



DVA

DYSLEKSIVENNLIG ARBEIDSPASS

Veien mot et tryggere og mer inkluderende arbeidsliv



**INDUSTRI
ENERGI**



Norsk Industri



**DYSLEKSI
NORGE**



IA-bransjeprogrammet til
leverandørindustrien til
olje- og gassnæringen

Prosjektrapport 2024

Dysleksivennlig arbeidsplass – pilotprosjekt «Hanne»

Rapporttittel: Veien mot et tryggere og mer inkluderende arbeidsliv.

dysleksinorge.no

norskindustri.no

industrienergi.no

ISBN: 978-82-90503-25-8

© Dysleksivennlig arbeidsplass 2024

1. opplag

Forsidefoto: Istock/WinnieVinzence

Øvrige foto: Egil Brandsøy

Merk: Bildene i denne rapporten er ment som illustrasjonsbilder. Personene på bildene har ingen konkret relasjon til prosjektet, utover at noen av dem er ansatt i deltagerbedriftene. Unntaket er bildet på side 12 og 13 som er av initiativtagerne til prosjektet på Nikkelverket i Kristiansand.

Dysleksivennlig arbeidsplass er et samarbeid mellom:



dysleksinorge.no

Innledning

Hvorfor er lese- og skriveutfordringer plutselig satt på dagsorden hos partene i arbeidslivet? Hvorfor diskuteres dette nå?

Industrien og arbeidslivet generelt har stort behov for arbeidskraft fremover. Ikke minst er det mangel på fagarbeidere. Ifølge regjeringen risikerer Norge å mangle 90.000 fagarbeidere innen 2035.

Samtidig har kravene til lese-, skrive- og regneferdigheter i arbeidslivet økt. Tidligere har de med dysleksi og andre lignende vansker behersket sine arbeidsoppgaver med glans. Men nå sliter mange med å oppfylle de stadig økende kravene til lesing av prosedyrer og skriftlig dokumentasjon. Unge som ønsker jobb innenfor praktiske fag, kan oppleve at jobben glipper fordi de leser eller skriver dårlig. Vi risikerer å miste dyktige fagfolk og at unge mennesker ikke kommer seg ut i jobb.

Det er imidlertid hjelp å få! Teknologisk utvikling gjør at lese- og skriveutfordringer er langt mer håndterbare enn de har vært før. Arbeidslivet kan bli dysleksivennlig gjennom å vise åpenhet, være inkluderende og gi bedre tilrettelegging. Vi må begrave skammen knyttet til det å ikke kunne lese eller skrive godt. Slike vansker er medfødte og har ingen ting med intelligens eller innsats å gjøre. Vi har et felles ansvar for å tilrettelegge for alle som står på terskelen til arbeidslivet, og for alle som allerede er i jobb.

I 2018 startet en reise på Nikkelverket i Kristiansand. Arild og Roald opplevde store endringer i arbeidsdagen sin. I mer enn 30 år hadde de jobbet i industrien og mestret sine arbeidsoppgaver, men én dag sa det stopp. Fra stort sett å ha jobbet med hendene kom det nå krav om å dokumentere skriftlig. Deres vansker med å lese og skrive ble mer synlige. Det ble umulig å fortsette å skjule dem. Men skammen de følte, gjorde det vanskelig å være åpne på arbeidsplassen.

Sammen med fagforening og bedrift fikk de løftet problemstillingen. Roald og Arild visste at det var mange flere på Nikkelverket som hadde lignende utfordringer. Dette ble starten på en reise hvor partene i bedriften bestemte at disse utfordringene skulle løses.

På Nikkelverket trodde de at prosjektet bare skulle handle om digitale verktøy og hjelpemidler. Men enden på historien skulle vise seg å bli en annen. For dem var åpenhetskultur og kunnskap om dysleksi nøkkelen for å komme i gang med de nødvendige endringsprosessene.

Erfaringene fra Nikkelverket var utgangspunktet for prosjektet «Dysleksivennlig Arbeidsplass». Prosjektet har vært et samarbeid mellom Dysleksi Norge, Norsk Industri, IE&FLT (tidligere Industri Energi) og IA-bransjeprogrammet til leverandørindustrien til olje- og gassnæringen. Åtte bedrifter har deltatt.

Vi er stolte av nå å kunne presentere resultatene fra prosjektet i denne rapporten. I tillegg til erfaringer fra de åtte bedriftene som har deltatt i prosjektet, har vi tatt med enkelte erfaringer fra bedrifter som har jobbet med det samme målet, men utenom rammene for dette prosjektet.

Denne rapporten kan ikke være slutten, men må være starten på et mer inkluderende og dysleksivennlig arbeidsliv.

Disse bedriftene har vært med i prosjektet:

Coor

Technip FMC

Aker Solutions

Linjebygg

Aibel

Ineos

Glencore

Nikkelverk

StS-Isonor



Foto: Egil Brandsøy

Innholdsfortegnelse

Sammendrag	s. 6
Om prosjektet og bedriftene	s. 10
Bakgrunn for prosjektet	s. 12
Kunnskapsgrunnlag	s. 14
<i>Hva er dysleksi, dyskalkuli og DLD - og hva hjelper?</i>	s. 14
<i>Mestringsmodell</i>	s. 15
<i>Digitalisering og verktøy</i>	s. 16
<i>Hvordan opplever dyslektikere arbeidslivet</i>	s. 17
<i>Kreativitet</i>	s. 18
<i>Europeisk prosjekt</i>	s. 18
<i>Svensk prosjekt</i>	s. 18
<i>Ulykker i industrien</i>	s. 19
<i>Kjønnforskjeller</i>	s. 20
<i>Lovreguleringer</i>	s. 20
Hva har vi funnet ut?	s. 22
<i>Forankring</i>	s. 22
<i>Åpenhetskultur</i>	s. 22
<i>Tilrettelegging og inkluderingstiltak</i>	s. 23
<i>Bruk av digitale verktøy</i>	s. 24
<i>Tunge sikkerhetsprosedyrer</i>	s. 26
<i>Kunnskap om dysleksi, dyskalkuli og DLD</i>	s. 27
<i>Tilby utredning</i>	s. 27
<i>Lærlinger</i>	s. 28
<i>Være en del av et nettverk</i>	s. 28
<i>Klart ønske om en sertifiseringsordning</i>	s. 28
<i>Største utfordringer i prosjektet</i>	s. 28
Gode råd til bedrifter som vil bli dysleksivennlige	s. 30
Gode grunner for å bli en dysleksivennlig arbeidsplass	s. 32
Anbefalinger	s. 34

Sammendrag

Dysleksi Norge, IE&FLT, Norsk Industri og IA-bransjeprogrammet til leverandørindustrien til olje- og gassnæringen har i 1,5 år jobbet sammen om prosjekt Dysleksivennlig arbeidsplass.

Gjennom prosjektet har vi fulgt åtte bedrifter i løpet av prosjektperioden.

