der gennemført evalueringsmøder af de forsøg, der blev gjort med udvikling af arbejdsinstruerende videoer m.m. I disse møder var der udover produktionsmedarbejdere deltagelse af medarbejdere fra it-afdelingen og ledere.

Der blev flere gange gennemført observationer af FVU- og ordblindeundervisning med efterfølgende interview af henholdsvis kursister og lærere for at udvikle den mest gunstige tilrettelæggelse af undervisningen med hensyn til form, tidspunkt for afholdelse af undervisning, indhold etc.

¹ Note: LIX er en forkortelse for læsbarhedsindeks, der er en skala der giver et mål for en teksts læsbarhed. Det opgøres som det gennemsnitlige antal ord pr. sætning, plus procentdelen af lange ord, altså ord der er over seks bogstaver lange.

Den afsluttende evaluering

Den afsluttende evaluering blev gennemført i oktober-november 2011. Evalueringen bestod dels af en spørgeskemaundersøgelse og dels af interview af medarbejdere, og den havde til formål at belyse, i hvilket omfang succeskriterierne blev opfyldt i projektperioden.

Evalueringen skulle desuden afdække, i hvilket omfang medarbejderne havde været tilfredse med og havde haft glæde af dels undervisningen og dels de kompenserende foranstaltninger i forhold til læse- og skriveudfordringer, herunder især it-hjælpemidler til læsning og skrivning.

Evalueringsaktiviteterne blev gennemført af de eksterne konsulenter fra Teknologisk Institut og Mærsk Nielsen HR.

I oktober 2011 blev der udleveret et spørgeskema til 180 udvalgte medarbejdere, der i særlig høj grad havde deltaget i projektets aktiviteter, f.eks. deltaget i undervisning, anvendt it-hjælpemidler, bidraget til udvikling af hjælpemidler eller været uddannelsesambassadører.

Spørgeskemaet blev udleveret i papirform, da mange ikke ville have mulighed for at besvare spørgeskemaet elektronisk. For at hjælpe respondenter med læsevanskeligheder var der indsat en QR kode på skemaet, således at respondenterne kunne få læst spørgeskemaet op ved hjælp af en mobiltelefon. Der var 15 respondenter, der benyttede sig af QR koden til oplæsning af spørgeskemaet.

116 medarbejdere besvarede spørgeskemaet, hvilket svarer til en svarprocent på 72, når man fraregner de medarbejdere, der ikke kunne besvare spørgeskemaet, fordi de var på barselsorlov, langtidssygemeldte, eller fordi de ikke længere var ansat på Toms.

I oktober-november 2011 blev der desuden blevet gennemført individuelle interview med medarbejdere, der havde deltaget aktivt i projektet. Endelig blev der gennemført fokusgruppeinterview med henholdsvis uddannelsesambassadører og ledere i den afsluttende evaluering. Her deltog i alt 18 medarbejdere og ledere.



Projektets resultater

Aktiv deltagelse i projektet og dets aktiviteter

Alle medarbejdere i Toms Gruppen A/S modtog informationer om projektet på stormøder, ligesom de kontinuerligt modtog informationer om progressionen i projektet samt nye tiltag i projektet via Toms intranet, Portalen, og via opslagstavler i virksomheden.



230 medarbejdere deltog i læsetest, mens 98 deltog i forskellige former for læse- og skriveundervisning. Langt størsteparten af de medarbejdere, der deltog i læsetest og undervisning, kom fra den primære målgruppe. 26 medarbejdere deltog i ordblindeundervisning, og 62 medarbejdere deltog i Forberedende Voksenundervisning (FVU) i læsning. Desuden deltog 10 administrative medarbejdere med erhvervsuddannelser og højere uddannelser i et læsestrategikursus.

36 medarbejdere deltog i CD-ORD-kurser, der skulle hjælpe dem med at anvende it-værktøjet CD-ORD til læsning og skrivning. Ca. halvdelen af disse medarbejdere havde funktioner som koordinatore i produktionen. Virksomheden købte licens til CD-ORD, som medarbejderne kan anvende på alle virksomhedens computere, herunder også de computere, der er i pauserummene.

Der var i projektet fokus på udvikling af nye kompenserende foranstaltninger for medarbejdere med læse- og skrivevanskeligheder, og der var bl.a. en håndfuld medarbejdere, der bidrog til udvikling af arbejdsinstruktioner på videoer.

Flere end 20 medarbejdere søgte, som led i projektet, it-hjælpemidler til læsning og skrivning til enten arbejdsbrug eller til privat brug. Ved projektafslutningen havde ni medarbejdere fået tildelt hjælpemidler til læsning og skrivning, mens de resterende endnu ikke havde fået svar på deres ansøgning, selvom det var måneder siden, at de havde søgt hjælpemidler. Da ansøgning af hjælpemidler til privat brug er en privat sag, som den enkelte medarbejder kan søge helt uafhængigt af virksomheden og VUC Vestegnen, kan der være flere medarbejdere end de angivne, der har søgt og fået hjælpemidler.

Der var 12 medarbejdere, der fungerede som uddannelsesambassadører, og som deltog i seminarer for uddannelsesambassadørerne.

Der blev afholdt seks åbne vejledningssmøder for medarbejderne i projektperioden. Ved vejledningssmøderne kunne medarbejderne stille spørgsmål til deres muligheder for at søge it-hjælpemidler til læsning og skrivning eller til deres mulighed for at deltage i undervisning. Det var primært de eksterne konsulenter, der stod for afholdelse af vejledningssmøderne, men VUC deltog også i enkelte af møderne. Møderne er oftest blevet gennemført i virksomhedens kantiner.

Samlet set var ca. 250 medarbejdere i Toms Gruppen A/S meget direkte involveret i én eller flere af projektets aktiviteter – udover at være modtagere af informationer om muligheder for at deltage i undervisning, ansøgning af hjælpemidler etc.

Deltagelse i test af læsefærdigheder

230 medarbejdere deltog i test af deres læsefærdigheder. Projektets mål var 150 deltagere i læsetest, så virksomheden er meget tilfreds med, at så mange medarbejdere valgte at deltage. Det svarer til, at 1/3 af medarbejderne deltog i læsetest. Det intensive informationsarbejde i starten af projektet: Afholdelse af stormøder for alle medarbejdere, hvor virksomhedens direktør, Jesper Møller, betonedede vigtigheden af deltagelse ud fra både virksomhedens og en personlig vinkel, og udpegningen og uddannelsen af de 12 ambassadører havde en meget stor betydning for udbredelse af kendskabet til mulighederne for at deltage i test af læsefærdigheder. Interviewene peger på, at det var en klar fordel, at deltagelse i læsetest var prioriteret, men at det samtidig var frivilligt at deltage.

Læsetestene blev gennemført af VUC Vestegnen, som medbragte computere og hovedtelefoner til max. 12 deltagere. Der var afsat ca. én time pr. test, som blev indledt med en kort forklaring om, hvordan testen skulle gennemføres, og hvad den indeholdt. En del af de deltagende medarbejdere havde ingen eller kun meget lidt kendskab til computere, men da der altid var to medarbejdere med fra VUC til at hjælpe og vejlede, var der ingen medarbejdere, der havde vanskeligheder ved at gennemføre testen på computer.

Funktionærerne i administrationen havde mulighed for at gennemføre testen, når det kunne passe ind i forhold til deres arbejdsopgaver. De fik en kort instruktion, og derefter kunne de selv gennemføre testen i et særligt indrettet rum med computer og hovedtelefoner, printe testresultatet ud og sende det til VUC, som efterfølgende gav den enkelte testdeltager en vejledning om resultatet og mulige undervisningsmuligheder.

Medarbejderne var tilfredse med gennemførelsen af selve testsituationen, selvom en del var nervøse. En medarbejder fortæller:

- *"Hvis jeg havde vidst, at jeg skulle sidde sammen med en gruppe af andre medarbejdere ved testen, ville jeg aldrig være gået derop! Jeg troede, at man skulle sidde deroppe alene... hvis jeg havde vidst, at der var flere deroppe, så var jeg aldrig kommet til test, og så var jeg aldrig kommet på kursus."*

I de fleste tilfælde fik medarbejderne umiddelbart efter deltagelse i testen en tilbagemelding på, hvad testen viste, og en vejledning i forhold til behov for eventuelle undervisningsbehov. Et mindre antal af deltagerne i test gav udtryk for, at de gerne ville have haft lidt længere tid til vejledningen, så de f.eks. kunne få flere informationer om mulige undervisningstilbud. En medarbejder fortæller:

- *"Vi kom ind til læreren lige bagefter til en fem minutters snak. Jeg kunne godt have brugt lidt mere tid og lidt mere information... jeg savnede tid og rum. Jeg fik at vide, at jeg kunne tage noget voksenundervisning om aftenen, men jeg kunne godt have tænkt mig at få lidt mere at vide... men vi skulle jo også ned og afløse."*

Denne tilbagemelding blev videregivet til VUC, der i efterfølgende testsituationer tog højde for det og lavede aftaler med medarbejderne om en efterfølgende vejledning på et andet tidspunkt, hvis der var behov herfor.

