

Syddansk Universitet Esbjerg

Det Samfundsvidenskabelige Fakultet

Afleveringsdato: 18. december 2014

ORDBLINDHED OG ARBEJDSMARKEDET

- IT-HJÆLPEMIDLERS FUNKTION

SEMESTERPROJEKT UDARBEJDET I FAGET ARBEJDSLIVSTUDIER



OPGAVEN ER UDARBEJDET AF:

LINDA RASSING STOLTZE

300879-XXXX

SOCIOLOGI OG KULTURANALYSE 3.SEMESTER

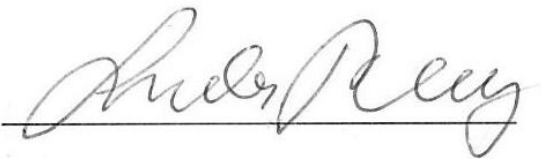
VEJLEDER:

MARTIN LINDHARDT

LEKTOR CENTER FOR LANDDISTRIKTSFORSKNING

INSTITUT FOR MILJØ OG ERHVERVSØKONOMI

”Det erklæres herved på tro og love, at undertegnede egenhændigt og selvstændigt har udformet denne rapport. Alle citater i teksten er markeret som sådanne, og rapporten eller væsentlige dele af den har ikke tidligere været fremlagt i anden bedømmelsessammenhæng.”

A handwritten signature in black ink, written in a cursive style, positioned above a horizontal line. The signature appears to read 'Linda Rassing Stoltze'.

Linda Rassing Stoltze

Indholdsfortegnelse

1	Indledning.....	5
2	Baggrundsmateriale om ordblindhed	6
3	Litteraturstudie.....	7
3.1	SOCIAL INCLUSION THROUGH EMPLOYMENT – ARTIKEL AF LEE ANDERSON HUMBER 2013	7
3.1.1	PERSPEKTIV PÅ ARTIKLEN 'SOCIAL INCLUSION THROUGH EMPLOYMENT'	8
3.2	DYSLEXIA IN ADULTS – EDUCATION AND EMPLOYMENT BY GAVIN REID AND JANE KIRK	8
3.2.1	PERSPEKTIV PÅ 'DYSLEXIA IN ADULTS'	9
4	Teoriafsnit.....	9
4.1	KRITIKKENS U-VENDING AF RASMUS WILLIG	9
4.1.1	PERSPEKTIV PÅ KRITIKKEN U-VENDING.....	10
4.2	SUBJEKTIVERING AF ELEVEN I FOLKESKOLEN – ARTIKEL AF CLAUD DREJER.....	10
4.2.1	PERSPEKTIVERING AF SUBJEKTIVERING AF ELEVEN I DEN DANSKE FOLKESKOLE 1970-2010.	10
5	Organisation og ledelse – om VUC Fredericia	11
5.1	ORGANISATIONEN	11
5.2	INDIVIDUELLE PROCESSER.....	11
5.2.1	SELVVÆRD	12
5.2.2	TILTRO TIL EGNE EVNER – 'SELV-EFFICACY'	13
5.2.3	PERSONLIGT ANSVAR/SELVKONTROL - 'LOCUS OF CONTROL'	14
5.3	OPSAMLING	15
6	Videnskabsteoretisk ståsted.....	15
7	Metodeafsnit	16
7.1	DATA OG DATAINDSAMLING.....	17
7.1.1	DELTAGENDE OBSERVATION	17
7.1.2	FOKUSGRUPPEINTERVIEW	18
7.1.3	FORSKNINGSINTERVIEWS.....	18
7.1.4	INTERVIEW MED UDDANNELSESKONSULENTEN.....	19
7.1.5	DEN KVANTITATIVE DEL - SPØRGESKEMAUNDERSØGELSEN	19
7.2	DATABEHANDLING OG ANALYSE	20
7.3	UNDERSØGELSENS VALIDITET	21
7.4	ETISKE OVERVEJELSER	21
8	ANALYSE	21
8.1	DE BEDSTE BETINGELSER PÅ ARBEJDSMARKEDET	22
8.2	BETYDNINGEN AF IT-HJÆLPEMIDLER	24

8.3	INKLUSION OG STIGMATISERING	25
8.4	FORANDRINGEN	26
8.5	OPSAMLING	27
9	KONKLUSION	28

1 Indledning

Vi lever i en tid hvor den teknologiske udvikling til stadighed tager fart, og evnen til at bruge it både privat og på arbejdet opfattes af mange som essentiel for at undgå at blive ekskluderet af det almindelige samfundsliv. Dette udmønter sig bl.a. i et krav om at have stærke læse- og skrivefærdigheder, således at man som privatperson og ansat i en virksomhed kan leve op til de øgede krav. Der er inden for de sidste to årtier kommet stor fokus på konkurrenceevnen hos virksomhederne både nationalt og internationalt, og dette kræver dygtige, fleksible og omstillingsparate medarbejdere med gode læse- og skrivekundskaber samt flair for it (Triantafillou 2012:141).

Ifølge rapporten "Færdigheder i læsning, regning og problemløsning med it i Danmark" fra SFI 2013 viser en undersøgelse, at cirka 583.000 personer i alderen 16-65 år (svarende til 16,1 %) har læsefærdigheder på det laveste niveau, ud af 6 niveauer, eller derunder. Hvor mange af dem, der er testet ordblinde, findes der ingen eksakte tal for (Rosdahl et al 2013:15). Dog ifølge en undersøgelse af Carsten Elbro mfl. i 1990 oplever 7 % af den danske befolkning sig selv som ordblinde (Elbro et al 1991:12).

Ikke overraskende er der foretaget undersøgelser med fokus på samfundsøkonomiske gevinster ved at forbedre ordblindes færdigheder. Det anslås i en rapport fra NOTA (Nationalbiblioteket for mennesker med læsevanskeligheder) at der kan spares op imod 1,8 mia kroner årligt på de offentlige budgetter via øgede skatteindkomster og færre udgifter til overførselsindkomster, hvis flere ordblinde eller læsesvage fik kompetencer til at kunne bestride et arbejde (nota.nu; Hansen 2012).

Som det fremgår af nedenstående tabel, har det en indvirkning på beskæftigelsesgraden, om man er ordblind eller ej. Dog giver problematikken størst udslag, hvis man samtidigt med ordblindhed også har et andet handicap.

Andel beskæftigede blandt personer med og uden handicap i alderen 16-64 år, særskilt for om de har læse- eller skrivevanskeligheder. 2012. Sæsonkorrigeret beskæftigelse.

	Personer med handicap	Personer uden handicap
Læse eller skrivevanskeligheder	28,3 %	69,4 %
Ikke læse eller skrivevanskeligheder	46,7 %	78,1 %

Kilde: (Kjeldsen et al 2013:88 tabel 7.4)

Både i arbejdsstyrelsen og socialstyrelsen bliver der gjort en stor indsats med at sætte fokus på ordblindhed og i at få inkluderet ordblinde på arbejdsmarkedet. Der er foretaget flere tiltag, bl.a. kampagnen "videre i teksten" og en konferencen "Ord12" med fokus på ordblindhed. Endvidere kan man i dag, når man er testet ordblind, få tildelt en "it-rygsæk" når man er under uddannelse, og er man udenfor uddannelsessystemet, og kan redegøre for nødvendigheden i og behovet for it-hjælpemidler, kan man også ansøge om disse hjælpemidler. En it-rygsæk kan fx indeholde en computer med læse- og skrivestøttende software og en scanner, der kan omsætte tekst til tale (socialstyrelsen.dk 2014).

Dyslexi eller ordblindhed er, især på arbejdsmarkedet, stadig forbundet med uvidenhed og mange ordblinde kæmper for en plads i samfundet, hvor de bliver accepteret og inkluderet med deres handicap på lige vilkår med ikke-ordblinde, da ordblindhed ikke må forveksles med lav intelligens (Socialstyrelsen.dk 2014)

"Det handler om, at vi skal sidestilles med dem, der læser med øjnene. Vi læser blot med ørerne," siger Erik K. Rasmussen fra Ordblindeforeningen (ordblindeforeningen.dk, 2014)

Man kan derfor stille spørgsmål til om de tiltag der i dag foretages, er effektive nok til at inkludere ordblinde i samfundet og på arbejdsmarkedet.

Dette fører frem til min problemstilling, som tager udgangspunkt i et casestudie af 9.klasse på VUC i Fredericia for ordblinde og stiller spørgsmål til:

Hvordan kan man i dag give ordblinde de bedst mulige betingelser for at blive inkluderet på arbejdsmarkedet?

- **Mere specifikt vil jeg se på, hvorledes udvikling af eksisterende it-hjælpemidler og større fortrolighed med deres anvendelse kan være med til at nedbryde barrierer for ordblindes vej til arbejdsmarkedet?**

2 Baggrundsmateriale om ordblindhed

Ordblindhed er ifølge Professor Dr. Phil. Carsten Elbro 1992 defineret således:

"Ordblindhed, dysleksi, markante vanskeligheder ved at lære at læse og skrive, som beror på langsom og upræcis omsætning af bogstaver og bogstavfølger til sproglyde. Ordblinde har særlig svært ved ord, som de ikke har set før. [...]"

Ordblindhed skyldes hverken dårlig begavelse, synsvanskeligheder eller problemer med at kende forskel på venstre og højre. Derimod har ordblinde vanskeligt ved at opdele sammenhængende tale i de sproglyde (fonemer), som danner grundlaget for skriften." (Ordblindeforeningen.dk 2014).

En af årsagerne til, at ordblindhed er vanskelig at definere er, at det i vid udstrækning er meget individuelt hvordan ordblinde opfatter deres handicap. Nogle er generet meget ved det, mens andre ikke oplever at det forhindrer dem i at fungere på lige fod med ikke-ordblinde (Arendal 2006:12).