Blant de åtte bedriftene finner vi én som har en spesielt stor betydning for prosjektets oppstart. Nikkelverket i Kristiansand har i mange år jobbet for at arbeidsplassen deres skal bli mer dysleksivennlig, og de har kjempet hardt for at dette skal smitte over på hele arbeidslivet. Dette prosjektet har tatt utgangspunkt i Nikkelverkets erfaringer. Det står mer om bakgrunnen for prosjektet og historien til Nikkelverket på side 12.

I tillegg til tidligere erfaringer har prosjektet også tatt utgangspunkt i et kunnskapsgrunnlag som er beskrevet på side 14. Bedriftene har blitt veiledet basert på det vi allerede visste og med en stor grad av nysgjerrighet på hva vi ikke visste.

Under fellessamlinger har vi systematisert erfaringene. Noen av bedriftene har også gjennomført undersøkelser. I tillegg har vi intervjuet alle bedriftene på slutten av prosjektperioden.

Dette er et sammendrag av hva vi fant ut.

Forankring

Først og fremst må prosjektet være godt forankret og

prosjektgruppen må være partssammensatt.

” *Det spirer og gror bedre i bunn hvis det er forankret i topp, men det er i bunnen det skjer!*

Alle bedriftene i prosjektet fremhever viktigheten av at ledelsen gir synlig støtte til prosjektet.

” *Det betyr noe når ledelsen nevner dysleksivennlig arbeidsplass under viktige møter.*

Alle ansatte i bedriften må få informasjon.

Åpenhetskultur

Åpenhet er avgjørende. Det bidrar til trygghet. Men å være åpen er et valg som må tas av den enkelte. Åpenhet kan ikke fremprovoseres.

Alle bærer med seg ulike erfaringer, noen gode og noen dårlige. Å være åpen er enklere for noen enn for andre og handler blant annet om hvordan man har blitt møtt før. Det må føles trygt å velge åpenhet.

” *Den som velger å være åpen, må først være trygg.*

Det er viktig at personer som er åpne om sine utfordringer, faktisk møtes med hjelp og støtte.

Bedriften må derfor tenke gjennom hvilken type hjelp de kan tilby dem som velger åpenhet.

Bedriftene opplever at det er mer åpenhet blant de unge enn blant de eldre.

Gode ambassadører

Det er lettere for bedriftene å skape en åpenhetskultur med gode ambassadører på laget.

Gode ambassadører kan kjennetegnes som personer som:

- selv har lese- og skrivevansker, matematikkvansker eller språkvansker.
- møter medmennesker på en god måte.
- godtar andres opplevelser og virkelighetsoppfatninger.
- bidrar til å løfte dem med utfordringer.
- klarer å holde en viss distanse til egne negative erfaringer.
- er gode formidlere.

” *Vi har fått noen voktere som roper ut når ting ikke er bra nok: «Det der er ikke dysleksivennlig!» Dysleksivennlig har blitt et begrep. Det er skikkelig kult!*

Tilrettelegging og inkluderings tiltak

Bedriften må tilby hjelp og støtte til sine ansatte. Det må gjelde alle, og ikke bare dem som roper høyest.

Inkluderende praksis innebærer både universell utforming og individuell tilrettelegging. Universell utforming betyr at «hovedløsningen» er tilgjengelig, ofte illustrert med et offentlig bygg med en rullestolrampe ved bakdøra. Det er ikke universelt utformet før hoveddøra er åpen for alle.

På en arbeidsplass vil det for eksempel være å sørge for at



Foto: Egil Brandsøy

all informasjon er så lettlest og tilgjengelig som mulig.

Individuell tilrettelegging er tiltak rettet direkte mot den som har behov for ekstra hjelp.

” *Jeg har fått mye mer respekt for energibruken til en med dysleksi.*

Det svenske prosjektet «Ordet på jobben» viste at åpenhet alene, uten tilstrekkelig støtte i bunn, plasserer for mye ansvar hos den enkelte. Da blir det de med best sosiale ferdigheter som får hjelp. Det er særlig problematisk fordi mange av dem med språklige utfordringer kan ha problemer i sosial kommunikasjon.

Bruk av digitale verktøy

Det finnes mange digitale verktøy som er veldig nyttige for personer med lese- og skrivevansker, matematikkvansker og språkvansker.

Ny teknologi er en enkel og kostnadseffektiv tilrettelegging som gjør stor forskjell. De fleste bedriftene kjente lite til dette før prosjektet. Likevel har det vært krevende å implementere det i arbeidshverdagen. Det har hatt litt ulike grunner.

Mange av bedriftene har IT-avdelinger som jobber fra andre land og opplever at selv små endringer tar lang tid.

” *Alle endringer må gå via India. Ting tar tid.*

Det er mangel på opplæring på digitale verktøy. Det er mange som kunne brukt disse verktøyene, men som ikke vet hvordan. Det er viktig med god informasjon til alle ansatte i bedriften.

Bedriftene har store mengder tekst som de ansatte skal lese. Ofte brukes et teknisk og avansert språk.

Få av bedriftene har hatt kunnskap om hvordan man kan gi lesestøtte før prosjektperioden. Det er et sikkerhetstiltak å sørge for at informasjon blir forstått.

Eksempler på lesestøtte er opplesning av tekst, oversetting mellom språk og et lettlest og klart språk.

Opplesning

For mange er det lettere å forstå tekst om den blir lest opp. Svar fra fire bedrifter viser dessverre at nesten ingen ansatte bruker lesestøtte. Her har bedriftene et stort utnyttet potensiale.

Översetting

Flere av bedriftene har engelsk som arbeidsspråk i tillegg til norsk. Én av bedriftene har gått over til engelsk i løpet av prosjektperioden. Det har gjort lesing enda vanskeligere.

» «Plutselig skulle alt være på engelsk. Jeg kan ikke engelsk. Jeg sliter nok med å lese på norsk.»

En enkel løsning hadde vært å gi opplæring i bruk av oversetterprogrammer som både kan oversette tekst og tale.

Lettlest språk

Et klart og tydelig språk er best i alle sammenhenger. I arbeidslivet er skrivestilen formell. Ofte blir den også for tung og akademisk. Konsekvensen er at teksten ikke blir forstått av dem som skal forstå den.

Nye tilgjengelige språkmodeller og KI-teknologi har på kort tid gjort det svært mye lettere å få hjelp til å omskrive en tekst i lettlest språkdrakt.

Lesestøtte og tilrettelegging som sikkerhetstiltak

Vi skriver for å bli forstått. Enkelte arbeidssituasjoner i industrien kan være farlige.

Å forstå innholdet i sikkerhetsmanualer er bokstavelig talt livsviktig.

Det er vanlig praksis i bedriftene at ansatte må bekrefte at de har lest og forstått sikkerhetsprosedyrer.

Det er grunn til å tro at mange ansatte signerer og bekrefter uten å ha lest prosedyrene først.

Behovet for lesehjelp vil være større hos noen enn for andre, men sannsynligvis til hjelp for mange. Noen har behov for lesehjelp fordi de har en lesevanske, noen fordi de har et annet morsmål, mens andre igjen kan ha konsentrasjonsvansker eller ha helt andre typer utfordringer som påvirker lesing.