En af uddannelsesambassadørerne, der ved læsetesten viste sig at være ordblind, fortæller om kollegaernes reaktion på tilbud om at deltage i læsetest:

- *"Hvad skete der?", spørger de, og så må jeg jo fortælle dem, at der ikke er noget at være bange for. De har virkelig taget sig sammen for at gå til test. De vil gerne have en bedre dagligdag, og de vil også gerne blive bedre til at læse og skrive pga. deres børn derhjemme. De mangler selvtillid, og nogle af dem har henvendt sig til mig, fordi jeg optrådte på videoen på stormødet."*



Uddannelsesambassadørerne deltog i en læsetest i forbindelse med det første seminar for disse, der blev gennemført inden det første stormøde. En uddannelsesambassadør fortæller i maj 2010:

- *"Inden stormødet fortalte jeg kollegaerne, at jeg var ordblind, og jeg sagde til dem, at de skulle komme og se hvilken hjælp, de kunne få, og de skulle bare spørge mig om, hvordan det gik for mig."*

Ligesom de øvrige uddannelsesambassadører gjorde denne ambassadør meget for at informere sine kollegaer – både om sine egne læse- og skrivevanskeligheder og om kollegaernes muligheder for at få hjælp.

Hun fik hjælp af ordblindekoordinatoren på VUC til at søge it-hjælpemidler til læsning og skrivning, og hun fortæller:

- *"Jeg er så positiv... jeg svæver her. Det kører rigtig godt! Mine kollegaer er åbne for, at jeg har et problem... Det har givet mig meget selvtillid. Jeg er også begyndt at læse op for min søn igen. Det har givet mig utroligt meget, at jeg nu ved, at jeg kan få hjælp, og jeg kan lettere tale med mine børn om det. Min datter på 13 år hjælper mig nu, når jeg skal læse noget."*

En anden medarbejder fortæller:

- *"Ved læsetesten fandt jeg ud af, at jeg er ordblind, og det er godt. Jeg hadede at gå i skole som barn, og jeg gik af 9. klasse inden eksamen. Men nu har jeg turdet melde mig til at deltage i undervisning. Jeg kan godt lide det nu, fordi jeg fundet ud af, at jeg er ordblind... jeg er ikke 'bare' dum."*

Læse- og skriveundervisning

Det var projektets mål, at mindst halvdelen af de forventede 150 screenede medarbejdere - altså 75 - ville deltage i forskellige former for læse- og skriveundervisning. Dette mål er mere end opfyldt, da 98 medarbejdere deltog i FVU, ordblindeundervisning eller læsestrategikursus. Heraf deltog 26 i ordblindeundervisning, 62 deltog i Forberedende Voksenundervisning (FVU) i læsning, og 10 administrative medarbejdere med erhvervsuddannelser og højere uddannelser deltog i et læsestrategikursus, hvis indhold svarede til dele af FVU-læsning, trin 4.

Fordelingen af mænd og kvinder var henholdsvis 48 % og 52 %, hvilken kun varierer lidt i forhold til kønsfordelingen i virksomheden som helhed, hvor 51 % er mænd og 48 % er kvinder. Der var også en næsten ligelig kønsfordeling af deltagerne på de tre forskellige undervisningstilbud. 9 % af deltagerne var under 30 år, 60 % af deltagerne var mellem 30 og 50 år, mens 31 % var over 50 år. Se mere statistik om deltagerne i undervisningen i bilag 2.

Undervisningen blev gennemført i virksomhedens lokaler i enten Ballerup eller på Helseholmen, og for stort set alle blev den gennemført inden for arbejdstiden. På enkelte undervisningshold var det praktisk ikke muligt at skaffe undervisere på det ønskede tidspunkt på dagen, og derfor lå noget af undervisningstiden uden for arbejdstiden.

Al undervisning blev gennemført af undervisere fra VUC Vestegnen, og bl.a. fordi det var vanskeligt for Toms at langtidsplanlægge i hvilke uger, undervisningen skulle gennemføres, var det forskellige undervisere, der havde deres gang på virksomheden. Det ville have været mere ideelt med et færre antal undervisere, som hen ad vejen ville have fået et godt kendskab til virksomheden, men dette var ikke praktisk muligt.

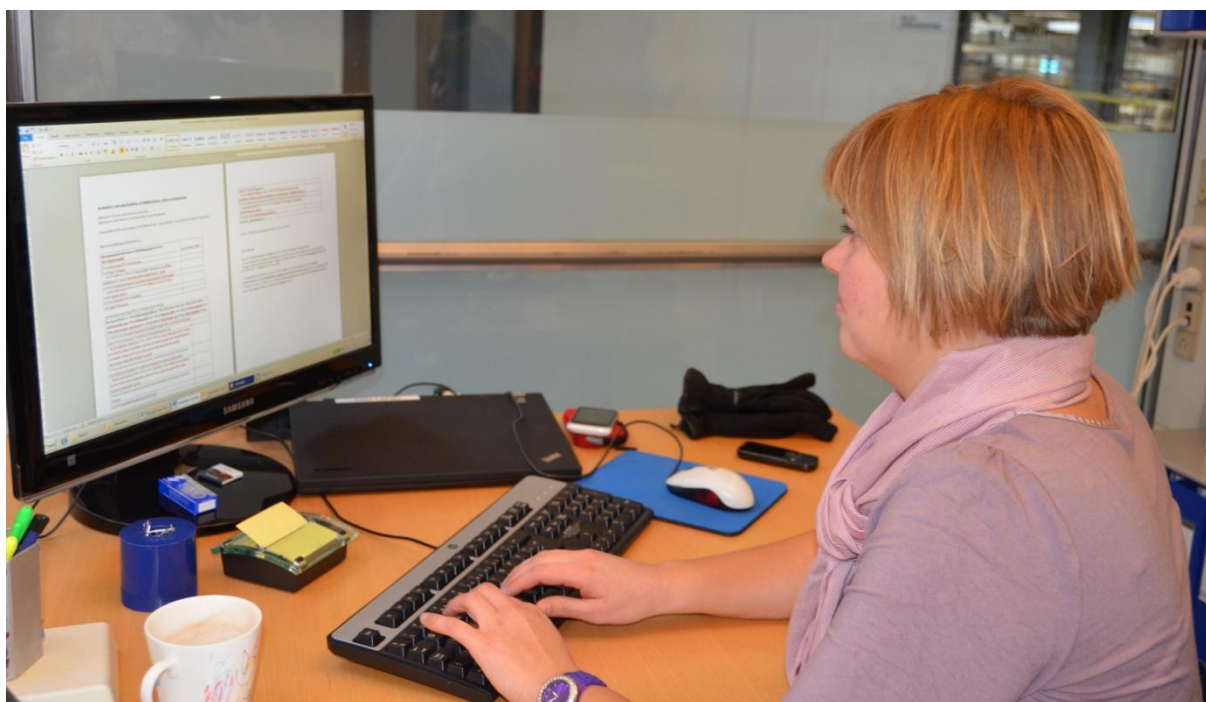
Langt størsteparten af deltagerne i undervisningen var tilfredse med at deltage i undervisning. De syntes, at de fik en god, varieret undervisning, der også var differentieret efter den enkeltes behov, og at de fik et stort udbytte af at deltage. Deltagerne siger f.eks.:

- *"Tiden flyver af sted."*
- *"Man kan godt stå og grine af, at man har stavet forkert, men så sjovt er det heller ikke. Jeg synes, det hjælper at gå til undervisning."*
- *"Nu tør man skrive noget. Før gik man over og spurgte, om det var stavet rigtigt."*
- *"Før svarede jeg mine børns danske sms'ere på tyrkisk, fordi jeg var for usikker på at skrive på dansk, men nu svarer jeg dem på dansk."*

- *"Undervisningen har styrket mig i, at jeg tør mere nu. Nu sender jeg en e-mail af sted, selvom der nok er fejl i den, og så må modtageren ringe, hvis han/hun ikke forstår den. Før ringede jeg i stedet for at skrive en e-mail."*
- *"Jeg tænker meget mere over det, når jeg skal skrive noget, og jeg er blevet bedre til at prøve at stave, selvom det er svært."*
- *"Der er ikke så meget pixibog over de manualer, jeg skriver nu."*
- *"Vi havde en god underviser, men vi var også gode til at sige, hvad vi gerne ville lære. Han lyttede meget, og han kom med nogle ting og gode redskaber til os. Vi lavede meget på kurserne, og tiden gik hurtigt. Vi fik en række hjælpemidler til at arbejde med tekster. Vi lærte om forskellen på offentlige og private breve, og det tænker jeg mere over i dag. Når jeg skriver til kunderne i dag, sætter jeg det anderledes op. Der kommer mere overblik og struktur på, hvor jeg bruger overskrifter osv. Jeg kan se, at det blevet bedre. Tidligere brugte jeg måske meget tid på at slå staveord op."*

Nogle medarbejdere fortæller, at de er blevet meget bedre til at løse deres arbejdsopgaver, efter at de er blevet dygtigere til at læse og skrive. En medarbejder fortæller:

- *"Hvor jeg tidligere skulle bruge meget tid på at skyde mig ind på ordene, så kan jeg nu skrive, hvad jeg synes, jeg vil. Jeg kommunikerer med leverandører, bestiller varer, og jeg kan have spørgsmål til leverandørerne, som jeg spørger via mail. Min chef har gjort mig opmærksom på, at jeg skriver med mange flere ord og skriver generelt bedre."*