Helt essentielt fremgår det flere steder, at der er stor vigtighed i at dysleksi opdages så tidligt som muligt, således barnet får en chance for at blive bogligt lige så dygtig som ikke-orblinde og derved klare sig både arbejds- og uddannelsesmæssigt såvel som socialt (Leather et al 2012:2).

3 Litteraturstudie

Følgende to tekster er udvalgt da de eksplicit eller implicit belyser nutidige problematikker omkring hvordan samfundet er konstrueret og hvordan folk med indlæringsvanskeligheder, såsom dysleksi, passer ind i konteksten. Teksterne har fokus på tiltag der virker eller ikke virker på inklusion/eksklusion i forbindelse med arbejdsmarkedet og på hvilken rolle individet spiller i dag.

De udvalgte tekster sætter, sammen med den udvalgte teori, rammen for analysen i dette projekt, holdt op imod den indsamlede empiri.

3.1 SOCIAL INCLUSION THROUGH EMPLOYMENT – ARTIKEL AF LEE ANDERSON HUMBER

Artiklen omhandler et forskningsprojekt i Storbritannien fra 2007-2011 for folk med indlæringsvanskeligheder (I.V.), hvilket indbefatter ordblinde, og deres muligheder for at indgå på arbejdsmarkedet på lige fod med andre. Et særligt fokus ligger på '*valuing people*' (og lignende programmer) som er statsfinansierede programmer, der skal inkludere folk med I.V. på arbejdsmarkedet og skabe flere arbejdspladser. Der nævnes i artiklen, at der statistisk set ikke er sket en stigning i ansættelser af folk med I.V. mellem 1990-2010 og hentydes til, at regeringens tiltag med statsfinansierede arbejdspladser ikke er effektfulde (Humber 2013:1-3).

Programmerne, der skulle iværksætte flere arbejdspladser til folk med I.V. har haft fokus på at flytte ansvaret for at få et arbejde over på individer, som selv skulle opsøge '*support brokers*' til at vejlede dem til succes på jobmarkedet via de midler staten tildelte dem. Dette til trods for stor modstand imod konceptet, der iflg. undersøgelser ekskluderede folk med I.V. endnu mere, bl.a. pga. den kompleksitet det var at gennemskue systemet og hvor indsatsen skulle lægges (Humber 2013:7-8).

Forfatteren konkluderer at den adskillelse, der sker mellem folk med og uden I.V., både i uddannelsessystemet og i de statsfinansierede programmer ikke er med til at integrere og styrke folk med indlæringsvanskeligheders evner til at integrere sig på arbejdsmarkedet. Specielt de politiske tiltag med at

lægge en større del af ansvaret over på individet har slået fejl. Der skal langt større indsats til fra statens side, for at integrere folk med I.V. i samfundet (Humber 2013:13).

3.1.1 PERSPEKTIV PÅ ARTIKLEN 'SOCIAL INCLUSION THROUGH EMPLOYMENT'

Artiklen belyser problematikken i, at folk med indlæringsvanskeligheder til stadighed føler sig stigmatiseret og ekskluderet fra arbejdsmarkedet til trods for aktive politiske tiltag for at inkludere dem. Til sammenligning med dansk politisk strategi, blev der bl.a. i forbindelse med strukturreformen i 2007 gjort tiltag som at flytte ansvaret for ordblindeundervisning for voksne ud på VUC, blandt de andre HF-studerende, og som det nævnes på Undervisningsministeriets hjemmeside:

"For nogle ordblinde kan det være svært at komme på et specialundervisningscenter eller et tale- og høreinstitut, hvor undervisningen foregik før. VUC kan være et mere inspirerende miljø at komme i for en voksen", siger Marianne Jæpelt (Uvm.dk 2007).

Med disse tiltag ses der en tendens til nytænkning politisk for at inkludere frem for at ekskludere.

3.2 DYSLEXIA IN ADULTS – EDUCATION AND EMPLOYMENT BY GAVIN REID AND JANE KIRK

Denne bog er ment som en guide til alle, som arbejder med, har ansat eller vil ansætte ordblinde, og som ønsker at forøge deres viden om dysleksi og hvordan, man kan integrere ordblinde i uddannelse og arbejde, og på denne måde få deres bedste mulige potentiale i spil, uden at stigmatisere dem.

Bogen beskriver, at mange ordblinde kommer med dårlige oplevelser og lavt selvværd i baggagen fra deres skoletid eller tidligere jobs og deraf heller ikke har haft fokus på, hvad de er gode til. Derfor er information til arbejdsgivere omkring hvad ordblindhed er, og om der skal tages nogle hensyn, af stor vigtighed, så der ikke fremadrettet opstår misforståelser. Fokus ligger på feedback og god kommunikation på alle niveauer og åbenhed omkring hvad man som ordblind har nemt ved og andre ting, som man har sværere ved (Reid et al 2001:8-21).

Bogen indeholder et kapitel med et udvalg af ordblindes personlige oplevelser og erfaringer fra arbejdsmarkedet. Mange af dem beskriver, hvordan de mestrer deres arbejde godt og i flere tilfælde bedre end deres kollegaer – indtil de skal bruge deres færdigheder i at skrive og læse. De har ofte lært at begå sig med alternative metoder for at undgå at de selv eller andre fokuserede på deres ordblindhed. Til trods for at mange har blandede følelser omkring det, at være diagnosticeret ordblind så er erkendelse en stor del af processen i at leve med dysleksi, for at kunne begå sig på arbejdsmarkedet (Reid et al 2001:22+153-172).

Der er stor fokus på at arbejdet med at integrere ordblinde skal ske i en langt tidligere alder, end det typisk sker i dag. De skal bygges op fra en tidlig skolealder, så de opnår autonomi og kan klare sig bl.a. ved hjælp af de it-hjælpe midler der findes i dag (Reid:8-14).

3.2.1 PERSPEKTIV PÅ 'DYSLEXIA IN ADULTS'

Denne guide er et deskriptivt redskab til at forstå ordblindhed og pointerer nogle vigtige områder, hvor der kan sættes ind, hvis blot fokus flyttes derhen. Kan nogle af disse tiltag og gode råd i denne bog bruges til at guide både ordblinde og arbejdsgivere til at have større forståelse og dermed bedre muligheder for inklusion?

Denne bog er baseret på research, konsultationer og erfaring fra to højt uddannede forskere, der til dagligt arbejder med og forsker i ordblindhed. Det må antages at erfaringerne og anbefalingerne fra denne håndbog hviler på valid forskning, og jeg har derfor valgt at anvende den i min egen tilgang til aktionsforskning inden for feltet ordblindhed.

4 Teoriafsnit

Dette afsnit har til formål at beskrive nutidige teorier omkring individualisering og subjektivering af folkeskoleeleven igennem de sidste 50 år. Der er fokus på det ansvar der følger med, når kritik ikke længere vendes udad mod samfundet, men ind mod individet selv. Valget af disse teorier bunder i mine erfaringer fra interviews og samtaler med ordblinde voksne, hvilket bliver uddybet i metodeafsnittet.

Teorierne skal anvendes til at analysere den indhentede empiri sammenholdt med den valgte litteratur og formålet er, at belyse sammenhængen mellem de problematikker, som de ordblinde har i forhold til arbejdsmarkedet.

4.1 KRITIKKENS U-VENDING AF RASMUS WILLIG

Forfatteren af bogen, Rasmus Willig, har i samråd med sin forskningsgruppe i Dansk Sociologforening, skrevet denne bog som retter en skarp kritik mod den drejning han mener, den generelle samfundskritik har taget i forbindelse med individualiseringens indtog.

Han skelner mellem ekstrovert og introvert kritik, hvor den ekstroverte er rettet mod samfundet og den introverte mod individet selv. Han ser en tendens i samfundet til at man i dag retter kritikken indad, når man fejler og opsøger forskellige instanser for at komme på rette kurs, så man igen kan bidrage positivt (Willig 2013:16-17).

Problematikken omkring dette misforhold er, at politik og strukturelle forhold går fri af kritik, også når det er berettiget. Uden kritik af samfundet kan man ikke ændre på uretfærdigheder og han pointerer:

”Uden muligheden for kritisk at påpege krænkelser, intolerance, disrespect, miskendelse og manglende omfordeling af materielle ressourcer kan der ikke gøres fordring på retfærdighed.” (Willig:22).

Han påpeger at kritik er en af vores fornemmeste dyder, der skaber forandring og ny viden og at uden kritik og muligheden for at ytre sig er demokratiet i fare. Dette til trods for, at vi via medierne og diverse tv-programmer der behandler sager om uretfærdighed, ikke rigtigt når igennem med løsninger af strukturel karakter, da syndebugken ofte bliver enkeltpersoner - såsom ejeren af en virksomhed, der har gjort sig uheldigt bemærket (Willig: 15-24).

4.1.1 PERSPEKTIV PÅ KRITIKKEN U-VENDING

En interessant problematik er, om de ordblinde i projektet registrerer denne tendens til selvkritik i samfundet og om de anskuer det som et problem, eller om de ubevidst accepterer vilkårene for kritik, da det er blevet normativt indlejret i bevidstheden som en følge af den diskursændring Willig omtaler. Som det fremgår af artiklen *'Social inclusion through employment'* har der i England været stor fokus på at individet selv skulle have og tage ansvaret for at opnå succes på arbejdsmarkedet og også i Danmark har subjektet været i fokus allerede fra tiden i folkeskolen over de sidste 50 år, hvilket der bliver redegjort for i nedenstående afsnit. Dette kan antages at være en generel diskurs for arbejdsløse, og ikke kun ordblinde, om de er ofre eller selv må tage ansvaret.