Når lesestøtte er tilgjengelig for alle, blir det alminneliggjort og ufarliggjort. Tiltak som utformes universelt, kan dermed også bidra positivt til bedriftens åpenhetskultur.

» Tilrettelegging for dem med dysleksi, dyskalkuli og DLD gjør det bedre for alle!

Behov for kunnskap om digitale verktøy i industrien

Behovet for industriarbeidere er stort og samtidig står mange i yrkesfør alder utenfor arbeidslivet. Særlig gjelder dette unge mennesker.

For å tiltrekke seg dem som står utenfor, er det viktig at bedriftene henger med i den digitale utviklingen og tar i bruk verktøy som kan gjøre det enklere for dem som står utenfor, å komme inn.

Bedriftene trenger kompetanse om digitale verktøy for å tilpasse arbeidshverdagen for sine

ansatte. Nesten alle bedriftene oppgir at de trenger mer kurs og opplæring i dette.

Tunge sikkerhetsprosedyrer

De fleste bedriftene peker på vanskelige prosedyrer som en høy terskel. De er ofte skrevet med et vanskelig språk, og operatørene opplever dem som altfor teoretiske i sin praktiske arbeidshverdag.

I mange av bedriftene finnes det flere prosedyrer for samme operasjon. Det blir laget nye, uten at de gamle fjernes.

Operatører må forholde seg til både gamle og nye prosedyrer som handler om det samme, noen ganger med motstridende informasjon.

Det er en stor og omfattende jobb å rydde opp i dette. De fleste bedriftene har tusenvis av sider med ordrike prosedyrer.

» «Det er galskap med en prosedyre på 27 sider som handler om å klatre i en stige!»

Det skjer ulykker hver dag i industrien. Noen av dem kunne trolig vært unngått om prosedyrer var fulgt. De skal sørge for at de ansatte er trygge på jobb.

Det forutsetter selvsagt at de både blir lest – og forstått.

Kunnskap om dysleksi, dyskalkuli og DLD

Bedriftene trenger grunnleggende kunnskap om hva dysleksi, dyskalkuli og DLD er.

Tilby utredning?

Noen få ansatte som opplever å ha utfordringer, men aldri har fått en diagnose, ønsker å bli utredet.

Bedriftene bør vurdere å tilby utredning til de ansatte som ønsker det.

Lærlinger

Bedriftene har i liten grad involvert lærlinger i arbeidet med å bli dysleksivennlige. Dysleksivennlige arbeidsplasser bør ha en særlig god oppfølging og opplæring av lærlinger. Dette er et stort utviklingspotensial for prosjektet fremover.

Være en del av et nettverk

For bedriftene er det viktig å være en del av et nettverk. Det handler om kompetanseheving, kompetansevedlikehold, men også erfaringsutveksling og motivasjon.

Klart ønske om sertifiseringsordning

Bedriftene i prosjektet ønsker en sertifiseringsordning for dysleksivennlig arbeidsplass.

Største utfordringer i prosjektet

Det er i hovedsak to utfordringer som trekkes frem av bedriftene. Den ene er å sette av tid og den andre dreier seg om lokalisering og samlingspunkter.

Sette av tid

Arbeidet med å bli en dysleksivennlig arbeidsplass skjer i den enkelte bedriften. For at bedriften skal lykkes må de sette av tid til dette viktige arbeidet. Synspunktene på hvor mye tid som trengs til dette viktige arbeidet varierer fra bedrift til bedrift. Fra 20 til 100% av en full stilling.

Lokalisering og samlingspunkter

Bedriftene har ganske ulike utgangspunkt hva gjelder lokalisering og felles samlingspunkter. For noen av bedriftene har det rett og slett vært svært komplisert å finne felles samlingspunkter for å orientere om prosjektet eller å gi ulike typer opplæring/kurs om digitale verktøy eller lignende.

I denne rapporten kan du også lese mer om bakgrunnen for prosjektet og bedriftene som var med.

For deg som vil vite mer om kunnskapsgrunnlaget, så er dette samlet i et eget kapittel.

Hvis du lurer mer på hva vi fant ut, er dette utfyllende redegjort for i et eget kapittel.

God lesning!



Foto: Egil Brandsøy

Om prosjektet og bedriftene

En dysleksivennlig arbeidsplass tilrettelegger for dem med lese- og skrivevansker, matematikkvansker og språkvansker. Arbeidsplassen ser på alle ansatte som verdifulle ressurser. For å lykkes med det, må det skje endringer på den enkelte arbeidsplass. Det er denne innsatsen som skaper resultater som har innvirkning på den enkelte ansattes arbeidshverdag.

I «Dysleksivennlig arbeidsplass - pilotprosjekt Hanne» har målet vært å finne ut hvordan man best kan tilrettelegge for dysleksivennlige arbeidsplasser. Gjennom veiledning av bedrifter sitter vi nå på en rekke verdifulle erfaringer som kan komme resten av arbeidslivet til gode.

I prosjektet har Norsk Industri, IE&FLT og Dysleksi Norge samarbeidet. IA bransjeprogram for olje- og gassnæringen har betalt for seks av bedriftenes deltagelse.

Prosjektet retter seg mot prosessindustrien og leverandørindustrien for olje og gass. Åtte bedrifter har vært med i prosjekt dysleksivennlig arbeidsplass.

Målet for prosjektet har vært å finne ut mer om hva som er gode tilretteleggingstiltak, hva som skal til for å lykkes, og hvor mye tid man må regne med at arbeidet tar i den enkelte bedrift.

Her er en kort presentasjon av bedriftene som har vært med i prosjektet.

Coor har over 10 000 ansatte totalt (ca. 200 i offshore-avdelingen).

Hovedkontor: Sverige

Til stede i alle nordiske land, samt Belgia.

Ansvarlig DVA: Mari Haug

Kjernevirksomhet:

Coor er en ledende leverandør av Facility Management i Norden. Deres kjernevirksomhet er å ta over, administrere og utvikle tjenester i kontorer, eiendommer og produksjonsanlegg, samt i offentlig sektor. Coor Offshore i Bergen leverer forpleiningstjenester til flere oljeplattformer. Tjenester som inngår er renhold, resepsjon, kjøkken/kantine, samt sikkerhet og beredskap.



Technip FMC har ca. 21 000 ansatte i 40 land.

Operativt hovedkontor: Houston

Ansvarlig DVA: Stian Lybekk Hansen

Kjernevirksomhet:

TechnipFMC har to hoveddeler: Subsea og Surface Technologies. Det er Subsea-delen på Ågotnes som er en del av DVA. De har ca. 700 ansatte. De hjelper med alt som trengs for å hente opp olje og gass fra havbunnen. De planlegger, bygger utstyr og hjelper med vedlikehold, samt spesialtjenester.



Aker Solutions har 15 000 ansatte i over 20 land, alle verdensdeler.

(rundt 600 ansatte i Egersund).

Hovedkontor: Fornebu, Norge.