En medarbejder med en del administrative opgaver fortæller om sin deltagelse i FVU:

- *"Jeg landede på det perfekte hold, vi passede perfekt sammen. Der er senere kollegaer, som har ærgret sig over, at de ikke tog imod tilbuddet. Jeg tror, der var mange, som nærmest troede, at man skulle være ordblind for at få noget ud af projektet. Der skulle man i projektet nok have været skarpere med at kommunikere, at det var for ALLE. Jeg synes, at man næste gang skal gøre noget ud af at få flere kontorfolk med. De kan også have brug for hjælp. Jeg har lige været sammen med 22 kontorfolk, hvor jeg fortalte om mine erfaringer, og der var mange, der sagde, at det ville de også gerne have deltaget i. Jeg sagde: 'Du kunne bare have meldt dig.'"*

Der er dog også medarbejdere, der giver udtryk for, at det måske ikke er gået så hurtigt for dem at få øgede læse- og skrivekompetencer, som de havde forestillet sig. En deltager i FVU siger:

- *"Vi skal huske at sige til det næste hold, at man ikke skal sætte forventningerne for højt. Man får nogle værktøjer, men man bliver ikke fuldt kvalificeret."*

Nogle af kursisterne blev overraskede over at finde ud, hvilke andre kollegaer, der også havde udfordringer med at læse og skrive. En deltager i ordblindeundervisning fortæller:

- *"... og så opdagede jeg, at et par af smedene også sad der for at blive undervist, og så tænkte jeg: 'Hvad! Hvad skal de her?' Men vi havde det godt sammen, og vi fandt ud af mere om hinanden ved at deltage sammen i undervisningen."*

FVU-undervisningen i læsning blev typisk gennemført i hold på max. 10 medarbejdere, mens der var 5-6 medarbejdere på de fleste ordblindehold. Det lave deltagerantal bidrog til tryghed og en hyggelig stemning samtidig med, at der var god mulighed for at differentiere undervisningen efter de enkelte kursisters behov. En kursist fortæller:

- *"Det er fint, at vi ikke er flere på holdet. Jeg får noget at tænke over, når jeg er her."*

Al undervisningen er blevet gennemført i Toms lokaler i Ballerup og på Helseholmen, og det var medarbejderne meget tilfredse med. En medarbejder fortæller:

- *"Det var positivt, at undervisningen foregik på fabrikken. Det er trygt, når det er på arbejdet, blandt nogle man kender. Der kommer en åbenhed og en gensidighed, blot ved det at man er på kursus sammen med nogle, som også gerne vil blive bedre. Så er der etableret kontakt, som er meget positiv."*

Da stort set al undervisningen blev gennemført inden for arbejdstiden, oplevede nogle af de første kursister, at der kom negative bemærkninger for nogle af kollegaerne, fordi de skulle forlade arbejdet for at deltage i undervisning. En kursist fortæller:

- *"Nogle kollegaer er irriterede over, at vi skal gå til undervisning. Det var dog mest i starten. Der er nogle, der gerne vil vide mere om, hvad der sker i undervisningen, men der er også nogle, der spørger, hvorfor jeg vil spille tiden med at gå til undervisning."*

I starten af projektet var der også kursister, der fortalte, at det var svært at få afløsningen til at fungere, så de kunne nå at få frokost, inden de skulle til undervisning.

For begge typer af undervisning blev den typisk gennemført i moduler af tre timer to gange om ugen. Et enkelt undervisningshold måtte af praktiske årsager gennemføres med to lærere, da VUC ikke havde lærerkapacitet til, at den samme lærer kunne undervise de to ugedage og på det tidspunkt, som Toms ønskede. Dette var naturligvis ikke ideelt.

Både FVU og ordblindeundervisning er gennemført som 40 lektioners kurser. Ideelt set skulle kurserne have været lidt længere, for at deltagerne kunne få et større udbytte, men det blev prioriteret at give så mange medarbejdere som muligt et undervisningstilbud, og derfor blev forløbene ikke længere. Kurset i læsestrategi var på 15 lektioner, gennemført som tre timers kursus en gang om ugen i fem uger.

Spørgeskemaundersøgelsen i evalueringsfasen viste, at der stadig var medarbejdere, der havde deltaget i test/screening, som gerne ville deltage i undervisning. Derudover var der mange af de medarbejdere, der allerede havde deltaget i undervisning, der meget gerne ville have et nyt undervisningstilbud. Det var et stort ønske fra disse medarbejdere, at undervisningen kan gennemføres i Toms lokaler. Nogle medarbejdere gav udtryk for, at de vil takke nej til et tilbud, hvis det ikke kan gennemføres i arbejdstiden, da de ikke kan få det passet ind i forhold til afhentning af børn m.m., mens andre gerne vil deltage i undervisning, selvom det ligger uden for arbejdstiden.

Deltagerne i FVU har haft mulighed for at deltage i en såkaldt trinprøve, der kunne vise, om de havde tilegnet sig de kompetencer, der svarede til de enkelte trin, de blev undervist på. En medarbejder fortæller:

- *"Da vi var ved at være færdig med kurserne, skulle vi "til eksamen" – og det var der nogle, som gik lidt i panik over. Vi fik at vide, om vi var "bestået" eller "ikke bestået", men jeg ville godt have vidst, hvor godt jeg havde bestået, hvor var jeg placeret. Det fik jeg ikke at vide."*

Stort set alle deltagere i FVU valgte at gå til trinprøve², og alle bestod den trinprøve, som de gik op til.

Der har i projektet været et godt samarbejde med VUC Vestegnen, og der har løbende været afholdt møder med VUC. Et personskifte i den koordinerende rolle på VUC har dog i en periode gjort det vanskeligt at sikre en god dialog mellem virksomheden og VUC. Ordblindekoordinatoren gjorde en stor indsats i forhold til opfølgning på kursisters ansøgninger om hjælpemidler.

Hjælpemidler til læsning og skrivning

Projektet havde fokus på, hvilke hjælpemidler medarbejdere med læse- og skriveudfordringer kunne anvende. Nogle af de gængse it-hjælpemidler, som f.eks. CD-ORD og Dictus blev præsenteret på det første uddannelsesambassadørseminar med henblik på, at uddannelsesambassadørerne kunne videregive informationerne til kollegaerne. CD-ORD er et læse- og skriveprogram til computeren, der kan oplæse og kommer med ordforslag ved skrivning, mens Dictus er et tale-til-tekstprogram, der (efter lidt øvelse) kan skrive dét, man siger. Toms har købt licens til CD-ORD, som medarbejderne kan installere på deres arbejdscomputere.

² Undervisningen i FVU Læsning kan foregå på fire trin, og efter hvert trin kan deltagerne frit vælge, om de ønsker at gå til en trinprøve.

CD-ORD

CD-ORD er et eksempel på et læse- og skrivværktøj, der kan installeres på en computer og hjælpe med både oplæsning og skrivning. Værktøjet kan både købes og lejes. CD-ORD er et læse- og skrivværktøj med oplæsning af tekst, skærmlæsning, ordforslag og alternative forslag. CD-ORD kan også anvendes som et pædagogisk eller kompenserende redskab i undervisningen. Programmet CD-ORD er et produkt fra virksomheden Mikro Værkstedet A/S.

Dictus

Dictus er et talegenkendelsesprogram, der kan bruges til at skrive breve, rapporter og e-mails ved at omsætte tale til tekst på pc'en. Det eneste der kræves er, at man taler roligt med korrekt og tydelig udtale. Talen kan omsættes til tekst i Word, Outlook og andre Windows-programmer. Dictus er udviklet af firmaet Prolog Development Center.

En af uddannelsesambassadørerne, som er ordblind, blev meget overrasket og begejstret over de it-hjælpemidler, hun kunne benytte sig af. Hun sagde bl.a.:

- *"Tænk at der findes hjælpemidler til, at jeg kan skrive breve, uden at der er nogen, der skal hjælpe mig... Man kan også få computeren til at læse op for en! Det er jo noget af det... Jamen, da jeg opdagede det... så tænkte jeg, at så er livet da lige til at åbne og gå i gang med! Tænk også, at man kan læse en historie fra start til slut, og at folk kan forstå, hvad man læser... det må da være en viden, der sådan... VUPS!"*

De forskellige it-hjælpemidler blev også præsenteret af VUC til de medarbejdere, der var testet ordblinde, og som havde mulighed for at søge hjælpemidler. Som tidligere nævnt havde over 20 medarbejdere søgt it-hjælpemidler til læsning og skrivning til enten arbejdsbrug eller til privat brug. Der var ved projektafslutningen mindst ni medarbejdere, der havde fået tildelt hjælpemidler til læsning og skrivning.