4.2 SUBJEKTIVERING AF ELEVEN I FOLKESKOLEN – ARTIKEL AF CLAUDS DREJER

I en artikel om subjektivering i den danske folkeskole, peger Claus Drejer på et historisk skift, der fandt sted omkring årtusindskiftet. Fra cirka 1960 og frem til cirka 2000 arbejdede man i danske folkeskoler ifølge Drejer med en såkaldt indre disciplineringsstrategi, hvor fokus lå på elevens selvdisciplinering og selvmotivation. Eleven skal kunne definere sig selv i gruppen og samarbejde om at løfte dem, som har behov, og dermed er læreren i denne periode blevet gjort til en ligeværdig samarbejdspartner, der har mistet sin autoritet (Drejer 2014:75-79).

Den ydre disciplinering definerer de ændringer der sker efter årtusindskiftet, hvor fokus flyttes væk fra individet og over til faglighed og gode målbare resultater hos den enkelte elev. Læreren får igen sin status som autoritet og skal undervise for at imødekomme de enkelte elever, således at de bliver så dygtige som muligt og dette kontrolleres bl.a. via nationale tests (Drejer 2014:79-82).

4.2.1 PERSPEKTIVERING AF SUBJEKTIVERING AF ELEVEN I DEN DANSKE FOLKESKOLE 1970-2010

Tre af mine respondenter er resultatet af den indre disciplinering, og en er ung nok til at have oplevet diskursskiftet til ydre disciplinering omkring årtusindskiftet. Det er væsentligt at overveje konsekvenserne af disse forskellige subjektiveringsstrategier i forhold til mine respondenters færdigheder og muligheder på

arbejdsmarkedet i dag, og om disse strategier har kunnet løfte dem, som havde behov for det. Dette vil jeg analysere på i afsnittet om undersøgelsens resultater.

5 Organisation og ledelse – om VUC Fredericia

Dette afsnit har til formål at beskrive og analysere en problemstilling i organisationen VUC (Voksenuddannelsescenter) i Fredericia, nærmere bestemt omhandler dette ordblindeundervisningen, deres uddannelseskonsulenten og lærerne samt kursisterne og samspillet der imellem.

VUC er en selvejende organisation under Ministeriet for Børn og Undervisning og har siden kommunalreformens ikrafttrædelse i 2007 fået ansvaret for ordblindeundervisningen i regionerne (uvm.dk). At være selvejende institution indbefatter at administrere personale, undervisningstilrettelæggelse, økonomistyring etc. men de er dog stadig underlagt ministeriets love og deres ret til at omorganisere eller nedlægge institutionen (uvm.dk 2014). VUC udbyder endvidere undervisning til voksne såsom FVU (forberedende voksenundervisning) og AVU (almen voksenundervisning) både som enkeltfag og toårige HF kurser (uvm.dk 2014). Derudover udbyder flere VUC'er også 9. og 10. klasses undervisning.

5.1 ORGANISATIONEN

VUC's ordblindeafdeling i Fredericia drives af folk med stort personligt engagement og stor ekspertise indenfor ordblindeområdet. De har, ifølge ordblindeskonsulenten, en meget lydhør og fleksibel ledelse, der anerkender innovative indslag fra de ansatte. Målet og ambitionen er uddannelse og kompetenceløft – og mere implicit for ordblindeområdets vedkommende også et løft af selvværdet (self-esteem) samt tiltroen til egne evner (self-efficacy)

I de kommende afsnit vil jeg se nærmere på hvilke metoder og redskaber jeg som aktionsforsker har oplevet at uddannelseskonsulenten (forkortet 'UK') og lærerne tager i brug i ordblindeundervisningen. Hvad skal der til, for at få kursisterne til at lykkes som kursister og mennesker og nå deres mål om at bestå denne 9. klasses eksamen og, for de flestes vedkommende, at starte på enten 10. klasse eller en videregående uddannelse.

5.2 INDIVIDUELLE PROCESSER

Deres uddannelseskonsulent fortæller mig i et interview, at mange af deres kursister kommer med flosset selvtillid og mange dårlige oplevelser i bagagen. Flere af dem har igennem deres skoletid fået at vide, at de var uintelligente eller andre nedsættende kommentarer. Mange af dem har tilpasset sig deres omgivelser til trods for deres ordblindeproblem. Nogle har forsøgt at skjule deres ordblindhed indtil arbejdsmarkedet krævede, at de kunne begå sig på et vist niveau både mht. at læse og skrive, mens andre ikke har følt ordblindhed som et problem, men har følt et behov for uddannelse enten internt eller eksternt.

Uddannelseskonsulenten, som er en af de første personer alle kursister møder, gør mig bevidst omkring hendes personlige tilgangsvinkel for at give kursisterne selvværdet tilbage og troen på at de kan nå deres mål. Hun indkalder alle til personlig samtale efter en almentest, som alle nystartede kursister testes i, for at italesætte problemet omkring den enkeltes situation, uanset om det er ordblindhed eller mindre problemer såsom dårlig tegnsætningsteknik. Hun påstår at det, at være imødekommende og lade kursisterne føle at de bliver hørt og forstået, er helt essentielt, for det har flere af dem ikke oplevet før. Det er her fundamentet for selvværdet støbes og de personlige planer for det fremtidige arbejde lægges.

5.2.1 SELVVÆRD

Selvværd beskrives som *'troen på ens egen selvværd baseret på en generel selv-evaluering'* (Sinding et al 2014:47). Selvværdet skabes på baggrund af hvordan andre behandler os helt fra vi er små og generelle betingelser kan knyttes på om en person har højt selvværd eller lavt selvværd.

Det er en generel antagelse at man har en negativ opfattelse af sig selv, hvis man har lavt selvværd og at man nærer tvivl omkring sig selv og kan ikke lide sig selv. Det omvendte kan siges om en person med højt selvværd, som ser sig selv som agtet og som en person med muligheder. Et af problemerne omkring lavt selvværd er, at man iflg. undersøgelser ikke klarer nederlag nær så godt som folk med et stort selvværd. De har nemmere ved at skyde dårlige erfaringer fra sig, hvorimod folk med lavt selvværd fokuserer meget mere på nederlaget (Sinding et al 2014:47).

Det påstås at selvværd kan ændres ved at hjælpe dem med lavt selvværd til at fokusere på det de er gode til, frem for det, de ikke er gode til. Det er i høj grad også den metode uddannelseskonsulenten og lærerne anvender overfor kursisterne ved at gentagne gange fortælle dem, at ved at blive ved med at øve sig og komme til undervisningen, kan alle lære at blive bedre til at læse og skrive. Flere succes historier bliver nævnt under interviewet, såsom når 'koden knækkes' til hvordan hjælpeprogrammet CD-ord assisterer de ordblinde i at kunne klare flere opgaver selv, og oplevelsen gør, at vedkommendes selvværd stiger eksponentielt med succesoplevelserne.

Disse ovenstående tiltag til at øge selvværdet er blevet bekræftet ved et studie i at øge medarbejderes selvværd i organisationer udført af 'Society for Human Resource Management' og der nævnes 4 essentielle metoder eller tilgange:

- Man skal udvise interesse/forståelse for personlige problemer, interesser, status og bidrag
- Tilbyde arbejde med variation, autonomi og udfordringer der er tilpasset den enkelte
- Arbejde på at få en sammenhængskraft mellem overordnet og ansat og opbygge tillid
- Have tiltro til de ansattes selv-ledelse og belønne succeser

(kilde: Sinding et al 2014:49)

Samtlige af disse punkter er metoder, som både lærerne og uddannelseskonsulenten benytter. Punkt 1 og 3 er igangsat i de første samtaler med kursisten, hvor punkt 2 og 4 løbende er en del af den måde hvorpå undervisningen finder sted.

Som deltagende observatør af en lektion i dansk med 9.klasse for ordblinde fik jeg et praksisnært indblik i hvordan lærerne arbejdede med kursisternes selvværd, ved ikke at lave arbejdet for dem, men at udfordre dem til selv at søge informationerne på deres computer til at løse de opståede problemer. På denne måde øgede lærerne kursisternes autonomi og selv-ledelse til at løse opgaverne som mundede ud i succesoplevelser og dermed øget selvværd. Læreren var til stede til at hjælpe dem, der måtte have behovet, så udfordringerne ikke blev uoverskuelige for nogle, og dermed kunne skabe den modsatte effekt – lavere selvværd. Der var opsamling, evaluering og feedback i slutningen af lektionen som alt sammen blev leveret med en hjertevarm humor der indgydede til et tillidsfuldt forhold mellem lærer og kursister. Der blev skabt et trygt rum for læring og plads til at fejle uden at konsekvenserne var ødelæggende for selvværdet.

5.2.2 TILTRO TIL EGNE EVNER – ‘SELV-EFFICACY’

Det siges at dem, der er sikre på at opnå succes, vil også opnå succes. Mens dem, der er sikre på at de vil fejle, ofte også fejler. Tiltroen til egne evner handler om, hvorvidt man tror, at man kan udføre en given opgave. En glimrende beskrivelse af James Dyson, grundlægger af Dyson Appliances citerer at *'nøglen til succes er nederlag'* og dermed menes at alle begår fejl, men forskellen i om du opnår succes eller ej, ligger i hvordan du tackler disse nederlag. Essensen er at rejse sig op igen, og ikke tænke på hvad andre tænker om dig, men at tro på dig selv (Sinding et al 2014:49).

Det er et kerneområde for uddannelseskonsulenten og lærerne på VUC at opbygge kursisternes selvværd således at de også fremadrettet tror på sig selv, selv når de oplever modgang og nederlag igen senere i livet. Det handler om at nå et punkt, hvor spiralen ikke borer sig nedad, men at kursisten får lyst til at arbejde hårdere for at blive bedre i stedet for at give op. Her spiller tidligere erfaringer i høj grad ind og opmuntring fra dine omgivelser til at kunne fokusere på målet og visualisere successen frem for at tro på endnu et nederlag og dermed kun og gøre en halvhjertet indsats. Forskellen på tilgangen til opgaven er essentiel for om udfaldet bliver nederlag eller succes (Sinding 2014:50).