Ansvarlig DVA: Ida Johansen

Kjernevirksomhet:

Aker Solutions utvikler produkter, systemer og tjenester som kreves for å låse opp energi. Målet deres er å maksimere utvinning og effektivitet av olje- og gassaktiviteter, samtidig som de bruker sin kompetanse til å utvikle fremtidens bærekraftige løsninger.



Linjebygg har ca. 750 ansatte i Norge (totalt 66 000 i 50 land)

Hovedkontor: Molde (avdelingskontor i Trondheim, Bergen og Stavanger)

Del av Altrad gruppen med hovedkontor i Montpelier i Frankrike.

Ansvarlig DVA: Frank Raknestangen



Kjernevirksomhet:

Linjebygg leverer tjenester primært til energisektoren, spesielt til olje- og gassnæringen onshore og offshore. Gjennom spesialkompetanse på en rekke områder bidrar Linjebygg AS til å forlenge levetiden på kundens investeringer. Linjebygg AS sin virksomhet omfatter følgende arbeidsområder: Design og prosjektering – Inspeksjon – Vedlikehold - Modifikasjoner.

Aibel har over 4950 ansatte globalt, hvorav en stor andel er i Norge.

Hovedkontor: Stavanger

Ansvarlig DVA: Christian Holm Foder



Kjernevirksomhet:

Aibel bygger og vedlikeholder kritisk infrastruktur for energisektoren og er et av de største leverandørselskapene i Norge. Aibel er den største leverandøren av løsninger innen elektrifisering av offshore installasjoner og landanlegg. Aibel har for tiden fem leveranser til havvindparker i Tyskland og er den største leverandøren i Norge av infrastruktur til havvindindustri.

INEOS Bamble AS og INEOS Rafnes AS har til sammen ca. 385 ansatte.

Ansvarlig DVA: Åse Dvergsdal



Kjernevirksomhet:

Et av verdens største kjemiske selskaper. Opererer i 29 land.

Forbindes med alt fra kjemisk industri til biler, klær, sykling, seiling og fotball. Produkter fra INEOS Rafnes og INEOS Bamble blir blant annet brukt til medisinsk utstyr, matemballasje, bygningsmateriell og kabelisolasjon. Ved etylenfabrikken til INEOS Rafnes omdannes naturgass til hovedproduktene etylen og propylen. Ved INEOS Bamble blir etylen omdannet til plastråstoffet polyetylen. Crackeren på Rafnes er den mest energieffektive crackeren i Europa.

Glencore Nikkelverk AS har ca. 600 ansatte i Kristiansand.

Ansvarlig DVA: Lene Gjødestøl



Kjernevirksomhet:

Glencore Nikkelverk er det største nikkelraffineriet i den vestlige delen og eksporterer 100% av produksjonen. De produserer Nikkel, men også andre metaller som et biprodukt av nikkelproduksjonen, inkludert kobolt, kobber og svovelsyre.

Siden 1910 har det blitt raffinert, produsert og eksportert nikkel og andre metaller fra produksjonsanleggene i Kristiansand.

StS-Isonor har rundt 700 ansatte og opererer i 16 land.

Hovedkontor: Bergen

Ansvarlig DVA: Aleksander Leknes Torsvik



Kjernevirksomhet:

StS-Isonor jobber med å bygge og vedlikeholde blant annet fabrikker og oljeplattformer. De har jobbet med dette i over 50 år. De starter med å planlegge og designe prosjektene på land, blant annet gjennom 3D-teknologi, og deretter fullfører de arbeidet ute i feltet. Det er både tids- og kostnadsbesparende. StS-Isonor har funnet flere innovative løsninger for å gjøre arbeidsprosesser bedre og tryggere.

Bakgrunn for prosjektet

«Dysleksi» og «dyskalkuli» er uformelle begreper som ofte brukes om lese- og skrivevansker og matematikkvansker som er alvorlige og vedvarende.

«DLD» (Developmental Language Disorder) er en såkalt utviklingsmessig språkforstyrrelse.

Dysleksi, dyskalkuli og DLD er medfødt, varer livet ut og har ingenting med intelligens å gjøre.

Det finnes måter å hjelpe på gjennom opplæring, tilrettelegging og teknologi.

Ca. 10% av befolkningen har dysleksi, dyskalkuli eller DLD.

Mange av dem velger yrkesfag på videregående og søker mot praktiske yrker.

Allerede i 1974 ble gymnaset og yrkesskolene slått sammen. Med reform 1994 ble yrkesfagene mer teoretiske. Meningen var å åpne flere muligheter for høyere utdanning. Kunnskapsløftet i 2006 hadde som mål å sikre at alle elever fikk grunnleggende ferdigheter og kompetanse for livet.

I dagens arbeidsliv er behovet for endring større enn før. Arbeidsoppgavene endrer seg raskt, og industrien må stadig tilpasse seg nye krav.

Norsk industri trenger dyktige og produktive medarbeidere som kan omstille seg.

I Industrimeldingen fremheves viktigheten av samarbeid mellom utdannings- og næringspolitikk for å sikre at industrien fortsatt kan skape verdier i fremtiden.

For å lykkes med omstilling og økt kompetanse er det avgjørende å støtte dem som trenger det mest.

I flere år allerede har ansatte i industrien kjent på endringene. Et gradvis skifte fra rett og slett å gjøre jobben, til å dokumentere.

Stadig mer må skriftliggjøres og rapporteres. Stadig flere oppgaver forutsetter lese- og skriveferdigheter.

Frustrasjonen på Nikkelverket

Roald og Arild kjente endringene på kroppen. De jobber på Nikkelverket i Kristiansand. De har begge dysleksi, men hadde holdt det skjult for dem rundt seg. Det hadde gått fint i mange år. Men de skriftlige kravene ble stadig større. Så en dag fikk Roald nok. Han skulle gjøre den samme oppgaven

han hadde gjort hundrevis av ganger før, men nå fikk han beskjed om å fylle ut et «Tenk sikkerhet-først»-skjema, en såkalt TSF. Han begynte å motsette seg alt som kom fra ledelsen.

«Til slutt begynte vi å være ufine for å være ufine», forteller han i et intervju med FriFagbevegelse. Det var ampert, det var hemmelige møter, men det var også samhold. Ansatte med dysleksi støttet hverandre. Men de gjorde det i skjul.

Det var til slutt hans egen datter som satte ord på det som etter hvert skulle bli vendepunktet. Roald spiste middag hjemme sammen med familien, og han var sint på situasjonen på jobben. «Hva kan Harald gjøre hvis han ikke vet ...», sa datteren.

Harald Eik er HMS-direktør ved Nikkelverket. Han mener at alle HMS-sjefer må ha kunnskap om dysleksi. «Jeg er overbevist om at det er mange HMS-sjefer som håndterer slike situasjoner feil fordi de ikke forstår

utfordringene», uttalte han i et intervju med FriFagbevegelse. Nå forstår han. Og han har gjort en enorm jobb for å gjøre situasjonen bedre for de ansatte ved Nikkelverket, i samarbeid med dem som en gang så på ham som «fienden».