En medarbejder fortæller:

- *"Jeg har fået CD-ORD derhjemme. Det har været en god historie. Da jeg var til en særlig ordblindetest efter den første læsetest, spurgte konsulenten fra VUC mig om, hvorvidt jeg kunne tænke mig at få hjælpemidler. Det sagde jeg ja til, og en dag blev jeg pludselig ringet op af en medarbejder fra den kommune, jeg bor i, og hun spurgte mig om en hel masse. Hun fortalte, at hun plejede at bruge en person fra Ordblindeskolen, som kunne tale med mig og finde ud af præcist, hvad jeg havde brug for. Et par dage efter fik jeg besøg af en konsulent, som talte med mig, og som med det samme installerede programmet osv. på min computer. Det var service!"*

En anden medarbejder fortæller:

- *"Jeg har søgt programmet CD-ORD, og det har jeg fået gennem min kommune. Det er lidt nemmere for os ude på landet at få hjælpemidler, mens jeg hører fra kollegaer, at andre har haft svært ved det. Det var læreren, som hjalp mig med at søge. Jeg tog min computer med på arbejde, og så kom der en konsulent og lagde programmet ind på computeren, for der var også en anden medarbejder fra samme kommune, der skulle have det. Jeg har deltaget i ordblindeundervisning her på Toms, og der lærte jeg om CD-ORD, men jeg har også deltaget i et af CD-ORD-kurserne for at få opfrisket, hvordan man bruger programmet. Det fik jeg meget ud af, fordi jeg nu har programmet på min egen computer...."*



Der er stadig mindst 10 medarbejdere, der ikke har fået svar på deres ansøgning om it-hjælpemidler til læsning og skrivning til privat brug, og der er også enkelte, der mangler at få svar på deres ansøgning om hjælpemidler til arbejdet. Dette til trods for, at det er flere måneder siden, de har søgt hjælpemidler. Der er også en medarbejder, der har fået afslag på hjælpemidler fra sin kommune på trods af, at det er dokumenteret, at han er ordblind. Med hjælp fra VUC er han nu i gang med sin anden klagesag.

En medarbejder fortæller:

- *"Jeg er ved at ansøge om hjælpemidler. Det er faktisk mange måneder siden, jeg søgte. Kommunen sendte mig videre til et kommunikationscenter, hvor jeg deltog i en test for fem måneder siden. Jeg er nu blevet indkaldt til en samtale, hvor de vil finde ud af, hvilke hjælpemidler jeg har brug for. Jeg vil gerne have CD-ORD, for min mand hjælper mig tit, men det vil være godt, hvis jeg ikke staver forkert, fordi han ikke er hjemme og kan hjælpe mig... Jeg vil også gerne lære engelsk og it."*

Toms har investeret i fire it-rygsække med CD-ORD, skanner og skannerpen, som medarbejderne kan låne og afprøve i 14 dage ad gangen.

Skanning af dokumenter til oplæsning

Skannerpen

Med en skannerpen kan man skanne en kortere test, som man efterfølgende kan få læst op på en computer ved hjælp af læse- og skriveprogrammet CD-ORD.

SkanRead

Ved hjælp af programmet SkanRead kan man få skannet en tekst, som efterfølgende kan blive læst op ved hjælp af læse- og skriveprogrammet CD-ORD på en computer. Man kan skanne teksten via en skanner, men man kan også skanne via de fleste kopimaskiner. Fordelen ved en skanner kan være, at den kan fås i en lille udgave, som man let at medbringe i en taske sammen med en computer.

På det første uddannelsesambassadørseminar blev der også præsenteret nogle forskellige muligheder for oplæsning af tekster via mobiltelefoner. Det var dog alle nogle ret dyre løsninger. Midtvejs i projektet kom der et nyt oplæsningsprogram til androidtelefoner, SkanRead Mobile, som kunne erhverves for små 1.000 kr. for en 3-årig periode. Der er to medarbejdere, der har søgt SkanRead Mobile til arbejdsbrug på deres jobcenter, og den ene har fået sit program og har stor glæde af det i sine arbejdsopgaver på lageret.

SkanRead Mobile

Med programmet SkanRead Mobile kan man bl.a. fotografere og få oplæst tester ved hjælp af en mobiltelefon. Programmet er en serverbaseret løsning til indskanning, tekstgenkendelse (OCR) og oplæsning af tekst med mobiltelefoner (SmartPhones) med Android styresystem. SkanRead Mobile har været udviklet og forhandlet af Mikro Værkstedet A/S, men fra den 1. januar 2012 forhandler de ikke længere programmet.³

Der var i projektet fokus på udvikling af nye, kompenserende foranstaltninger for medarbejdere med læse- og skrivevanskeligheder, og der var bl.a. en håndfuld medarbejdere, der bidrog til udvikling af arbejdsinstruktioner på videoer. Videoerne kan aktiveres via QR-koder, der læses med mobiltelefoner. Fordi udviklingen af de kompenserende hjælpemidler og foranstaltninger skete i samarbejde med medarbejderne, blev det sikret, at de udviklede løsninger opfylder de behov, som medarbejderne har. Medarbejderne synes, at instruktionsvideoer er en rigtig god hjælp.

³ Mikroværkstedet oplyser, at der er en del, der har haft udfordringer med at bruge programmet, fordi der ikke er tilstrækkelig 3G-internetforbindelse i hele landet. Til Android telefoner kan man i stedet anvende programmet Mobile 112, der kan købes som en applikation. Til Iphone telefoner findes programmet Prizmo.

Ledelsen på Toms ser også nogle spændende perspektiver i instruktionsvideoer via mobiltelefoner og ser gerne en udbredelse af dette. Derfor overvejes det at producere et større antal instruktioner ved hjælp af low budget videoproduktion gennem en projektansat studerende fra Filmskolen.

QR-koder

QR-koder er en form for todimensionel stregkode.

QR står for 'Quick Response'. Ved hjælp af en mobiltelefon kan man fotografere og aflæse koden, som f.eks. aktiverer en lyd- eller billedfil via internettet. En QR-kode kan se således ud:



Denne QR-kode indeholder en arbejdsinstruktion om skift af folierullen på den maskine, der pakker æskerne til pålægschokolade.

Det store fokus, der var på it-hjælpe midler til læsning og skrivning i virksomheden, skabte forskellige udfordringer i forhold til teknik. Der var udfordringer i forhold til at få leveret it-programmerne, så de lettest kunne installeres på virksomhedens computere, og så medarbejderne frit kunne benytte en af virksomhedens computere. Udskiftning af software internt på virksomheden skabte i projektets sidste måneder udfordringer i forhold til re-installering af programmerne. Ligeledes var der udfordringer med brug af diverse hardware i produktionen af rengørings- og sikkerhedsmæssige årsager.



En lettere arbejdsdag

Evalueringen viste, at arbejdsdagen blev lettere for en del medarbejdere, enten fordi de fik øgede læse- og skrivekompetencer, eller fordi de fik it-støtte til læsning og skrivning.

De fleste af de medarbejdere, der deltog i enten FVU eller ordblindeundervisning, fik øget deres læse- og skrivekompetencer. Dette gav de udtryk for i såvel spørgeskemaundersøgelsen som i interviewene.

I spørgeskemaundersøgelsen svarede 54 % af de medarbejdere, der havde deltaget i FVU eller ordblindeundervisning, at de var blevet klart bedre til at læse. 74 % af medarbejderne vurderede, at de var blevet bedre til at skrive. Andre fortalte gennem interview, at de f.eks. var blevet hurtigere til at læse, at de nu havde lettere ved at huske dét, de har læst, eller at de var blevet bedre til grammatik.

Gennem interview af ledere blev det belyst, at også lederne havde en klar oplevelse af, at det var en stor hjælp for medarbejderne at deltage i forskellige former for læse- og skriveundervisning. Lederne fortalte, at medarbejderne havde fået mere mod på at gå i gang med nye arbejdsopgaver, og at mange ikke i samme grad som tidligere var utrygge ved at skulle læse og skrive.

Det var kun en mindre andel af medarbejderne, der var kommet i gang med at bruge it-støtte til læsning og skrivning på arbejdet ved hjælp af CD-ORD. De, der var kommet i gang med det, gav udtryk for, at det var en stor lettelse i løsning af arbejdsopgaverne.

Øget selvværdsfølelse og overskud til at engagere sig

47 % af samtlige deltagere i spørgeskemaundersøgelsen angav, at det havde givet dem større arbejdsglæde at deltage i læse- og skriveundervisning. For de medarbejdere, der havde deltaget i FVU eller ordblindeundervisning, var procenten helt oppe på 62 %.

Medarbejdere, der havde deltaget i interview, fortalte, at de turde meget mere, efter de havde deltaget i projektet. Flere fortalte f.eks. om lettelsen over at finde ud af, at de var ordblinde, og at det var derfor, at de altid havde haft svært ved at læse og skrive - og at det ikke bare var fordi, de var 'dumme'. Nu kunne de med større selvtillid fortælle kollegaer og ledere, at de er ordblinde, og at de nogle gange har brug for hjælp til læse- og skriveopgaver.