I arbejdet med at øge kursisternes tro på egne evner nævnes i teorien flere tiltag som jeg observerede blive anvendt i praksis, hvor begreber som selv-ledelse går igen, men også at sætte mål, coache og belønne kursisterne er med til at øge indsatsen. Man kan i takt med at kursisternes tro på sig selv øges, udfordre og flytte målet og dermed bibeholde en udvikling i den positive retning i processen at skabe mere selvværd.

Dette kan understøttes af feedback og konstruktiv tilbagemelding om kursistens fremgang og dermed være en belønning den dag de består eksamen (Sinding et al 2014:51). I denne sammenhæng hægtede uddannelseskonsulenten succeshistorier fra nogle af de kursister, der havde udviklet sig fra deres egen oplevelse af intet at kunne, til at bestå eksamen med god karakter og opleve et ekstremt løft af troen på sig selv (UK 2014:7).

De fleste kursister skal bestå eksamen for at nå deres mål, de færreste er der for at fordrive tiden. Flere har eksamen som delmål og videregående uddannelse som det næste mål. For at nå dertil gør lærerne dem det klart, at det kan lade sig gøre, men at det kræver hårdt arbejde. De gør dem det bevidst at det kan virke unfair, at ordblinde skal kæmpe hårdere for at opnå de samme mål som ikke-ordblinde, men at det er vilkårene.

5.2.3 PERSONLIGT ANSVAR/SELVKONTROL - 'LOCUS OF CONTROL'

Med 'locus of control' ser man på hvor meget en person tager ansvar for sine egne handlinger og konsekvensen af disse. Man skelner typisk mellem om folk tager ansvaret selv eller om man peger på omgivelserne som årsagen til ens handlinger. Dette deles dermed op i *intern* og *ekstern* selvkontrol.

Folk, der har '*intern selvkontrol*' oplever, at de selv har kontrol over begivenhedernes gang, fx om de består en eksamen. De vil typisk være proaktive og arbejdsomme og opleve at de selv er herre over udfaldet af deres handlinger. Hvis fx en eksamen ikke går som forventet, vil de bebrejde sig selv og arbejde hårdere næste gang for at lykkes. Man kan populært sige at folk fra dette segment er 'deres egen lykkes smed' (Sinding 2014:54).

I den anden ende af spektret oplever de som har '*ekstern selvkontrol*' ikke at de er i kontrol. Resultatet af deres handlinger er ude af deres hænder og udefrakommende faktorer såsom held, skæbnen eller samfundet er årsagen til udfaldet i givne situationer. Eksemplet med eksamen vil i denne situation være at det var udefrakommende faktorer, der afgjorde om den blev bestået eller ej. Agenter i dette segment er mere passive end dem, der har '*intern selvkontrol*' (Sinding et al 2014:54).

Min oplevelse af lærernes og uddannelseskonsulentens arbejde var, at de arbejdede hen imod at få kursisterne til at besidde mere '*intern*' selvkontrol via deres fokus på selvværd, autonomi og tro på sig selv. Kursister med lavt selvværd skulle gøres mere proaktive, og i stand til at tage kontrollen over deres situation som ordblinde og dermed få større sandsynlighed for at opnå succes. De pædagogiske virkemidler jeg observerede blive anvendt af lærerne, bliver uddybet i metodeafsnittet om observation, men kursisterne bekræftede for mig, at jo bedre de blev til at anvende it-hjælpemidler, jo større selvværd fik de og lyst til at 'gøre mere'. Teorien nævner i denne sammenhæng også at folk med intern selvkontrol, oplever større trivsel end de, der ikke føler de har kontrol over udfaldet af deres handlinger.

De to typer skal arbejdes med på forskellig vis i det, de ikke drives og motiveres af de samme parametre. De interne vil typisk arbejde hårdere for at opnå deres mål, da de oplever at deres egen indsats er afgørende for at opnå succes, mens de eksterne vil trives i faste rammer og rutiner og motiveres af dette (Sinding et al 2014:54-55).

5.3 OPSAMLING

Det er væsentligt, når man arbejder med intern og ekstern selvkontrol, at vende tilbage til nogle af de begreber, der definerer hvordan man løfter folks selvværd og tro på sig selv. Der skal fx sættes et realistisk og opnåeligt mål i sammenspil med kursisten, og det må anskues at være af stor vigtighed at se på den enkeltes bevæggrunde, fx om man er internt eller eksternt selvkontrolleret, og at der i den sammenhæng ikke pålægges et, for kursisten, uopnåeligt krav om at blive intern, hvis man er stærkt eksternt selvkontrolleret. Det må handle om, at være dygtig fagprofessionelt og lægge et positivt pres på kursisterne, således at de gode intentioner ikke får den modsatte effekt.

I mine observationer, interviews og samtaler var der stor fokus på de positive og proaktive historier. I det mine udvalgte respondenter til fokusgruppeinterviews meldte sig selv, er det meget sandsynligt, at jeg ikke har haft repræsentanter med til at synliggøre eventuelle problematikker ved at være eksternt selvkontrolleret i en organisation, hvor målet er dygtiggørelse via uddannelse og kompetenceløft. Derved har jeg sandsynligvis heller ikke haft mulighed for at få information omkring det, der ikke virkede ved de teknikker som lærere og uddannelseskonsulenten benyttede.

6 Videnskabsteoretisk ståsted

Med udgangspunkt i kritisk teori vil jeg forsøge i samarbejde med mine udvalgte respondenter, at finde frem til 'sandheden' om hvordan samfundet, og i særdeleshed arbejdsmarkedet, bør opfatte ordblinde. 'Sandhed' skal i kritisk teori forstås som det ønskværdige samfund, hvor retfærdighed hersker og opnåelse af dette anses i klassisk kritisk teori som et af de ypperste formål med videnskabelig forskning (Sørensen: Jacobsen et al 2012:260).

For at arbejde hen imod dette mål, vil jeg igennem kritisk teoretisk aktionsforskning benytte mig af det Kant benævnte som '*indbildningskraften*', også kaldet filosofisk tænkning, som er helt afgørende for fornuftsmennesket for at opnå det 'sande' samfund (Sørensen:259). Jeg vil lade mine respondentes fantasi løbe frit for at komme med idéer til det idéelle samfund.

Vejen til forståelse er at se på historien og udviklingen, som i kritisk teori er en arv fra Marx om en lineær historiske udvikling, drevet af spændinger og konflikter. Den fremadrettede historie skal, ifølge kritisk teori, ikke opfattes som fastlagt, men i stedet påpeges der i processen mod det sande samfund, er essentielt at:

"... virkelige mennesker kollektivt påtager sig bevidst at virkeliggøre denne vision..." (Sørensen:253).

Der skal altså arbejdes bevidst på at gøre samfundet bedre og ikke blot accepteres at 'historien går sin gang'. I sammenhæng med ovenstående er det essentielt at man skal se på helheden i samfundet og ikke dvæle ved og observere en enkelt situation (Sørensen: 260).

Kritisk teori bygger på Marxistiske tanker om at ændre samfundet fra kapitalistisk til socialistisk ved at bevidstgøre de involverede om strukturen og forsøge at afskaffe misforhold, der udgør uretfærdigheden (Sørensen:254). Der er derfor i projektets tidligere afsnit fokus på liberalistiske og individualistiske tendenser, der har præget de ordblindes historie de seneste årtier.

Jeg vil via kommunikation i respondenternes livsverden forsøge at handle og påpege problematikker for de ordblinde, som tåler kritisk tilgangsvinkel, hvilket beskrives som kritisk teoris rolle, at være kritiker af '*systemets kolonisering af livsverdenen*' (Sørensen:275-277).

7 Metodeafsnit

Dette projekt er et aktionsforskningsprojekt udformet med de rammer og ressourcer, som jeg har haft til rådighed i dette semester. Da tidshorisonten er relativt kort til hele projektets forløb, ca. 3 måneder, har indsamling af data og empiri varet ca. 1 måned. På baggrund af dette, er det vanskeligt at opnå et fyldestgørende aktionsforskningsprojekt, da eventuelt ønskede forbedringer ikke eksplicit er ført ud i praksis, men ligger som implicite muligheder for ændringer indlejret i nærværende rapport.

Med dette projekt er jeg gået induktivt til værks, for at møde de ordblinde uden forudgående teorier om deres problematikker og udfordringer. Vel vidende at jeg havde forhåndskendskab til den dagligdags opfattelse af ordblindhed, var jeg bevidst om at forholde mig åben og modtagelig for ny viden. (jf. Larsen et al; Hansen 2011:265)

Der er blevet anvendt forskellige metoder til indsamling af data, såsom deltagende observation, fokusgruppeinterview, enkeltmandsinterview samt en spørgeskemaundersøgelse. Disse forskellige metoder er valgt i ovennævnte rækkefølge og overvejelserne bag var at få størst muligt indblik i deltagernes livsverden uden at krænke deres integritet. Dette vil blive uddybet i nedenstående afsnit om etiske overvejelser.

7.1 DATA OG DATAINDSAMLING

Jeg fik kontakt til lærere og kursister på VUC Fredericia igennem VUC's uddannelseskonsulent, som bl.a. varetager testning af ordblinde. Hele forløbet i projektet har båret præg af stor åbenhed og velvilje til samarbejde. Jeg fik en stor fleksibilitet i at kunne interviewe respondenterne inden for deres skoletid, når det passede ind i mit skema.

Jeg havde valgt at projektet skulle indeholde minimum 3 møder med minimum 3-4 deltagere, for at kunne efterleve nogle af de retningslinjer, der ligger i at udføre aktionsforskning, hvor man typisk har et længerevarende samarbejde med respondenter, gerne over op til flere år, der også optimalt set er en del af alle faser af hele projektet.