Og grunnen til at han nå vet, er Roald, som valgte å lytte til datteren sin. Datteren som påpekte at «Harald vet jo ikke». Roald resignerte og fortalte til slutt HMS-direktøren at han ikke kunne fylle ut TSF-en. At han ikke kunne skrive. «Men det må vi gjøre noe med», var Haralds reaksjon.

Åpenheten på Nikkelverket har vært vanskelig, det har vært en lang reise, og ingenting har kommet av seg selv. Arbeidet på Nikkelverket er oppkalt etter Roalds datter, Hanne. De vil at «Hanneprosjektet» skal komme flere til gode. Hele industrien – ja, hele arbeidslivet må med.

Slik startet prosjektet «Dysleksivennlig arbeidsplass – pilotprosjekt Hanne».

Pilotprosjektet «Hanne»

Pilotprosjektet er et samarbeidsprosjekt mellom Norsk Industri, IE&FLT, Dysleksi Norge og IA-bransjeprogrammet til leverandørindustrien til olje- og gassnæringen.

Prosjektet retter seg mot prosessindustrien og leverandørindustrien for olje og gass.

I prosjektet har vi samarbeidet med åtte bedrifter. De har fått veiledning og hjelp i sitt arbeid.

Målet med prosjektet har vært å finne ut mer om:

- hva som er gode tilretteleggingstiltak.
- hva som skal til for å lykkes.
- hvor mye tid man må regne med at arbeidet tar.
- hvilke resultater man kan forvente.

KORT SAGT

Den yrkesfaglige opplæringen er for teoretisk.

Industrien må omstille seg.

De ansatte trenger ny kompetanse.

For å lykkes med det, må vi støtte dem som trenger det mest.

Det er viktig med samarbeid mellom utdanningspolitikk og næringspolitikk.

Mange strever med lesing, skrijving, språk og regning.

Ca. 10% av befolkningen har en diagnose: dysleksi, dyskalkuli eller DLD.

Disse diagnosene har ingenting med intelligens å gjøre.

...

Roald og Arild er ansatte ved Nikkelverket i Kristiansand.

De har begge dysleksi.

Nye skriftlige krav gjorde dem frustrerte og sinte.

Men hvordan kunne det skje endring på jobben hvis ikke sjefen visste hva som var problemet?

De valgte til slutt åpenhet.

Sjefen lyttet, og endringer begynte å skje.

Slik startet prosjektet på Nikkelverket i Kristiansand.



Foto: Egil Brandsøy

Fra venstre: Arild Magnussen, Cay Nordhaug, Roald Sandal og forbundsleder Frode Alfheim i IE&FLT

Kilder

Dysleksi Norge (2024, 29. februar). *Statistikk ulike lærevansker*. <https://dysleksinorge.no/statistikk-laerevansker/>

Meld. St. 27 (2016-2017). *Industrien – grønnere, smartere og mer nyskapende*. Nærings- og fiskeridepartementet.

Solem, Tonje Paulsen (2020, 28.07). Roald skjulte dysleksien for sjefen. Det gjorde også 30 andre kollegaer. *LO Media, Frifagbevegelse*. <https://frifagbevegelse.no/magasinet-industri-energi/roald-skjulte-dysleksien-for-sjefen-det-gjorde-ogsaa-30-andre-kollegaer-6.158.714119.0ae7661f16>

Kunnskapsgrunnlag

Hva vet vi allerede om situasjonen for personer i arbeidslivet med lese- og skrivevansker, matematikkvansker og språkvansker?

Hva er dysleksi, dyskalkuli og DLD – og hva hjelper?

Dysleksi er en lese- og skrivevanske. Det betyr ikke at man ikke kan lese og skrive, men det betyr at lesing og skriving er vanskeligere. Litt forenklet kan en si at det handler om lydsystemet i språket og hvilke bokstavkombinasjoner som gir hvilke lyder.

Dyskalkuli er en matematikkvanske. Litt forenklet kan en si at det dreier seg om å streve med helt grunnleggende tallforståelse. Oppfatning av mengde og tallsystemet er vanskelig.

DLD er en språklig vanske. Litt forenklet kan en si at de med DLD strever med å forstå språk og å bruke språk, på sitt eget morsmål. Flerspråklige kan selvsagt også ha DLD. De vil da ha slike språklige utfordringer på sitt eget morsmål.

Det er vanlig at de som har dysleksi, dyskalkuli og DLD, også har utfordringer med høyre/venstre, lære klokka, retningssans og tidsoppfatning.

Det er også veldig vanlig å ha en eller flere av disse utfordringene samtidig. Diagnosene har ingen sammenheng med intelligens.

Mange sliter med lesing, skriving, språk og matematikk uten nødvendigvis å ha en diagnose som dysleksi,

dyskalkuli eller DLD. Ifølge PISA 2022 presterer 31% av elevene på lavt nivå i matematikk. Det tilsvarer OECD-snittet. Videre presterer 27% på lavt nivå i lesing, som er noe over OECD-snittet på 26%.

Hvor mange har dysleksi, dyskalkuli og DLD? Tallene på det varierer. Grunnen til det er definisjoner, kriterier og språklige forskjeller mellom land.

Ca. 5% av befolkningen antas å ha dysleksi, dyskalkuli eller DLD, og mange opplever flere vansker samtidig. Det anslås derfor at omtrent 10% av befolkningen har én eller flere av disse vanskene.

Rapport viser sen utredning

En rapport om praksis for utredning av spesifikke lese- og skrivevansker, matematikkvansker og språkvansker fra 2021 viser at 24% av befolkningen opplever å ha en lese- og skrivevanske, matematikkvanske eller språkvanske, mens kun 10%

har fått en slik vanske påvist og diagnostisert.

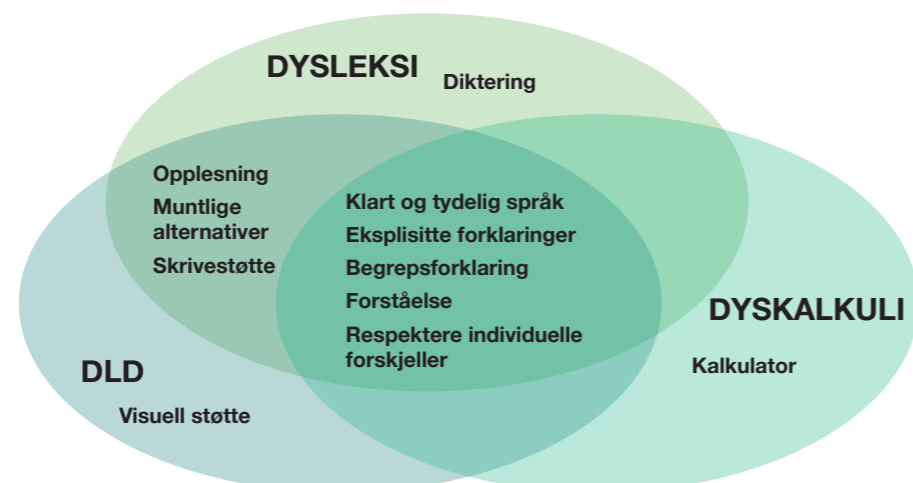
Det er store kjønnsforskjeller. 16 % menn og kun 3 % kvinner har fått påvist én eller flere spesifikke lærevansker.