En medarbejder siger:

- *"Superlækkert at få hjælp til det, man har svært ved, og man går derfra og kan det... superfed fornemmelse."*

Hele 89 % af respondenter i spørgeskemaundersøgelse, der deltog i FVU eller ordblindeundervisning, svarede, at det havde haft personlig betydning for dem at deltage i projektet. En ordblind medarbejder fortæller:

- *"Jeg er blevet meget mere udadvendt, og jeg holder mig ikke tilbage, hvis der er noget. Tidligere var jeg ikke meget for at 'give videre', men nu er jeg ikke bange, for jeg har fået meget mere mod. Jeg har meget mod på at melde mig til nye ting, som jeg gerne vil deltage i. Jeg har fået større selvtillid... selvværdet bliver bedre. Det med at skrive det gør det nemmere... jo mere du skriver, jo flere ord kender du... Men jeg har stadig nogle problemer f.eks. i forhold til ord som tre i forhold til træ, men der sagde læreren, at et træ har en stor krone, så på den måde kan man huske, at det er bogstavet æ, der skal være i træ."*

Mange af medarbejderne fortæller om den store belastning, det har været for dem, at de ikke kunne læse og skrive. En medarbejder fortæller:

- *Jeg er ordblind, og jeg har haft en forfærdelig skoletid. Det er ikke skolens skyld, at jeg har lært mig det, jeg har. Jeg blev mobbet, og jeg fik at vide af læreren, at jeg var dum. Jeg skulle sidde på bageste række, fordi jeg var dum. Nu har jeg deltaget i kursus, og det var ok. Jeg lærte at læse og skrive, men jeg vil ikke have mere uddannelse, og jeg går på efterløn om et år."*

61 % af samtlige deltagere i spørgeskemaundersøgelsen svarede, at de mente, at kollegaerne havde fået øget selvværd af at deltage i projektet.

En medarbejder siger:

- *"Det er supergodt, at mange kollegaer har fået mulighed for at blive bedre til at læse og skrive – det giver selvtillid!"*

En anden medarbejder siger:

- *"Jeg har ikke selv fået konstateret problemer, men jeg har lært, hvor meget andre lider under disse udfordringer. Jeg har fået stor respekt for usynlige handicaps."*

Interview af ledere i Toms Gruppen viste, at de også kunne se, at der er mange medarbejdere, der tør noget mere, og som er blomstret op som følge af deres deltagelse i projektet. En leder fortæller:

- *"Det har givet medarbejderne større selvværd. Det er der slet ikke tvivl om. Jeg kan både se og høre det – det er så tydeligt! Det er hele deres attitude... Nu siger de: "Det ved jeg ikke, om jeg kan, men jeg vil gerne prøve." De er blevet bestyrket i, at de ikke er dumme. De har fået en succesoplevelse."*

Forbedring af det psykiske arbejdsmiljø

75 % af respondenterne i den afsluttende spørgeskemaundersøgelse gav udtryk for, at projektet havde bidraget til et bedre psykisk arbejdsmiljø. Dette resultat underbygges i interviewene, hvor mange medarbejdere gav udtryk for, at projektet havde haft stor positiv betydning for deres oplevelse af arbejdsmiljøet på Toms.

En uddannelsesambassadør siger følgende om det psykiske arbejdsmiljø:

- *"Det her projekt har haft en rigtig stor betydning for det psykiske arbejdsmiljø. Førhen var det ikke legalt - eller det følte man i hvert fald ikke - at sige: 'Jeg kan ikke læse og skrive'. Man gemte sig simpelthen... Nu er det blevet helt legalt at sige, at man har et problem, og det er klart, at for det psykiske arbejdsmiljø så har det helt klart forbedret det for de mennesker, der var i klemme her. Sådan et projekt her har jo ændret mange ting. Nu skal man ikke gemme sig mere, men det giver altså også et væsentligt større selvværd, at man pludselig selv kan læse tingene, selv kan skrive det eller finde nogle midler, man kan få det oversat på."*

En administrativ medarbejder med læse- og skrivevanskeligheder fortæller:

- *"Projektet har betydet meget for det psykiske arbejdsmiljø. Jeg føler mig meget sikrere på ting. Nogle gange har jeg skullet bruge meget tid på at finde ordene eller spørge sig frem.*
- *Der var også en anden på vores hold... hende vi måtte skubbe lidt til, men NU: Hun spørger om ALT, og det er fordi, hun er blevet tryk. Relationerne mellem os... jeg tror, det betyder meget. Generelt tør medarbejderne noget mere, de er blevet gladere, og vi har fået mere samvær. Jeg synes virkelig, jeg har fået valuta for pengene."*

En medarbejder, der selv er ordblind, fortæller:

- *"Nogle af mine kollegaer har fået meget ud af kurset, de har fået selvværd og er begyndt selv at kunne tage initiativer... de er blevet mere åbne, helt afgjort. De er hoppet ud af busken. Mine kollegaer er blevet mere positive, de har hele tiden været positive, men nogle af dem har tidligere dækket over deres problem, og nu er de mere åbne og kan fortælle om det. Jeg har selv været ærlig om, at jeg er ordblind, og jeg finder mig ikke i noget... så jeg har lært at sige fra."*



Det skabte tryghed for medarbejderne, at der var kommet større åbenhed om de eventuelle læse- og skrivevanskeligheder, som nogle af dem har. En produktionsmedarbejder fortæller:

- *"Vi skal alle skrive nogle sedler, og der kan godt være stavfejl i, men det gør ikke noget, bare kollegaerne kan læse dem. De er alle sammen søde."*

En tillidsrepræsentant fortæller om projektets påvirkning af det psykiske arbejdsmiljø på Toms:

- *"Nu er det blevet legalt at bede en kollega at få hjælp, hvis man ikke kan læse eller skrive, og det hjalp mine kollegaer rigtig meget... Efter vi havde været igennem testen, om hvem der havde behov eller ikke behov for at få videre hjælp, var det som om, der blev løsnet op, og der kom mere ro fordi... jamen, vi er jo mange... og der blev måske endda lidt mere glæde ved at gå på arbejde, fordi 'jeg' skulle ikke gå og gemme mig et eller andet sted, fordi 'jeg' havde svært ved at læse og skrive... Så jeg synes generelt, at der er blevet lidt mere positiv ånd, hvad det her angår... Det her projekt har gjort rigtig meget især for dem, der slet ikke kan læse og skrive, fordi de nu kan få – og vil få – al den hjælp, vi kan give dem... Jeg synes, at vores psykiske arbejdsmiljø er blevet lidt bedre... nej en del bedre, fordi der ikke er mobning mere over: "Hvad har du skrevet der?" eller "Hva' fanden mener du med det?"... Det er lige som om... jamen, vi må jo hjælpe dem. ... Jo, så jeg synes helt klart, at vores psykiske arbejdsmiljø er blevet bedre."*

Færre fejl og øget kvalitet

Det er meget vigtigt, at der kun sker få fejl i produktionen, og at Toms hele tiden kan sikre en god kvalitet i løsning af arbejdsopgaverne. En medarbejder fortæller:

- *"For de medarbejdere, der ikke kan læse recepterne godt nok, kan det godt være et problem i forhold til fejl og kvalitet. Vi bliver færre medarbejdere i produktionen, og der bliver stillet større krav til os. Vi skal løbe hurtigere, og det kræver større overblik, og derfor er det også vigtigt, at vi kan læse."*

En anden medarbejder havde også fokus på, at øgede læsekompetencer betyder færre fejl i produktionen. Han siger:

- *"Jeg tror også, at det kan medvirke til færre fejl, når vi får læst rigtigt på opskrifterne, sådan at opskrifterne får de rigtige forhold."*

66 % af deltagerne i spørgeskemaundersøgelsen gav udtryk for, at projektet havde bidraget til færre fejl på arbejdspladsen. Interviewene pegede på, at det især skyldtes, at medarbejderne i højere grad havde fået mod på at spørge kollegaer og ledere om hjælp, hvis der var noget, de ikke kunne læse eller forstå.

En leder pegede desuden på, at der var kommet en større vilje og interesse fra medarbejdernes side til at gøre tingene rigtigt, fordi de nu kunne overskue det. Lederen fortæller:

- *"Der er en sammenhæng mellem det, der er sket i 'Læs og Skriv på Toms' og færre fejl samt øget kvalitet i produktionen. Nu er medarbejderne meget mere opmærksomme på datostemplinger og palleetiketter... nu ved de godt, at de kan, og så vil de gerne interessere sig for det. Tidligere var det sådan, at nogle af medarbejderne tænkte, at det var der nok nogle andre, der tog sig af."*

Bedre overholdelse af sikkerhedsforskrifter og arbejdsmiljøregler

I den første spørgeskemaundersøgelse, der blev gennemført i starten af projektperioden, svarede 29 % af respondenterne, at de næsten aldrig eller aldrig læste sikkerhedsforskrifter, hvilket er meget problematisk. I den afsluttende spørgeskemaundersøgelse gav 73 % af respondenterne udtryk for, at projektet havde bidraget til en bedre overholdelse af de skriftlige sikkerhedsforskrifter.

Der var flere af de interviewede medarbejdere og ledere, som pegede på, at medarbejderne var blevet styrket i forhold til at kunne læse opskrifter og vejledninger, men der blev også konstateret forbedringer i forhold til overholdelse af sikkerhedsinstruktioner. En leder fortæller:

- *"Jeg er helt sikker på, at medarbejderne i dag har det nemmere i forhold til sikkerhedsinstruktioner, for de er ikke bange for at gå hen og undersøge, hvad der ligger bag."*

Øget fleksibilitet

Der er udviklet en øget fleksibilitet i produktionen, fordi flere medarbejdere nu kunne og turde løse flere forskellige arbejdsopgaver, f.eks. betjene flere forskellige maskiner i produktionen, som følge af øgede læse- og skrivekompetencer. Interview med ledere viste desuden, at der i forhold til tidligere var mange flere medarbejdere i produktionen, der selv skriver nu, hvor de tidligere skulle have hjælp fra en kollega eller en leder. En leder fortæller:

- *"Det har givet øget fleksibilitet, at der er mange af produktionsmedarbejderne, der selv skriver nu. Før skulle de spørge nogle kollegaer, hvis de f.eks. skulle skrive opetidsrapport eller udfylde et egenkontrolskema."*

Flere interviewpersoner pegede på, at arbejdsinstruktioner på video, der kan hentes via QR koder, i høj grad kan bidrage til at øge fleksibiliteten, da det giver medarbejderne mulighed for selvstændigt at sætte sig ind i nye arbejdsopgaver, uden at de skal læse lange og komplicerede instruktioner eller få sidemandsoplæring af kollegaer.