Formålet med aktionsforskning er at foretage ændringer af noget, der bør være anderledes – at forbedre praksis på et givent område og fortælle de impliceredes historie om deres vinkel på en problematik. Respondenterne og jeg skulle i et tæt samarbejde tage aktion og forske i problematikken omkring at være ordblind på arbejdsmarkedet, og hvad man kunne gøre for at bedre disse forhold. Vi skulle sammen og enkeltvist reflektere over vores opnåede forskningresultater og komme frem med forslag, der kunne forbedre praksis på det omtalte område (McIntyre 2008: x-xii+31). Med tidshorizonten taget i betragtning blev vores fælles praksisudførelse af resultatet ikke til fx en ændring af en politisk praksis, men vi har med denne rapport fået gjort opmærksom på og italesat en problemstilling for ordblinde, hvilket også dækker over en 'aktion' inden for aktionsforskning (McIntyre 2008:5).

7.1.1 DELTAGENDE OBSERVATION

Mit første møde med ordblinde kursister var hos 9. klasse, som er særlig tilrettelagt for ordblinde voksne. På dette hold var der 12 kursister og efter at have hørt kort om mit projekt, var der 4 kursister, der meldte sig frivilligt til at deltage i forløbet, som alle havde erfaringer fra arbejdsmarkedet.

I den følgende time forblev jeg i klassen for at observere og deltage i deres undervisning. Jeg fik på denne måde indblik i, hvorledes de anvender it-hjælpemidler, undervisningens forløb samt stemning og miljøet i dette forum. Jeg oplevede især de pædagogiske virkemidler anvendt i praksis, og hvordan humor og selvironi fra både lærer og kursister, skabte et fordomsfrit læringsmiljø, hvor alle turde deltage. Jeg oplevede, at den dialogbaserede og aktiverende undervisningsstil, fik stort set alle 12 til at deltage på skift, og hvorledes dette gjorde stemningen tryk og behagelig for alle. Disse data var grundlæggende, i forhold til at observere organisationen VUC og deres indflydelse på ordblinde kursister.

Deltagende observation er en effektiv kvalitativ metode til at få indblik i respondenters hverdag som en del af deres univers på deres præmisser. Man skal som observatør være opmærksom på, at man kan influere på

situationen ved ens blotte tilstedeværelse. (Guest et al 2012:75-112) Af selvsamme årsag fandt jeg det essentielt at forhøre mig i slutningen af lektionen, om de oplevede at de handlede anderledes pga. min tilstedeværelse. Til dette afkræftede de med overbevisning, da de iflg. dem selv altid havde en uformel, humoristisk og positiv stemning (Bilag 1). Observationen gav mig inspiration til emnerne til det første fokusgruppeinterview, som fandt sted umiddelbart efter. Især omkring anvendelsen af programmet cd-ord, som jeg fik lov til at prøve i praksis.

7.1.2 FOKUSGRUPPEINTERVIEW

I denne del af projektet var der mulighed for i samspil med de 4 udvalgte kursister, tre kvinder og en mand i alderen 19-48 år, at italesætte problematikker for ordblinde på arbejdsmarkedet med udgangspunkt i effekten af it-hjælpe midlerne på markedet i dag.

Dette første fokusgruppeinterview bar præg af, at alle gerne ville have taletid og svare enkeltvis på de spørgsmål jeg havde. Gruppen virkede ikke ekspressive og diskussionslystene, og derfor blev interviewet meget styret og struktureret af mig som moderator og min nysgerrighed på emnet og ikke som forventet, en mere åben diskussion om de udlagte emner. (Kvale et al 2009: 170) På dette tidspunkt blev jeg opmærksom på, at aktionsforskning med kort tidshorison, kunne blive en stor udfordring, da gruppen ikke udtrykte stor interesse i at påpege problematikker, de ville ændre på.

Interviewet sluttede af med at jeg informerede kursisterne om min opfattelse af deres problematikker og dertil ville formulere to arbejdsspørgsmål som de skulle gennemtænke til næste møde, der ville munde ud i forskningsinterviews. Disse spørgsmål fokuserede på forholdene på arbejdsmarkedet for ordblinde og deres drømme og tanker for fremtiden. Det er denne del, hvor respondenterne skal være mere aktive og selv-reflekterende, som kendetegner aktionsforskning. Man kan inddrage forskellige tiltag fra dagbogsskrivning til fotoserier (McIntyre 2008:1+18-19), hvor jeg valgte at give min respondenter selv-reflekterende spørgsmål som fx: "hvad kan forbedres på arbejdsmarkedet for ordblinde?" eller "hvis du stod ansigt til ansigt med en politiker, der kunne ændre på forholdene for ordblinde, hvad ville du sige til vedkommende?" (Bilag 3+4).

7.1.3 FORSKNINGSINTERVIEWS

Årsagen til at interviewe respondenterne enkeltvist var, at de kommende spørgsmål var meget personlige og jeg ville sikre mig det rette forum til at få deres tillid og åbne op for deres narrative fortællinger (Kvale:32). Med metodologisk udgangspunkt i mit epistemologiske ståsted, kritisk teori, var denne metode et forsøg på, at få respondenterne til at kritisere og påpege forhold, som dette aktionsforskningsprojekt, kunne tage 'aktion' på at belyse eller ændre. Dette fokus var implicit givet til respondenterne via arbejdsspørgsmålene, der lagde op til at fremhæve mangler og ønsker for ordblinde, både personligt og generelt set.

7.1.4 INTERVIEW MED UDDANNELSESKONSULENTEN

I dette interview, hvor informationerne og de narrative fortællinger var mange, benyttede jeg mig af Elton Mayos interviewteknik, som i sin korthed består af at rette sin fulde opmærksomhed mod personen og være lyttende til både det vedkommende ønsker at sige, ikke at sige og skal have hjælp til at få sagt. Undervejs fik jeg verificeret mine antagelser, således at jeg var sikker på at min forståelse af interviewet var korrekt (Kvale et al 2009:63-64). Jeg havde udarbejdet en spørgeguide som var holdepunktet i samtalen, så jeg sikrede mig at få svar på samtlige af mine tanker og teorier. Disse skulle efterfølgende bruges i mine opfølgende spørgsmål med respondenterne.

7.1.5 DEN KVANTITATIVE DEL - SPØRGESKEMAUNDERSØGELSEN

Da min oplevelse af de fire respondenter var, at de ikke nødvendigvis udgjorde et repræsentativt udpluk af ordblinde med relationer til arbejdsmarkedet, besluttede jeg at foretage en spørgeskemaundersøgelse for at indsamle yderligere data til sammenligning. Formålet var, at spørge ind til generelle subjektive oplevelser i forholdene for ordblinde med relation til arbejdsmarkedet. Jeg havde behov for at få uddybet mine opståede teorier og erfaringer, jeg havde gjort mig i mine interviews. Jeg indhentede i perioden 23 hele besvarelser og 5 delvise besvarelser (Bilag 6).

En spørgeskemaundersøgelse betegnes kvantitativ og giver viden i form af tal, modsat de kvalitative interviews, der giver viden i form af andres erfaringer via samtale. Der er derfor nogle andre faktorer man skal være opmærksom på, når man formulerer spørgsmålene og når man analyserer på svarene. Især er det vigtigt at påpege at resultatet kan være overfladisk og generaliserende, da man ikke har mulighed for at uddybe de stillede spørgsmål til respondenden og dermed også sikre sig den korrekte forståelse, både hos respondenterne og i analysen af svarene (Boolsen 2008:7-15).

Jeg valgte af ovenstående årsager bevidst at formulere spørgsmålene kort, i og med at respondenterne var ordblinde, og at jeg ingen viden havde omkring, deres mulighed for at benytte elektroniske hjælpemidler til undersøgelsen. På denne måde forsøgte jeg at imødekomme eventuelle misforståelser og tvetydigheder i spørgsmålene (Boolsen 2008:59).

Spørgeskemaet blev udformet i SurveyXact og distribueret via links på Ordblindeforeningens hjemmeside, Fredericia Ordblinde-netværk samt VUC Fredericia og AOF Hadsten. Af etiske årsager havde respondenterne fuld anonymitet, og på denne måde forsøgte jeg endvidere at få flere til at svare (Boolsen 2008:21-22).

Spørgsmålene blev formuleret med kritisk teoretisk tilgangsvinkel, for give respondenterne mulighed for at påpege problematikker, de oplever som ordblinde generelt og på arbejdsmarkedet. For at give plads til

ønsker for fremtidige forbedringsområder, var der til sidst en mulighed for at ytre sig i en tekstboks (Boolsen 2008:42-44). Se bilag 6.

7.2 DATABEHANDLING OG ANALYSE

For at bearbejde indhentede data bedst muligt, har jeg valgt at transskribere de interviews, hvorfra der skulle uddrages mange citater. Transskriptionsprocessen har også været en måde at gennemgå den indhentede empiri grundigt, og drage de essentielle pointer ud til analysen. Disse er markeret med gul farve. De resterende interviews har jeg lyttet igennem op til flere gange, for at gøre dem til en bevidst del af helhedsbilledet i analysen, og det samme gør sig gældende for min deltagende observation først i forløbet. Både interview og observation er indgået i mine og respondenternes refleksioner og sammenhænge og årsager.

Inden analysen tog sit fulde afsæt havde jeg med respondenterne et sidste fokusgruppinterview, der samlede teorierne og tankerne således jeg sikrede mig, at vi var enige om projektets resultater (McIntyre 2009:31). Det var derefter muligt at opsætte et skema over nogle grundantagelser, som vi kunne drage om ordblinde meget generelt set. Man kan antagelsesvist, og groft skåret, dele ordblinde op i to grupper OB 1 og OB 2. Nedenstående skema angiver de karakteristika som vi i fællesskab nåede frem til.