Rapporten viser at de som får påvist vansker, får det påvist sent. 51% av dem med dysleksi og 55% av dem med DLD fikk vanskene påvist på ungdomsskolen eller senere. Verst er det for dem med dyskalkuli der hele 80% fikk vanskene påvist på ungdomssolen eller senere.

Det er derfor rimelig å anta at mange kommer inn i arbeidslivet uten å ha fått påvist en vanske. De kan ha negative skoleerfaringer og et negativt selvbylde.

Støttebehov

Det er store individuelle forskjeller på hva slags type hjelp og støtte som er riktig. Det kommer blant annet an på hvor store vansker man har, om man har flere vansker samtidig, og hva slags hjelp man har fått før. Modellen under viser hva slags hjelp



Figur 1: støttebehov etter type utfordring

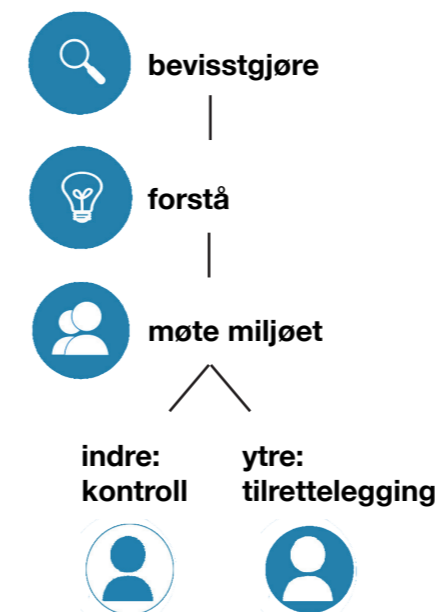
som er typisk etter type utfordring. Den viser at en rekke støttetiltak er felles.

Mestringsmodell

Selv om det er begrenset kunnskapsgrunnlag om tilrettelegging for dysleksi på arbeidsplassen, finnes en modell som går igjen i litteraturen. Det er Reiff, Gerber og Ginsbergs «employment success»-modell (1993; 1997) som understreker at økt kunnskap og bedre forståelse av ens egne utfordringer fører til forbedring. Den brukes som forklaringsmodell for suksesshistorier i arbeidslivet.

Modellen begynner med å bli bevisst egne utfordringer. Det innebærer å akseptere og forstå, og dermed omdefinere sitt eget syn på seg selv.

Neste skritt er å ta kontroll ved å forstå sine egne sterke og svake sider og å sette seg mål. I møte med miljøet på arbeidsplassen spiller både indre og ytre faktorer inn.



Figur 2: mestringsmodell

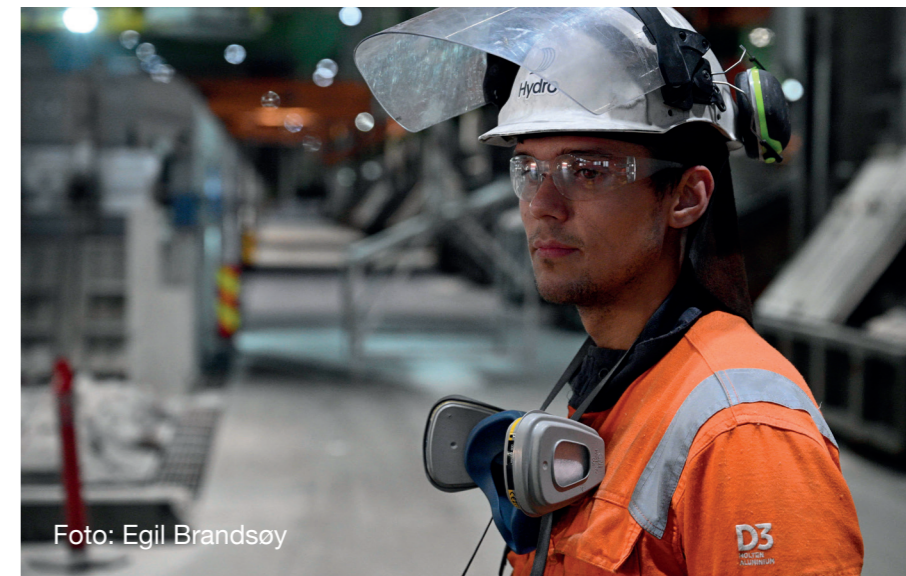


Foto: Egil Brandsøy

Indre innsats er det den enkelte har best kontroll på selv. Det kan være å spille på styrker, spørre om hjelp, bruke strategier, digitale verktøy, og å velge åpenhet.

Ytre innsats representerer miljøets ansvar for å tilrettelegge. Det kan være gjennom universelle tiltak som enklere språk, video eller lyd, eller det kan være ulike former for tilbud om individuell tilrettelegging.

Det som kjennetegner personer med dysleksi som mestrer utdanning og arbeidsliv, er at de utnytter sine egne ressurser og stiller krav til miljøet rundt seg for å oppnå suksess.

Det krever viljestyrke og beslutsomhet.

Mestringserfaringer vil gi personen energi til å fortsette arbeidet, og også skape mestringsforventninger for fremtiden.

KORT SAGT

Det er vanlig å ha mer enn én av vanskene dysleksi, dyskalkuli og DLD samtidig. Det er også vanlig å bli fanget opp sent. Det er forskjell på hva slags hjelp den enkelte trenger. Men en rekke hjelpetiltak vil passe godt for alle. Diagnosene har ingenting med intelligens å gjøre.

Mestringsmodell: For å lykkes er det viktig å bli bevisst egne utfordringer og deretter forstå egne styrker og svakheter. Noe kan man kontrollere selv, f.eks. å spørre om hjelp og å lære seg strategier. Men man er også avhengig av at bedriften tilbyr hjelp og legger til rette.

Kilder

Jensen, F., Pettersen, A., Frønes, T. S., Eriksen, A., Løvgren, M. & Narvhus, E. K. (2023). PISA 2022. Norske elevers kompetanse i matematikk, naturfag og lesing. Cappelen Damm Akademisk. <https://doi.org/10.23865/noasp.205>

Dysleksi Norge (2021). Praksis for utredning av spesifikke lese- og skrivevansker, matematikkvansker og språkvansker i Norge. (1. opplag). https://dysleksinorge.no/wp-content/uploads/2021/03/Rapport_utredningspraksis_2021.pdf

Reiff, H.B, Gerber, P., & Ginsberg, R. (1993). Learning to Achieve: Suggestions from Adults with Learning Dyslexia. Vol 44, pp. 270-288.

Reiff, H, Gerber, P.J., & Ginsberg, R. (1997). Exceeding Expectations. Texas: Pro-Ed.

Digitalisering og verktøy

Språkteknologi har fullstendig forandret rammevilkårene for personer med språkutfordringer.

På 90-tallet ble ordinær stavekontroll en revolusjonerende støtte.

På tidlig 2000-tall kom de første spesiallagde versjonene for personer med dysleksi. De tok hensyn til uttale (dialekt) og reduserte dermed språkbarrierer. Talesynteser gjorde skrevet tekst tilgjengelig for opplesning, og stemmene ble stadig bedre.