Interviewpersonerne gav udtryk for, at de gennem deltagelse i undervisning og øvrige aktiviteter i projektet havde fået et større kendskab til andre medarbejdere i Toms Gruppen, og at dette var med til at øge samarbejdet på tværs i organisationen. En medarbejder fortæller:

- *"Vi har fået nogle gode kollegabekendtskaber på tværs. Det var en god måde at lære nogle kolleger at kende på. Vi har fået snakket sammen på kryds og tværs, og det er noget, man kan bruge bagefter, for så ved man lige, hvem man kan spørge om det ene og det andet, og man skal ikke bruge tid på at gå rundt og spørge sig frem. I dag er det sådan, at man spørger, og hvis ikke man lige ved, hvem det er, så kender man en, som ved, hvem man kan spørge. Det er blevet nemmere."*

Bedre og mere lige adgang til intern kommunikation

Op mod 18 % af samtlige deltagere i spørgeskemaundersøgelsen angav, at de efter deltagelse i projektet oftere læste informationer fra virksomhedens intranet, Portalen, medarbejderbladet, opslagstavlen, manualer, fagstof og fagtidsskrifter. Interview af ledere viste, at der i forhold til tidligere var flere medarbejdere, der anvendte computerne i pauserummene. Der var f.eks. mange

flere medarbejdere, der søgte oplysninger i virksomhedens medarbejderhåndbog, der ligger på Portalen.



En leder fortæller:

- *"Jeg synes også, at jeg oplever flere og flere medarbejdere, der står ved computerne i pauserummene. De går f.eks. ind og læser i Medarbejderhåndbogen, når de mangler nogle oplysninger. Jeg opfordrer dem også til selv at kigge i håndbogen, når de kommer og spørger mig."*

For at bidrage til bedre og mere lige adgang til intern kommunikation og videndeling var der i såvel HR-afdelingen som andre administrative funktioner stort fokus på, at tekster til medarbejderne udformes, så læsbarheden blev større. F.eks. udregnes LIX-tallet på alle artikler i personalebladet, Knas, og hvis LIX-tallet skønnes for højt, redigeres artiklerne.

19 % af samtlige deltagere i undersøgelsen angav, at de nu oftere skrev på arbejdet. Blandt dem, der har deltaget i FVU eller ordblindeundervisning, var procenten 22 %.

30 % af deltagerne i undersøgelsen mente, at projektet havde bidraget til bedre og mere klar information i virksomheden.

16 % af deltagerne i undersøgelsen syntes, at det havde gjort deres arbejdsdag lettere, at de nu kunne anvende it-hjælpemidler. 17 % oplyste, at de anvendte it-hjælpemidler til læsning og skrivning på arbejdet, og hele 44 % oplyste, at de fremover ville anvende it-hjælpemidler til læsning og skrivning. Interviewene viste, at produktionsmedarbejdernes adgang til it-hjælpemidler var begrænset af antallet af computere i produktionen samt det faktum at det kunne være vanskeligt for dem at benytte computere, hvis ikke disse står meget tæt på den maskine, de arbejder ved.

Øget motivation til faglig udvikling og deltagelse i efteruddannelse

49 % af samtlige deltagere i spørgeskemaundersøgelsen angav, at de efter deltagelse i projektet havde fået større lyst til at deltage i faglig efteruddannelse.

Blandt de respondenter, der havde deltaget i FVU og ordblindeundervisning, var det hele 74 %, der havde fået større lyst til at deltage i faglig efteruddannelse, mens 80 % havde fået større lyst til at deltage i mere læse- og skriveundervisning.

Projektleder og uddannelseskonsulent Stig Vinther fortæller:

- *"Som uddannelsesansvarlig bliver jeg oftere end tidligere kontaktet af kolleger, som vil høre om mulighederne for videreuddannelse. Specielt vil de, der har deltaget i ordblindeundervisning i projektet, gerne deltage i mere undervisning. Jeg har lovet dem al den organisations- og planlægningsmæssige støtte, de har brug for med hensyn til afvikling af kurser, ligesom der er afsat midler til danskundervisning. Det eneste punkt, hvor vi ikke umiddelbart kan love noget, er med hensyn til afvikling af undervisningen i arbejdstiden. Toms er som andre produktionsvirksomheder presset på indtjeningen, men jeg vil søge alle muligheder og fonde for at kunne tilbyde undervisning, også i arbejdstiden".*

Udbytte i privatlivet

Medarbejdere, der havde deltaget i undervisning, eller som havde fået it-hjælpe midler til læsning og skrivning, havde ikke kun haft glæde af dette i forhold til arbejdslivet. Medarbejderne kom i interviewene med mange eksempler på, hvordan det også havde påvirket deres privatliv positivt, at de nu havde fået øgede læse- og skrivekompetencer, og at de havde fået hjælpemidler.

Medarbejderne fortæller f.eks.:

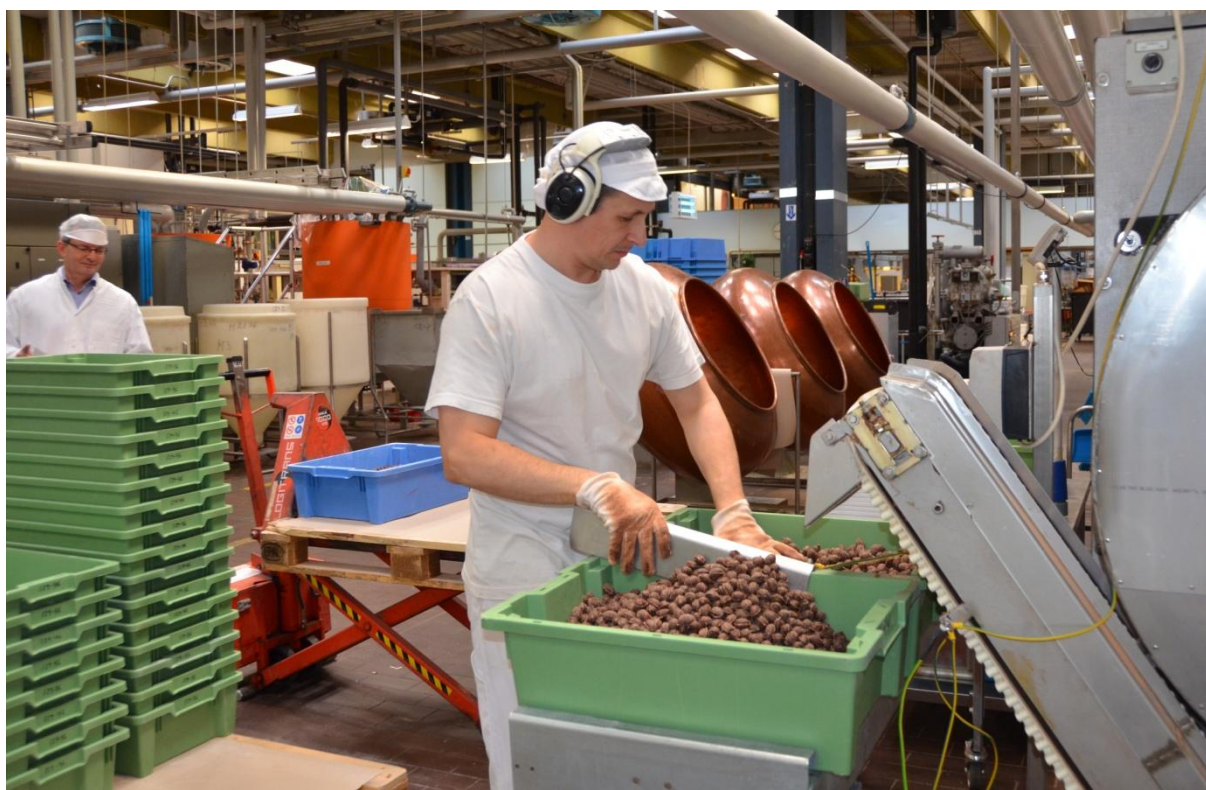
- *"Som koordinator skal jeg læse mails, og der kommer en del information og procedurer på skrift, som jeg også skal læse. Som koordinator skal jeg også selv formidle viden. Privat har jeg også brug for at læse. Jeg har lige fået 102 sider om skolereformen i min kommune i forbindelse med en eventuel skolelukning, og det vil jeg gerne kunne sætte sig ind i... men 102 sider er meget."*
- *"Jeg har deltaget i kursus, og jeg har lært at læse og skrive. Jeg har søgt og fået CD-ORD, og jeg bruger programmet på Facebook, og når jeg skal skrive med familien."*
- *"I det daglige kommunikerer jeg nu på mail, f.eks. med skolen om børnene. Det er rart at kunne det."*
- *"Jeg begynder at læse bøger for ham. Det er de små lette bøger, men nu begynder jeg da at ... turde læse... uden at han behøver at fortælle mig at: 'Mor, det var ikke det, der stod', eller 'Det var ikke det, du sagde i går, sidste gang vi læste bogen'. Så det er det jo en stor fremgang, at nu kan jeg læse, hvad der står i bogen, og så kan vi jo stille og roligt udvide med nogle lidt sværere bøger, med lidt mindre bogstaver."*

Sammenhæng mellem projektets indsatser og resultater

Såvel spørgeskemaundersøgelsen som interviewene peger på, at der var en tæt sammenhæng mellem projektets indsatser og de resultater, der fremkom i projektperioden. Projektet havde en hel specifik og koncentreret indsats for at hjælpe medarbejdere med læse- og skrivevanskeligheder. Medarbejderne fik hjælp til at håndtere deres læse- og skrivevanskeligheder, og de oplevede selv, at de faktisk blev bedre til at løse arbejdsopgaver, der kræver læsning og skrivning. Dette bekræftes af lederne i Toms Gruppen.