OB 1	STÆRKT ORDBLINDE	RESSOURCESVAGE	EKSTERN SELVKONTROL	GIVER LETTERE OP
OB 2	LET ORDBLINDE	RESSOURCESTÆRKE	INTERN SELVKONTROL	GIVER IKKE OP

Både uddannelseskonsulenten, respondenterne og jeg havde oplevelsen af, at det at være stærkt ordblind og samtidigt ressourcsvg, enten intellektuelt og eller ikke have, eller have haft, støtte fra den nære familie, ofte udmøntede sig i, at vedkommende havde svært ved at anvende it-hjælpemidler og hurtigere gav op i flere forskellige læringsfaser eller generelt, når de blev stillet overfor noget nyt, der var svært for vedkommende. Omvendt opfattede vi at de, som kun var let ordblind og samtidigt ressourcestærke, i højere grad kæmpede for at blive bedre til trods for modgang undervejs.

Endvidere har jeg kunnet drage data ud til analyse ud fra min survey blandt ordblind. Denne surveys spørgsmål kredser om, og understøtter, de 6 skematiserede antagelser, som præsenteres først i analysen, og får svar på spørgsmål om deres jobansøgning er blevet afvist pga. deres ordblindhed, om de føler sig ligestillet med ikke-ordblind, når de benytter it-hjælpemidler og hvem de oplever har hovedansvaret for at ordblind får gode forhold på jobmarkedet. Se endvidere vedlagte bilag med data fra undersøgelsen (Bilag 6).

Via brugen af forskellige metoder, både kvalitative og kvantitative, har jeg samlet et stort sæt data til analyse sammenholdt med udvalgt litteratur og teori. At benytte forskellige metoder, kan ses som en fordel, da de hver især har deres fokus og samlet set kan disse give et mere nuanceret helhedsbillede. Formålet med begge metoder at skabe viden, dog har den kvantitative metode mere fokus på generelle antagelser fra den udvalgte population og kan derfor ikke, som den kvalitative metode, arbejde med individualitet (Bjerg et al 2006:12+17-18)

7.3 UNDERSØGELSENS VALIDITET

For at kunne retfærdiggøre forskningsresultaterne i et aktionsforskningsprojekt som dette, er det essentielt at der reflekteres over både den indsamlede empiri, den valgte teori og litteratur og sammenhængen mellem disse, således at projektet bliver troværdigt (McNiff et al 2009:23-24). Når man taler om validitet, er det i høj grad et spørgsmål om hvorvidt at resultaterne er troværdige, og om de giver et billede af virkeligheden. Det er essentielt at kunne dokumentere processen således, at jeg ikke kommer med tomme påstande uden videnskabeligt belæg, og dermed forringer kvaliteten af produktet: undersøger jeg det, jeg tror jeg undersøger? (Larsen et al; Baarts 2011:746). Da jeg har arbejdet alene med projektet, har jeg valgt at bruge mine medstuderende som sparingspartnere i mine egne refleksioner over projektets udvikling, og ikke mindst har jeg valgt at oprette et refleksion-rum for de fire involverede respondenter, for at opnå konsensus omkring den opnåede viden og resultaterne til rapporten inden skriveprocessen blev færdiggjort (Fokusgruppeinterview 04-12-14 + bilag 15).

7.4 ETISKE OVERVEJELSER

Jeg valgte som det første, at gøre respondenterne anonyme, og gjorde dem det klart, at det var min intention, med mindre de ønskede det anderledes. Årsagen dertil var, at mange af de oplysninger de leverede allerede i det første fokusinterview, var af meget personlig karakter.

Anderledes forholdt det sig med uddannelseskonsulenten, som jeg gjorde opmærksom på problemet i, at hun var den eneste med den jobbeskrivelse i den afdeling, og ikke ville kunne forblive anonym. Dette var hun indforstået med.

8 ANALYSE

Dette afsnit har til formål at præsentere resultaterne til diskussion ved inddragelse af valgt litteratur og teoribegreber. Nedenstående skema ligger til grund for behandlingen af resultaterne i analysen.

Grundantagelser og resultater opstået i aktionsforskningens forløb:

	Negative oplevelser i folkeskolen og ELLER som barn	Anvender it-hjælpemidler som en naturlig del	Vil undgå stigmatisering både generelt og på arbejdspladsen	Løsning til at forbedre forholdene for OB på arbejdspladsen	Hovedansvarlig for "det gode arbejdsliv"	Har oplevet et kompetence-løft og fortrolighed med it-hjælpemidler
K1	Ja, og mobbet af faderen	Delvist	Ja	Mere oplysning	Mig selv/ arbejdsgiveren	Delvist
K2	Ja, men ej påvirket	Ja, i skolen	Ej påvirket	Mere oplysning	Mig selv	Ja
K3	Ja	Ja, i skolen	Ja/ mindre påvirket	Mere oplysning	Mig selv	Ja
M1	Ja	Ja	Ja	Gratis it-hjælpemidler	Mig selv	Ja

K angiver en ordblind kvinde og **M** angiver en ordblind mand.

8.1 DE BEDSTE BETINGELSER PÅ ARBEJDSMARKEDET

Hvordan kan man give de ordblinde bedst mulige betingelser for at blive inkluderet på arbejdsmarkedet?

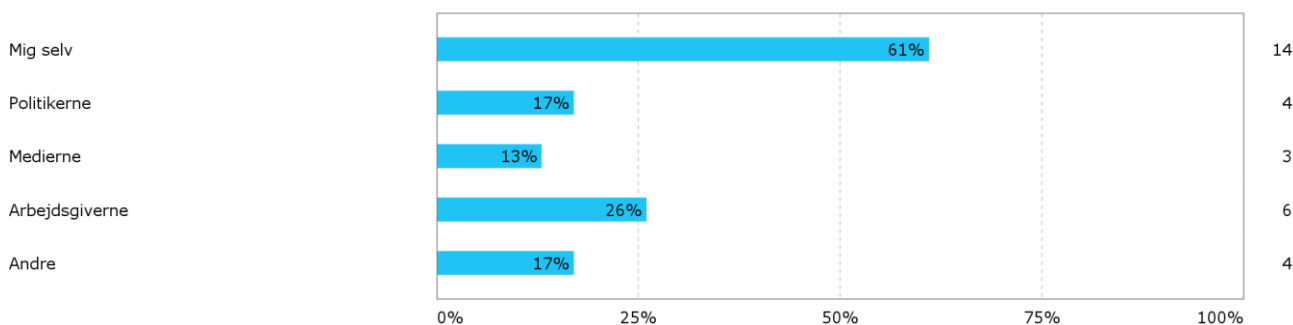
Overordnet set pegede pilen i én bestemt retning, da jeg spurgte mine respondenter: det er mit eget ansvar. Som K3 udtrykker det:

"Jeg tror man skal være mere obs på, hvad man kan gøre selv, ikke også...den ordblinde skal måske fortælle lidt om, altså finde nogle materialer man kan få" (Bilag 11)

Hun, og de andre respondenter, understreger dog også, at mere information til arbejdsgiverne er nødvendigt, og at dette evt. kan ske i samråd med jobcenteret.

Den samme tendens ser jeg i mit spørgeskema, hvor 61% af de adspurgte svarer, at de selv har det største ansvar for at få gode forhold på arbejdsmarkedet.

Hvem mener du har det STØRSTE ansvar for at du som ordblind får gode forhold på arbejdsmarkedet? (vælg helst kun 1)



Overraskende få, 17 %, svarer at politikerne, som kan antages at være ansvarlige for dele af udviklingen i samfundet, er ansvarlige for at muliggøre gode forhold for ordblinde på arbejdsmarkedet. Flertallet tænker, at det i første omgang er 'mig selv', der må gøre en indsats for min egen trivsel.

Denne tendens til at påtage sig ansvaret for egen lykke ser vi flere steder, både artiklen 'Social Inclusion Through Employment' (forkortet SITE) som påpeger, at staten vil have mere ansvar over på individet i processen at komme på arbejdsmarkedet, hvor konsekvensen i dette tilfælde stigmatiserer dem med indlæringsvanskeligheder mere, end det hjælper dem til at komme på arbejdsmarkedet.

Dette oplever jeg dog ikke med 3 af de 4 respondenter, som alle bekræfter at de, efter deres egen overbevisning, har fungeret godt socialt og haft et almindeligt arbejdsliv uden at være generet eller ekskluderet pga. deres ordblindhed. Fælles for de 3 er, at de alle scorer relativt højt på den skala, der afgør hvor ordblinde de er (jo lavere, jo mere ordblind) og har oplevet at være støttet hjemmefra. Den sidste respondent udtrykker store problemer med at blive accepteret i hendes branche og har oplevet gentagne gange at blive ekskluderet og er direkte blevet afvist som kommende medarbejder:

"Det er sådan, at når man kommer ud og helt vildt gerne vil søge arbejde, enten som tjener eller som kok eller i en butik eller hvad dølen, altså, så kan man hurtigt blive dunket ned på det, fordi man er ordblind."

(Bilag 7)

K1 er den eneste respondent, der direkte kritiserer mulighederne på arbejdsmarkedet for ordblinde og beskriver det som et helvede. De andre er svære at få til at påpege, hvor der kunne ske forbedringer – de udviser ikke umiddelbart et behov for at kritisere.