Teknologien har vært revolusjonerende for personer med lese- og skrivevansker.

Etter hvert ble digitalisering alminneliggjort, og alle elever skulle lære digitale ferdigheter. Samtidig kom programmene og løsningene

som var tilgjengelige for alle, og ikke bare dem som fikk støtte fra NAV til spesialutviklet programvare. Alminneliggjøringen av både talesynteseteknologi og etter hvert dikteringsteknologi har hatt stor betydning.

Talesyntese er nyttig for alle, ikke bare for dem med lesevansker. Det kan brukes i navigasjonssystemer og mye annen teknologi.

Høsten 2022 kom kunstig intelligens for alvor. Teknologien har vært der lenge, men funksjonaliteten ble alminneliggjort. KI skaper utfordringer, men er også et svært kraftig språkverktøy.

På de neste sidene følger en oversikt over digitale verktøy som kan være en støtte for personer med dysleksi, dyskalkuli og DLD.

Les med ørene!

Talesyntese er en programvare som leser opp digital tekst. Du kan bruke mobilen, nettbrett, enkelte nettlæsere eller egne programmer. Dette gjør at du kan lese all digital tekst med ørene. For å få opplest tekst må den være digital. Du kan ta et bilde av tekst på papir og gjøre den om til digital tekst som kan leses opp. Det er egne apper for dette. Prøv gjerne ut Microsoft Lens – den virker på alle plattformer og er gratis.

Skriv med stemmen!

Diktering er å skrive med stemmen. Du kan bruke mobilen, en iPad, nettsider for diktering eller egen programvare. Du kan skrive tekstmeldinger, poste på Facebook eller skrive e-post med stemmen på smarttelefonen når diktering er aktivert. Når du dikterer,

får du ingen skrivefeil, men du kan få feil ord. Lytt alltid gjennom teksten din etter at du har diktert den. Det er lettest å bruke diktering om du har en dialekt som ligner på bokmål, og har en god taleflyt. Du kan diktere all tekst eller bare enkeltord som du strever med å skrive.

Oversetter

Tenk deg at du skal kommunisere med én som snakker et annet språk enn deg, for eksempel tysk. Gjennom en app kan du velge tysk, snakke inn det du vil si på norsk, og få det oversatt til tysk. Mobilen leser det opp høyt. Den du snakker med, kan nå snakke inn svaret sitt på tysk, og mobilen vil oversette og leser opp på norsk til deg.

Genialt, ikke sant? Forslag: Google Translate finnes til både Android og iPhone.

Tankekart

Tankekartverktøy kan hjelpe med å strukturere, planlegge og organisere. Det bør ha mulighet for å legge inn bilder, video og notater, og det må være enkelt å flytte og omorganisere stikkordene.

Kunstig intelligens med språkmodeller

Det er en rekke utfordringer med kunstig intelligens i språkmodeller. Mange av dem ser vi trolig ikke konturene av ennå. Vi går ikke inn på det her, men vil kort forklare hvordan chat GPT (eller andre tilsvarende programmer) kan brukes:

Skrivestøtte til den med skrivevansker: Med ChatGPT kan du skrive en tekst – full av skrivefeil – og legge den inn med kommandoen: Rett

denne teksten. Du kan også gi andre kommandoer, alt etter hva du trenger hjelp til. For eksempel: Struktur den teksten. Trikset ligger i å finne gode kommandoer, ChatGPT kan hjelpe med det meste!

Skrivestøtte til den som skriver for andre: De som har som jobb å skrive for andre, bør være opptatt av å skrive enkelt og forståelig. Men å skrive enkelt er faktisk ganske vanskelig. Med ChatGPT kan du legge inn en tekst med kommandoen: Skriv denne teksten lettlest.

Etterarbeid: Roboter kan gjøre feil. Du bør alltid sjekke teksten din og om den sier det du mente å si.

Hvordan opplever dyslektikere arbeidslivet

I en mindre studie fra NTNU (Løken, 2019) oppgir arbeidstagere med dysleksi at de opplever stigmatisering i arbeidslivet. Det skaper frustrasjon, og de opplever at de må jobbe mer og hardere enn kollegaer for å kompensere for utfordringene sine. For å lykkes må de bli godt kjent med sine egne styrker og svakheter. Som et resultat opplever de å ha opparbeidet seg en svært god arbeidsmoral som er viktig for arbeidslivet.

KORT SAGT

Digital teknologi har betydd veldig mye for personer med dysleksi, dyskalkuli og DLD. På de neste sidene kan du lese en oversikt over hva som finnes.

Med en talesyntese kan du «lese med ørene».

Med diktering kan du «skrive med stemmen».

Du kan oversette både tekst og tale mellom språk.

Tankekart kan hjelpe med organisering.

Kunstig intelligens kan gi veldig god skrivehjelp. Den kan også hjelpe med å skrive tekst lettlest.

Ansatte med dysleksi som kjenner godt sine styrker og svakheter lykkes bedre enn de som ikke gjør det.

Kilder

Dysleksi Norge (2024, 29. februar). *Hva er datahjelpemidler?* <https://dysleksinorge.no/datahjelpemidler/>

Nordström, T., Nilsson, S., Gustafson, S., Svensson, I. (2019). Assistive technology applications for students with reading difficulties: special education teacher's experiences and perceptions. *Disability and Rehabilitation: Assistive Technology*, 14(8): 798-808 <https://doi.org/10.1080/17483107.2018.1499142>

Løken, Marthe Roel (2019) *Å være dyslektikeren på jobb. En kvalitativ analyse om hvordan dyslektikere opplever arbeidslivet.* NTNU. <https://ntnuopen.ntnu.no/ntnu-xmlui/bitstream/handle/11250/2613667/no.ntnu%3ainspera%3a2446038.pdf?sequence=1&isAllowed=y>



Foto: Egil Brandsøy

Kreativitet

Det er faktisk en sammenheng mellom dysleksi og kreativitet. Hvorfor det er sånn vet vi ikke helt sikkert, men det finnes flere teorier om hvorfor og også flere studier som påviser en sammenheng.

Mange hevder at personer med dysleksi og andre lærevansker er mer kreative enn andre. Noen tror at elever i skolen utvikler kreative evner for å kompensere når de går på nederlag knyttet til teorifag i skolen.

Andre mener at det er selve følelsen av nederlag og manglende mestring som aktiverer kreative tenkemåter og mestringsstrategier. Andre vil påstå at det hele er tilfeldig.

Uansett om det stemmer at det er en sammenheng, og uansett hva som eventuelt er årsaken, er det påvist gjennom flere studier at blant personer som er spesielt kreative, er dyslektikere overrepresentert.

I en studie fra 2002 fant man at det var svært mange flere studenter som oppga å ha dysleksi på kunstskoler med høye opptakskrav enn det var på skoler fra ikke-kunstneriske disipliner, og at denne forskjellen var signifikant. En objektiv test av studentenes fonologiske ferdigheter underbygget dette, da det viste seg at kunststudentene hadde svakere fonologiske ferdigheter (en viktig markør for dysleksi), og igjen at denne forskjellen var signifikant.