Medarbejderne fik gennem deltagelse i projektet øget deres læse- og skrivekompetencer, og de fik adgang til it-hjælpe midler til læsning og skrivning, og det var i høj grad disse to ting, der bidrog til et bedre psykisk arbejdsmiljø.

Der var fortsat medarbejdere, der ikke ønskede at deltage i læse- og skriveundervisning, selvom de kunne have behov herfor. Tabuet omkring det at have læse- og skrivevanskeligheder blev dog stort set brudt på arbejdspladsen som følge af, at der var en stor andel af medarbejderne, der har deltaget meget aktivt i projektets aktiviteter. Medarbejdernes deltagelse i de forskellige aktiviteter, som f.eks. læse- og skriveundervisning og CD-ORD-kursus, i arbejdstiden havde stor betydning for at bryde tabuet.



Medarbejderne fortalte i interview om den store betydning, det havde haft for dem, at de nu kunne tale åbent om deres læse- og skrivevanskeligheder, og at det i meget høj grad gjorde dem gladere for at gå på arbejdet.

De mange positive udsagn fra medarbejderne om betydningen af Læs og Skriv på Toms, peger på, at den sociale kapital blev øget i projektperioden. Den sociale kapital er et udtryk for de sociale og faglige relationer, der er på arbejdspladsen, og disse relationer er båret af tre begreber: Tillid, retfærdighed og samarbejdsevne. Der opstod et større, socialt fællesskab, blev udviklet gode,

faglige relationer, og der kom en større åbenhed mellem såvel medarbejdere som mellem medarbejdere og ledere indbyrdes. Den sociale kapital, der blev opbygget i projektperioden, kan bl.a. fastholdes og videreudvikles gennem et fortsat fokus på udvikling af medarbejdernes læse- og skrivekompetencer samt afhjælpning af deres vanskeligheder gennem anvendelse af forskellige former for kompenserende foranstaltninger som f.eks. it-værktøjer til læsning og skrivning.

Sideeffekter af projektet

Projektets fokus på anvendelse af kompenserende foranstaltninger for voksne med læse- og skrivevanskeligheder betød, at mange medarbejdere, der tidligere ikke var brugere af it, kom i gang med dette. Alle 230, der deltog i læsetest, gennemførte testen på computer. Dette lykkedes, fordi VUC ved gennemførelse af alle test sikrede, at der var mindst to til at hjælpe deltagerne igang.

Deltagerne i ordblindeundervisning fik undervisning i at anvende it-værktøjer på computeren, og deltagerne i FVU anvendte it-værktøjerne i undervisningen. Desuden indkøbte virksomheden licens til it-værktøjet CD-ORD, som de medarbejdere, der har en arbejdscomputer, kan anvende. Desuden ligger CD-ORD på computerne i pauserummene, som medarbejderne kan anvende i deres pauser samt før og efter arbejdstid.

De medarbejdere, der gennem deltagelse i test fik afdækket, at de er ordblinde, fik hjælp til at søge forskellige it-hjælpemidler (CD-ORD, SkanRead Mobile, Dictus) både til privat brug og til arbejdsbrug, hvis dette var relevant. VUC hjalp medarbejderne med at søge hjælpemidler til privat brug, og de bidrog også til opfølgning på ansøgninger, hvilket var meget nødvendigt, da der var medarbejdere, der måtte vente måneder på at få svar på deres ansøgning. De eksterne konsulenter gennemførte åbne vejledningsmøder, hvor medarbejderne kunne møde op og spørge bl.a. til deres muligheder for at søge it-hjælpemidler til privat brug eller til arbejdsbrug. VUC deltog i nogle af disse møder. De eksterne konsulenter hjalp i samarbejde med Toms Gruppen medarbejderne med at søge it-hjælpemidler til arbejdsbrug hos jobcentrene.

Endelig indkøbte virksomheden mobiltelefoner, der blev anvendt til afprøvning af arbejdsinstruktioner på video via QR koder. Alt dette bidrog samlet set til et løft af medarbejdernes it-kompetencer.

Ved den afsluttende spørgeskemaundersøgelse havde medarbejderne mulighed for at få oplæst spørgeskemaet via en QR kode, som de skannede med deres (eller virksomhedens) mobiltelefoner. 15 medarbejdere benyttede sig af denne mulighed ved udfyldelse af spørgeskemaet.

Virksomhedens ledere og administrative medarbejdere blev langt mere opmærksomme på, at alle former for tekster i virksomheden skal være læsevenlige og tilrettet den målgruppe, der skal læse dem. Virksomheden har desuden igangsat et projekt, hvor alle arbejdsinstruktioner gennemgår en revision og opstilles i læsevenlige bokse i Power Point dokumenter.

Overvældende mange ønskede at deltage i læsetest. Derfor var det vanskeligt at gennemføre undervisningen i samme tempo, som medarbejderne tilmeldte sig og deltog i læsetest. Der var derfor enkelte medarbejdere, der måtte vente meget lang tid, inden de kunne komme til at deltage i undervisning. Før 2010 havde Toms Gruppen A/S haft nogle perioder på året, hvor produktionen var faldende, og hvor der blev afskediget medarbejdere, mens andre havde haft mulighed for at deltage i efteruddannelse. Dette var ikke tilfældet i 2010-2011, og derfor var det vanskeligt at lade alle de medarbejdere, der ønskede det, deltage i FVU eller ordblindeundervisning inden for et kort tidsrum.

Fastholdelse af positive resultater

Toms Gruppen A/S vil efter projektets afslutning fortsat tilbyde medarbejderne mulighed for at deltage i læsetest med henblik på efterfølgende FVU og ordblindeundervisning. Læsetestene vil blive gennemført i arbejdstiden, mens undervisningen som udgangspunkt vil blive gennemført uden for arbejdstiden, men i lokaler på Toms fabrikker i Ballerup og på Helseholmen.

Ledere, tillidsrepræsentanter og uddannelsesambassadører vil kontinuerligt sætte fokus på, hvordan medarbejdere med læse- og skrivevanskeligheder kan hjælpes med it-programmer til computere og mobiltelefoner. På det afsluttende seminar for uddannelsesambassadørerne, drøftede ambassadørerne nogle forslag til fastholdelse af projektet, og de ville gerne have udnævnt ordblindekoordinatorer, have informationsmaterialer til nye ansatte om læsning og skrivning, tilbud til medarbejderne om test og undervisning, adgang til it-hjælpemidler i virksomheden, computere til rådighed, og at medarbejderne også efter projektets afslutning kunne få hjælp til at søge hjælpemidler.

Toms vil fortsætte med at købe licens til CD-ORD, som medarbejderne kan anvende på computere ved deres arbejdsplads og/eller i pauserummene. Desuden vil virksomheden hjælpe medarbejdere med store læse- og skrivevanskeligheder med at søge alternative it-hjælpemidler, f.eks. oplæsningsprogrammer til mobiltelefon, hos jobcentrene.

Den nedsatte projektgruppe vil mødes og lave opfølgning på projektaktiviteterne hvert ½ år efter projektets afslutning.



Formidling af projektets resultater

Som nævnt i indledningen har op mod 800.000 voksne danskere så ringe læse- og skrivefærdigheder, at de kan have svært ved at leve op til kompetencekravene på arbejdsmarkedet. I alle typer af virksomheder er der medarbejdere, der har læse- og skrivevanskeligheder, der i større eller mindre grad oplever det som en belastning, at de ikke kan leve op til virksomhedens krav.

Det er i særlig grad ufaglærte og kortuddannede, der har læse- og skrivevanskeligheder, og disse medarbejdere findes naturligvis i en højere koncentration i produktionsvirksomheder, der i vid udstrækning beskæftiger medarbejdere uden specifikke teknisk-faglige kompetencer. Derfor vil især andre produktionsvirksomheder kunne spejle sig i Læs og Skriv på Toms. Der findes dog mange andre både private og offentlige virksomheder, der også oplever, at medarbejderne har svært ved at leve op til krav om læse- og skrivekompetencer, som arbejdsopgaverne stiller til dem i form af f.eks. øgede dokumentationskrav og en større udbredelse af skriftlig intern kommunikation, som f.eks. e-mail, og som kan finde inspiration i projektets organisering, aktiviteter og positive resultater.