Tendensen til ikke at ville kritisere udaf til, og at individet påtager sig eventuelle forandrings- og forbedringsopgaver er ifølge Rasmus Willigs 'kritikken u-vending' et problem i den forstand, at det er blevet mindre legitimt at kritisere samfundet, inden man har kritiseret sig selv, og der hviler dermed et stort pres på den enkelte til at kunne løse problemer af forskellig karakter på egen hånd. Han sammenligner dette med et spil stangtennis, hvor bolden aldrig kommer over på den anden banehalvdel og får den rette behandling. Altså påstår han, at med den introverte kritik, forekommer der ingen ændringer af det, der ikke fungerer i samfundet, og tingenes tilstand accepteres. Problemer, der i første øjekast synes at være individuelle, som faktisk er et samfundsanliggende (Willig 2014:13-15+22-23). Den individualistiske tendens understreges også af dette citat fra M1:

"Hvis man er positiv og arbejder hårdt, så får man også de drømme man vil." (M1:6)

Muligvis oplever flertallet af ordblinde ikke, at problemerne med at få eller beholde et arbejde, er større end at de kan håndtere dem selv, måske har de med tiden lært at tilpasse sig og ikke gøre opmærksom på sig selv af frygt for at skulle forsvare kritikken og komme ud af komfortzonen, som flere har meget dårlige erfaringer med fra deres tid i folkeskolen, pointerer uddannelseskonsulenten (UK:1+6+15).

Der synes at være flere årsager til at de udvalgte respondenter ikke vil kritisere samfundet. Selv udtrykker de at det jo 'ikke nytter noget at sidde på sine hænder og intet gøre', samt at deres alder og erfaringer gør, at de har fået større bevidsthed omkring deres evner og muligheder.

En vigtig pointe i denne formodede indlejrede individualistiske tanke om at kunne klare udfordringer på egen hånd er, at de som kursister på VUC bliver støttet og bekræftet i at de kan løftes som individer, hvis de yder en indsats (UK:7). De får den fornødne hjælp og assistance fra de kompetente lærere, og derefter er de individuelle historier med beståede eksamener mange:

"Jeg ved ikke, om det er generelt.. men jeg tror på, at kommer man et sted hvor man får smidt noget selvtillid i bagagen, på det der altid har været ømt – det er jo det, der er med til at løfte os alle sammen uanset hvad vi giver os til" (UK:7)

8.2 BETYDNINGEN AF IT-HJÆLPEMIDLER

Mine respondenter bekræfter at det, at kunne anvende it-hjælpe midler på computeren har fået større og større betydning igennem de senere år, både privat og arbejdsmæssigt. Flere har erfaret, at det giver et enormt løft af selvtilliden, når 'aha'oplevelsen' indtræder, og de får styr på at anvende hjælpe midlerne. De bekræfter alle, at det var en overvindelse at tage dem i brug i starten, til dels på grund af en stædighed om at 'ville selv' og ikke være afhængig af hjælpe midlerne. K3 udtaler:

"Jamen det er jo guld værd – jeg kan jo pludselig stave, ikke også? [...] og så får man jo lyst til at gøre noget mere" (K3:2).

I spørgeskemaundersøgelsen bekræfter 43 % at de bruger it-hjælpe midler flere gange om ugen, kun 13 % benytter dem hver dag. 39 % svarer, at de benytter dem aldrig. Dette kan måske skyldes at 43 % af dem, der har svaret er mellem 46-55 år, og har ikke fået introduceret hjælpe midlerne i skoletiden eller det faktum at kun de, som ikke er stærkt ordblinde, har svaret på spørgeskemaet. Respondenterne påtaler, at oplevelsen af at skulle bruge hjælpe midlerne stadig er besværligt og tidskrævende, hvilket måske kan være årsagen til at 39 % aldrig benytter dem. De gør opmærksom på, at jo nyere teknologien er, jo bedre er oplevelsen. Det skal helst være simpelt og let at anvende, og de pointerer, at der er stadig brug for forbedringer på dette område, men at der dog er sket en kæmpe udvikling over de seneste 5-10 år.

K2 påpeger at det, at benytte it-hjælpemidler ikke er lige nemt for alle ordblinde. Dem, der er stærkt ordblinde har rigtig svært ved det, og det er en kamp at lære at bruge dem. Dette skyldes især at de stærkt ordblinde har lav selvtillid på dette område (K2:2).

Dette bekræftes også af uddannelseskonsulenten:

”...så tror man: ”de skal bare have en it-rygsæk og så kører det” og det gør det bare ikke. Fordi for det første skal du være ENORMT skrap til at bruge dine hjælpemidler, for at det virkelig er en hjælp...” (UK:3)

Hun fortsætter med at uddybe problematikken, at it-hjælpemidler ikke bare er som at tage et sæt briller på:

”...mange tusinde ordblinde granvoksne, der har fungeret fint: Kort skolegang – møg-skolegang, jobs, familie, hus, bil og alt muligt, som det alle andre har, hvis det går godt, men så lige pludselig bliver de fyret, fordi der er nedskæringer eller nye krav på arbejdsmarkedet. Øh, og så kan man blive kompenseret ved hjælp af it selvfølgelig, men du har jo en bagage der siger, der har jeg slet ingen selvtillid. Der har jeg fået SÅ mange dunk i mit liv, der er der ingen, der har troet på, at jeg duede til en skid. Der er mange, der har fået at vide at de er decideret dumme. Og det har lærerne været SÅ ekstremt venlige at fortælle dem. Der er mange grusomme historier.” (UK:6)

Til trods for udtryk for begyndervanskeligheder, virker det til at de fleste har stor gavn af it-hjælpemidlerne og flere føler sig sidestillet med ikke-ordblinde, når de benytter dem. I spørgeskemaet bekræfter 12 personer og svarer ja, eller ja- næsten mod 5, der ikke føler sig sidestillet. 6 personer oplever hverken at de gør, eller ikke gør (Bilag 6). Det sidste opsamlende fokusgruppeinterview klargjorde vigtigheden i at have it-hjælpemidler til rådighed, fordi man bruger det hele tiden, både privat og i arbejdsøjemed til fx at skrive ansøgninger, tjekke elektronisk post etc. Det er en uundværlig hjælp at få forslag til ord, når man skriver og have muligheden for at få læst teksten op, så man kan skrive fejlfrit. Derudover er det nødvendigt at kunne scanne tekster, således man kan få dem elektronisk og få læst dem op. Det er derfor essentielt at adgangen til disse hjælpemidler lettes og evt. gøres gratis for alle testede ordblinde, uanset om man studerer, er arbejdsløs eller på arbejdsmarkedet.

8.3 INKLUSION OG STIGMATISERING

På mange områder er it-hjælpemidler et værktøj til at inkludere ordblinde på arbejdsmarkedet. Som i uddannelseskonsulentens udtalelse ovenfor, er der mange, der har klaret sig fint uden disse kompetencer indtil de er blevet sagt op fra deres job.

De 4 respondenter har selv valgt VUC uden foregående afskedigelse, og ytrer hver især et ønske om at forbedre deres kompetencer uafhængigt af enten implicitte eller eksplicitte krav fra regeringen og arbejdsmarkedet. De har alle glæde af hjælpemidlerne og bruger dem i større eller mindre grad flere gange om ugen. Et af de forhold, der gør it-hjælpemidlerne inkluderende er, at man ikke længere ser 'anderledes' ud, når man sidder med en computer og høretelefoner, og nemmere kan føle sig inkluderet blandt ikke-ordblinde og ikke behøver skilte med deres ordblindeproblem.

"Men i gamle dage, hvis du sad med en computer og en it-rygsæk så var man jo special. Så var det jo fordi du var ordblind. Du er jo mere speciel i dag, hvis du sidder uden. Så på den måde er du jo ikke synligt handicappet i dag, fordi du sidder med din computer i dag. Det kan man jo sige – banalt nok – men det er jo med til at normalisere det." (UK:9)

Dette citat beskriver problematikken for mange ordblinde, som blot ønsker at falde naturligt ind både i skolerne og på arbejdspladserne, uden at skulle blive konfronteret med deres ordblindhed som et stort problem. Nogle oplever til stadighed at uvidenhed på ordblindeområdet gør, at de bliver stigmatiseret som dumme, selvom dette dog iflg. uddannelseskonsulenten er blevet væsentligt mindre med årene, så er der stadig plads til forbedring og mere viden omkring emnet. Sagt med andre ord, så giver de ordblinde udtryk for, at de ikke er flove over at have en label på sig som ordblind, hvis blot der var mere viden generelt om, og indsigt i, hvad ordblindhed er, som også 'Dyslexia in Adults' beskriver (Reid et al 2001:11).

"Og jeg synes min fornemmeste opgave er, at simpelthen få de her tåbelige fordomme – det er jo uvidenhed der giver det – og fordommene overordnet set det er, at "man er dum" fordi man ikke er god til det. At læse og skrive. Og det har jo dybest set INTET med intelligens at gøre" (UK:1)

Dette citat kan sammenlignes med tabellen i bilag 6, hvor 12 % bekræfter at de oplever at blive set ned på som ordblind og 36 % siger 'nej', men stadig er der 40 % der oplever det i 'nogle tilfælde'.

8.4 FORANDRINGEN

57 % svarer i spørgeskemaet, at der er forhold for ordblinde, de gerne vil ændre på (Bilag 6). De forslag der efterfølgende nævnes, hænger i tråd med det, jeg taler med de 4 respondenter om som nævner forandringer for ordblinde på arbejdsmarkedet, såsom at der bør være mere information til arbejdsgiverne om hvad ordblindhed er, hvilke muligheder og begrænsninger det giver, og fx muligheder for lån af it-udstyr og programmer.

De påtager sig gerne at være ambassadører, også for andre ordblinde, og udbrede information i forhold til at nedbryde fordomme som skaber barrierer, men med fokus på, at det er individuelt, hvordan ordblindheden påvirker dem. Som K1 udtrykker det, er der også behov for mere rummelighed:

"Altså hvis jeg kunne fortælle, hvordan jeg gerne ville have det, så ville jeg gerne have at arbejdsmarkedet at de accepterer at der er ordblind, og at de tager lidt længere tid om at lære tingene, men samtidigt med, som ordblind, skal man også kunne vise at man vil fandme gerne arbejdet! Og det synes jeg, det har de har meget svært ved at forstå, at vi kæmper en kamp, men de giver bare hurtigere op, hvor jeg også tænker hvorfor give op, når der er nogen, der egentligt gerne vil lære noget, men har har det sværere ved det. Det er 100% hvis jeg skulle lave noget om, så var det det, jeg ville lave om! (K1:6-7)

Dette er også årsagen til, at mine respondenter, undtagen K2, aldrig nævner i en ansøgning, at de er ordblind, hvilket Reid også beskriver, at så er det op til arbejdsgiverens velvilje, om vedkommende vil 'give dem en chance' (Reid et al 2001:7). De foretrækker at sidde til en jobsamtale og forklare, hvad det handler om. De er i dette henseende enige om, at der stadigvæk mangler information på arbejdsmarkedet omkring, hvad ordblindhed dækker over og det store løft it-hjælpedidler giver ordblind.

Både respondenterne, svarene i spørgeskemaet og litteraturen påpeger at nøglen til succes ligger i en tidligt indsats for den ordblind, altså i folkeskolen (Reid et al 2001:8+10). De styringsstrategier, der har været anvendt, både de indre og ydre disciplineringer af subjektet, har ikke formået at støtte og løfte de ordblind tilstrækkeligt, og dette kan være fordi at den indre disciplin, har givet for meget ansvar til også den ordblind elev, om at udnytte sine kompetencer bedst muligt via gruppeprocesser, hvor årsagen til mangel på succes, kunne være mangel på viden og forståelse af, hvorledes man hjælper ordblind. Det virker til, at det er blevet bedre, efter der er kommet mere fokus på fagligheden og den ydre disciplinering, lærerautoriteten igen er trådt i karakter, men stadig er der iflg. uddanneleskonsulenten, behov for mere fokus på dette område og angiver manglende uddannelse i at opdage de ordblind børn, som en væsentlig årsag (UK:2)

"...jeg synes, at det har rykket sig positivt, men der er lang vej igen, for stadigvæk kommer der kusister her, der lige har gennemgået 9-10 års skolegang og lige er kommet ud af folkeskolen, hvor der ikke er nogen, der har fundet på, at de sidder med et ordblindeproblem. Og det er bare ikke i orden. Det er simpelthen ikke i orden. Det er så ødelæggende for selvtillid, muligheder i forhold til studier, arbejdsmarked og det hele."

(UK:1)

8.5 OPSAMLING

Der er forskel på om den ordblind tilhører gruppen OB1 eller OB2 og hvilket behov de har i forhold til at kunne klare sig på arbejdsmarkedet. OB 1 har typisk ikke haft opbakning hjemmefra og har oftest også andre faktorer der gør, at de har det sværere og hurtigere giver op over for udfordringer. OB 1 vil formodentligt være typen, der bliver yderligere stigmatiseret og ekskluderet fra arbejdsmarkedet, hvis ansvaret bliver lagt udelukkende hos individet, som der nævnes i artiklen 'SITE'. Derimod har OB2 større mulighed for at klare

sig som individ, da de typisk har et større selvværd. Om man tilhører gruppen OB 1 eller OB2, så er oplevelsen at komme på VUC med til at give et stort løft, især pga. ekspertise i at anvende it-hjælpemidler. Størstedelen føler sig sidestillet med ikke-ordblind når de mestrer dem, og dette virker i sig selv inkluderende (Fokusgruppeinterview 04-12-14).

9 KONKLUSION

Organisationen VUC har en vigtig rolle i overgangen mellem folkeskole og uddannelse/arbejdsplads eller som overgang mellem to jobs. Udover at bidrage med kompetencer i de fag, som de udbyder i 9. og 10. klasse for ordblind, så er VUC i høj grad med til at videreudvikle de ordblindes selvtillid, både via de tydeligt forbedrede it-kundskaber, men også i det, de oplever at blive imødekommet og forstået i deres kontekst og med den baggrund de eventuelt har. Dermed modtager de også den rette undervisning, således de bliver hele og kompetente mennesker, der kan tilbyde sig selv til arbejdsmarkedet.

Forhåbentligt bliver behovet for 9. og 10. klasse for ordblind mindre med tiden, da problemet gerne skulle imødekommes i folkeskolen.

Vi har i aktionsforskningsprocessen samlet 3 råd til forbedringer og ændringer, som svar på problemformuleringen.

Hvordan kan man i dag give ordblind de bedst mulige betingelser for at blive inkluderet på arbejdsmarkedet?

- **Hvorledes kan udvikling af eksisterende it-hjælpemidler og større fortrolighed med deres anvendelse være med til at nedbryde barrierer for ordblindes vej til arbejdsmarkedet?**
- 1) Skab **MERE FOKUS** på ordblindes kompetencer og hvordan man i samarbejde arbejdsgiver og ordblind imellem, kan løse de eventuelle behov ordblind har, fx adgang til cd-ord eller andre it-hjælpemidler. Dette kan eventuelt være styret fra regeringen og eller jobcenteret via brochurer og eller seminarer omkring ordblindhed.
 - 2) Gør adgang til **IT-HJÆLPEMIDLER GRATIS** for testede ordblind i alle livets faser, således at de ikke skal indleveres efter endt skolegang og ansøges igen, når den ordblind kommer i arbejde.
 - 3) Sæt tidligt ind med **INDSATSEN FOR ORDBLINDE BØRN** i folkeskolen, og sørg for uddannede lærere, der kan assistere med anvendelsen af it-hjælpemidler, således at dette redskab bliver en naturlig og ukompliceret del af det, at kunne læse og skrive.

10 Litteraturliste

BØGER

- Holt, Helle; Hvis, Helge; Kamp, Annette; Lund, Henrik, Roskilde Universitetsforlag 2013, *Et arbejdsliv i acceleration*
- Arendal, Erik, Hjælpemiddelinstitutet 2006, *Hjælpemidler til mennesker med ordblindhed*
- Boelsen, Merete Watt; Hans Reitzels Forlag 2008, *Spørgeskemaundersøgelser*
- Sinding, Knud; Waldstrøm, Christian; Kreitner, Robert og Kinicki, Angelo; McGraw Hill Education 2014, *Organisational Behaviour*
- Jacobsen, Michael Hviid; Lippert-Rasmussen, Kasper og Nedergaard, Peter; Hans Reitzels Forlag 2012, *Videnskabsteori*
- Elbro, Carsten; Møller, Susan og Nielsen, Elisabeth Munk; Undervisningsministeriet 1991, *Danskernes læsefærdigheder*
- Efron, Efrat Sara og Ravid, Ruth, The Guilford Press 2013, *Action research in education*
- Larsen, Steen Nepper og Pedersen, Inge Kryger, Hans Reitzels Forlag 2011, *Sociologisk Leksikon*
- McNiff, Jean og Whitehead, Jack, SAGE Publications Ltd 2009, *Doing and writing action research*
- McIntyre, Alice, SAGE Publications 2008, *Participatory Action Research*
- Willig, Rasmus, Hans Reitzels Forlag 2013, *Kritikken u-vending*
- Bjerg, Ole og Villadsen, Kasper, Forlaget Samfundslitteratur 2006, *Sociologiske Metoder*
- Kvale, Steiner og Brinkman, Svend, Hans Reitzels Forlag 2009, *Interview – introduktion til et håndværk*
- Triantafyllou, Peter, Palgrave MacMillan 2012, *New forms of governing*
- Reid, Gavin og Kirk, Jane, John Wiley and sons Ltd 2001, *Dyslexia in adults – education and employment*
- Guest, Greg og Namey, Emily, SAGE Publications 2012, *Collecting qualitative data – a field manual for applied research*

PUBLIKATIONER

- Rosdahl, Anders; Fridberg, Torben; Jakobsen, Vibeke og Jørgensen, Michael, SFI, det nationale forskningscenter for velfærd 2013, *Færdigheder i læsning, regning og problemløsning med it i Danmark*
- Kjeldsen, Marie Møller; Houlberg, Helle Sophie og Høgelund, Jan, SFI – det nationale forskningscenter for velfærd 2013, *Handikap og beskæftigelse – udvikling mellem 2002 Og 2012*

- Humber, Lee Anderson, Routledge 2014, *Social inclusion through employment: the marketization of employment support for people with learning disabilities in the United Kingdom*
- Drejer, Claus, Dansk Pædagogisk Tidsskrift 1/2014, *Subjektivering af eleven i den danske folkeskole 1970-2010*

INTERNETSIDER

- Hansen, Linda Gjaldbæk 2012, www.nota.dk
- http://www.nota.nu/sites/default/files/Forbedring_af_ordblindes_laeseferdigheder_giver_milliar_dbesparelse_0.pdf (adgangsdato 8/12 2014)
- Socialstyrelsen og www.uvm.dk 2012
- <http://www.socialstyrelsen.dk/handicap/ordblindhed/aktuelt/it-rygsaekke-skal-hjaelpe-elever-med-ordblindhed/> (adgangsdato 8/12 2014)
- Ordblindeforeningen <https://www.ordblindeforeningen.dk/definitioner.asp> (adgangsdato 8/12 2014)
- Socialstyrelsen http://socialstyrelsen.dk/handicap/ordblindhed/forside_om-ordblindhed (adgangsdato 8/12 2014)
- Undervisningsministeriet 2007 <http://www.uvm.dk/Aktuelt/~UVM-DK/Content/News/Udd/Voksne/2007/Mar/070326-VUC-overtager> (adgangsdato 8/12 2014)
- Undervisningsministeriet <http://www.uvm.dk/Uddannelser/Uddannelser-til-voksne/Fakta-om-uddannelser-til-voksne/Institutioner-for-uddannelser-til-voksne/Voksenuddannelsescentre-VUC> (adgangsdato 8/12 2014)
- Undervisningsministeriet <http://uvm.dk/Uddannelser/Uddannelser-til-voksne/Overblik-over-voksenuddannelser/Forberedende-voksenundervisning/Ordblindeundervisning-for-voksne> (adgangsdato 8/12 2014)