Både de eksterne konsulenter i projektet fra Mærsk Nielsen HR og Teknologisk Institut og projektlederen fra Toms har deltaget i flere konferencer og seminarer, hvor virksomheder, uddannelsesinstitutioner – herunder især VUC – og andre aktører, som bidrager til at afhjælpe læse- og skriveudfordringer hos voksne, har udvist stor interesse for projektets og dets resultater. Dette gælder f.eks. Netværkslokomotivet, Job & Handicap og Hjælpemiddelinstitutet.

Professionelle aktører, der enten arbejder med læse- og skriveundervisning eller med forskellige former for kompenserende foranstaltninger for voksne med læse- og skrivevanskeligheder, har på forhånd viden om den store personlige betydning, det har for mange voksne, når de får hjælp til at håndtere deres læse- og skriveudfordringer. Det har dog været overraskende for en del, at de medarbejdere fra Toms, der har deltaget i projektet, selv lægger så stor vægt på sammenhængen mellem afhjælpning af læse- og skrivevanskeligheder og en positiv udvikling i det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen.

Projektleder Stig Vinther fra Toms har sammen med ekstern konsulent Lizzie Mærsk Nielsen fra Mærsk Nielsen HR holdt oplæg på Hjælpemiddelinstitutets konference om teknologi til ordblinde i erhverv i maj 2011, hvor de fortalte om erfaringerne fra projektet på Toms.

Ekstern konsulent Eva-Carina Nørskov fra Teknologisk Institut har på konferencen "Søgning af puljer og fonde" afholdt henholdsvis i januar 2010 og januar 2011 holdt oplæg om, hvordan man planlægger, ansøger om og gennemfører innovative projekter og har anvendt Læs og Skriv på Toms som eksempel.

Ekstern konsulent Lizzie Mærsk Nielsen har i juni 2010 holdt oplæg for en række offentlige virksomheder samt medarbejdere i Statens Center for Kompetenceudvikling (SCK) om, hvordan man med et projekt som 'Læs og Skriv på Toms' kan sætte fokus på udvikling af medarbejderes læse- og skrivekompetencer samt it-støtte til læsning og skrivning – samtidig med at medarbejdernes psykiske arbejdsmiljø forbedres.

Projektleder Stig Vinther har den 31. oktober 2011 holdt oplæg på et seminar med deltagelse af Thy-Mors HF og VUC hos firmaet Tican i Thisted med ca. 60 deltagere. Emnet var udfordringerne for medarbejdere med læse- og skrivevanskeligheder samt mulighederne for at afhjælpe disse.

Ledelsen på Toms samt projektleder Stig Vinther benytter enhver lejlighed til at fortælle om erfaringerne med projektet i mødesammenhæng med kolleger både inden for og udenfor i branchen.

Vestas er en af de virksomheder, der ligesom Toms har sat fokus på it-hjælpemidler til læsning og skrivning til deres medarbejdere. Dele af projektgruppen på Toms afholdt sammen med de to eksterne konsulenter et dialogmøde med projektleder Kaj Andersen fra Vestas i november 2010. Kaj Andersen koordinerede Vestas' indsats i forhold til medarbejdere med læse- og skrivevanskeligheder. Mødet var en udveksling af erfaringer i forhold til, hvordan en virksomhed ikke blot indkøber teknologi til læsning og skrivning til medarbejderne, men også gennemfører uddannelse for deres medarbejdere, sådan at der faktisk sker forandringer gennem implementering og målrettet anvendelse af værktøjerne. Andre emner var, hvordan lederne kan støtte op om sådan en satsning, og hvordan kolleger kan støtte hinanden i at tage de nye hjælpemidler i brug, samt hvad man kan gøre for at motivere til at finde nye anvendelsesområder i produktionen eller andre steder.

Endelig har projektet været formidlet gennem Toms Gruppens eget medarbejderblad, KNAS, Center for Arbejdslivs nyhedsbrev, i Mærsk Nielsen HRs nyhedsbrev samt en artikel i bladet Engagementet, der udgives af Danske Handicaporganisationer.

Det vil være oplagt, at såvel Forebyggelsesfonden som andre aktører, der har fokus på udvikling af det psykiske arbejdsmiljø på danske arbejdspladser, bidrager til videreformidling af projektets resultater. Det samme gælder naturligvis de mange organisationer og virksomheder, der arbejder med udbredelse af kendskabet til læse-/skrive- og ordblindeundervisning for voksne samt kendskabet til forskellige former for kompenserende foranstaltninger og it-udstyr.

VUC'erne og andre udbydere af FVU og ordblindeundervisning kan have en særlig rolle i forhold til videreformidling af projektets resultater til private og offentlige virksomheder, der ønsker at sætte fokus på udvikling af det psykiske arbejdsmiljø gennem undervisning og it-hjælpemidler til voksne med læse- og skrivevanskeligheder.

Endelig kunne det være en idé at etablere virksomhedsnetværk for forskellige typer af virksomheder, der ønsker at bidrage til, at deres medarbejdere med læse- og skriveudfordringer får støtte til at afhjælpe disse udfordringer.

Nogle af de helt centrale pointer at videregive til virksomheder og andre aktører er bl.a.:

- Sørg for at sikre intern opbakning i hele organisationen – ledelse, tillidsrepræsentanter og medarbejdere
- Information, information, information – til alle niveauer og med brug af alle sanser og medier
- Husk at finde og uddanne gode uddannelsesambassadører fra alle niveauer og grene af virksomheden
- Sørg for at sikre et godt samarbejde med eksterne partnere, som f.eks. uddannelsesinstitutioner, udbydere af it-hjælpemidler og eksterne proceskonsulenter
- Respekter forskelligheder – der er ikke alle medarbejdere, der med det samme er parat til at kaste sig ud på 'dybt vand', og respekter et 'nej' så de enkelte medarbejdere hen ad vejen kan finde motivationen til at involvere sig

Som en del af projektet blev der løbende optaget video, der bidrog til intern information og videndeling om projektet. Der blev desuden optaget video ved projektets afslutning, og der blev udarbejdet et formidlingsmateriale med billeder og videoklip, der fortæller om aktiviteter og resultater af projektet. Materialet skal bruges til fortsat information og videndeling om udbyttet af at sætte fokus på udvikling af læse- og skrivekompetencer i virksomheden. Desuden kan materialet anvendes til ekstern videndeling.

Videomaterialet kan hentes på websiderne: www.maersk-nielsen.dk, www.teknologisk.dk samt på www.toms.dk/job eller direkte på dette link: <http://demo.e-guides.dk/toms/>

Der er desuden udarbejdet en lille pjece, der fortæller om projektet og om medarbejdernes muligheder for at deltage i læsetest og undervisning samt om deres muligheder for at få hjælpemidler til læsning og skrivning. Pjecen er målrettet virksomhedens medarbejdere, men den kan også anvendes til ekstern videndeling om projektet.

Pjecen kan hentes på websiderne: www.maersk-nielsen.dk, www.teknologisk.dk samt på www.toms.dk/job.



Bilag. Statistik over deltagere i undervisning

Der har i alt deltaget 98 medarbejdere i læse- og skriveundervisning i projekt Læse og Skriv på Toms. I tabellerne herunder kan fordeling på køn og alder ses.

Alle deltagere i undervisning

	Total		Mænd		Kvinder	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Totalt	98	100	47	48	51	52
<30 år	9	9	5	11	4	8
≥30<50 år	59	60	24	51	35	69
≥50 år	30	31	18	38	12	23

Deltagere i ordblindeundervisning

	Total		Mænd		Kvinder	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Totalt	26	100	12	46	14	54
<30 år	1	4	1	8	0	0
≥30<50 år	12	46	6	50	6	43
≥50 år	13	50	5	42	8	57

Deltagere i Forberedende Voksenundervisning i læsning og læsestrategikursus

	Total		Mænd		Kvinder	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Totalt	72	100	35	49	37	51
<30 år	8	11	4	11,5	4	11
≥30<50 år	47	65	18	51,5	29	78
≥50 år	17	24	13	37	4	11

UDARBEJDET AF MÆRSK NIELSEN HR og TEKNOLOGISK INSTITUT

Mærsk Nielsen HR - Jystrup Bygade 4 - 4174 Jystrup
Tlf: 35 13 22 77 - lizzie@maersk-nielsen.dk - www.maersk-nielsen.dk
ISBN: 978-87-92324-23-8

Teknologisk Institut - Gregersensvej 1 - 2630 Taastrup
Tlf: 72 20 23 96 - ecn@teknologisk.dk - www.teknologisk.dk
ISBN: 978-87-92237-34-7

Udviklingsprojektet har modtaget tilskud fra Forebyggelsesfonden.

Evalueringsrapporten samt en folder om projektet kan hentes på følgende websider: www.maersk-nielsen.dk, www.teknologisk.dk samt på www.toms.dk/job. Søg på 'Læs og skriv på Toms'. Der er også produceret et videomateriale in projektet, der ligeledes kan hentes på de tre websider eller direkte på dette link: <http://demo.e-guides.dk/toms/>

Marts 2012