En studie fra 1999 viste at voksne dyslektikere er mer

kreative og innovative enn ikke-dyslektikere i oppgaver som krever original tenkning. (Everatt et al 1999).

Vi vet også at dyslektikere er kraftig overrepresentert blant gründere. Så mange som 40 % av dem som beskrives som «selfmade millionaires» har dysleksi, mot 5 % av befolkningen for øvrig (Tulip financial research 2015).

Arbeidslivet bør ikke bare tilrettelegge for dyslektikere for å ta sosialt ansvar, det bør gjøres fordi dette er verdifulle arbeidstagere som kan bidra med en «annerledestenking» som kan gi bedriften store konkurransefortrinn.

Europeisk prosjekt

Prosjektet «Neurodiversity at work» er et EU-finansiert prosjekt av Den europeiske dysleksiforeningen (EDA).

Begrepet «nevrodiversitet» brukes i noen grad i enkelte land. Begrepet er en samlebetegnelse for vansker som dysleksi, dyskalkuli og språkforstyrrelser, men også ADHD, tourettes, autismspekterforstyrrelser og personlighetsforstyrrelser.

Begrepet er noe omstridt fordi personene med såpass forskjellige vansker også har veldig ulike utfordringer. Det er rett og slett litt uklart hvor mye gruppen har til felles.

Blant partnerne i prosjektet er Den europeiske dysleksiforeningen, i tillegg til virksomheter som driver med voksenopplæring og rekruttering.

I prosjektet fremheves blant annet at bedrifter finner frem til praktiske strategier og

verktøy for å:

- utøve lederskap slik at den ansatte tenker «min arbeidsgiver hjalp meg å finne ut hva jeg er god på».
- skifte fokus fra et negativt syn på spesifikke lærevansker til et mer balansert og nyansert syn: Støtte i utfordringer – anerkjenne styrker.
- finne løsninger i samarbeid med de ansatte som har disse vanskene.
- spre informasjon om løsninger i hele virksomheten – fremsnakke hvordan det kommer til nytte for alle ansatte.

Prosjektpartnerne ønsker å:

- skape en forståelse for nevrodiversitet.
- forhindre diskriminering og stigma.
- støtte personer med nevrodivergens til å bruke sin stemme på arbeidsplassen.

Svensk prosjekt

I prosjektet «Ordene på jobben» (oversatt fra svensk: Orden på jobbet) har det svenske Dyslexiförbundet funnet at selv om arbeidsgiveren aksepterer at ansatte har utfordringer som dysleksi og dyskalkuli, er støtten uoffisiell og «stille» – og det finnes grenser.

Med uoffisiell støtte mener de at den ikke er satt i system, men at kollegaer kompenserer og stiller opp.

Analysen viser at når åpenhetskulturen ikke også inkluderer offisielle systemer for støtte, så blir strukturene svake og sårbare.

Så snart en krise eller noe uforutsett oppstår, blir de med utfordringer overlatt til seg selv. De gjør seg helt avhengige av gode personlige relasjoner til kollegaer. Analysen peker også på store mørketall med tanke på hvem som velger å være åpen om sine utfordringer.

Ulykker i industrien

Ifølge SSB sine statistikker ble det rapportert inn 2404 arbeidsulykker i industrien i 2022. Det betyr 11 ulykker per 1000 ansatte. Dette tallet er høyere enn i andre bransjer. I 2022 var det 7 personer innen industriområdet som døde på jobb.

Tallene viser ikke hva som er årsaken til ulykkene. Bedriftene har selvsagt et ansvar for å sørge for at alle ansatte forstår sikkerhetsprosedyrer.

Det er særlig vanskelig for dem med lesevansker.

KORT SAGT

Mange mener at de med dysleksi er mer kreative enn andre. Man vet ikke hvorfor, men det finnes flere teorier. Det finnes flere studier som støtter dette.

Nevrodiversitet er et begrep som beskriver mange forskjellige typer mennesker, blant annet mennesker med læreutfordringer. Det finnes et europeisk prosjekt om nevrodiversitet på arbeidsplassen.

Det finnes også et svensk prosjekt om dysleksi i arbeidslivet. Den sier at åpenhet ikke er nok alene. Bedriftene må også tilrettelegge.

Det er for mange arbeidsulykker i industrien hvert år. Det er viktig at alle ansatte forstår sikkerhetsprosedyrene, også de med lesevansker.

Kilder

Wolff, U., & Lundberg, I. (2002). *The prevalence of dyslexia among art students*. *Dyslexia* (Chichester, England), 8(1), 34–42. <https://doi.org/10.1002/dys.211>

Everett et al. (1999). *An eye for the unusual: creative thinking in dyslexics*. *Dyslexia. An international journal of Research and practice*, 8(1), 28–46. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-0909\(199903\)5:1<28::AID-DYS126>3.0.CO;2-K](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-0909(199903)5:1<28::AID-DYS126>3.0.CO;2-K)

LD Online (2003). *Are Dyslexia and Wealth Linked? Study Finds Individuals with Dyslexia More Likely to Be Millionaires*. <https://www.ldonline.org/ld-topics/self-esteem-stress-management/are-dyslexia-and-wealth-linked-study-finds-individuals>

European Dyslexia Association (2022). *NEURODIVERSITY AT WORK PROJECT BEGINS*. <https://eda-info.eu/2022/04/27/neurodiversity-at-work-project-begins/>

Svenska Dyslexiförbundet (2017) *Om orden på jobbet*. Hentet fra: <https://dyslexi.org/forbundet/om-orden-pa-jobbet/>

(11343) SSB. *Rapporterte arbeidsulykker, etter næring (SN2007) og type ulykke 2015 - 2022*. Hentet fra: <https://www.ssb.no/statbank/table/11343/>

(10913) SSB. *Arbeidsulykker med dødelig utfall, etter tilsynsmyndighet og næring (SN2007) 2000 - 2022*. Hentet fra <https://www.ssb.no/statbank/table/10913/>



Foto: Egil Brandsøy

Kjønnsforskjeller

Det er store kjønnsforskjeller i skoleprestasjoner (NOU 2019:3). Jenter har i snitt 4,6 grunnskolepoeng mer enn guttene, og det er flere gutter enn jenter som ikke får grunnskolepoeng fordi de mangler karakter i mer enn halvparten av fagene (6,4% mot 4,6%).

Det er også store forskjeller i fordelingen der det er langt flere jenter som får høye grunnskolepoeng, og langt flere gutter som får lave grunnskolepoeng. For eksempel så får 23% av jentene over 50 grunnskolepoeng mot 9% av guttene.

Jentene får bedre karakterer i alle undervisningsfag, unntatt kroppsøving. Men forskjellen er større i språkfag med 0,7 karakterpoeng enn i matematikk med 0,2 karakterpoeng.

Betydelig flere gutter enn jenter mottar spesialundervisning. Andelen som mottar spesialundervisning, er lavest i første trinn og øker gradvis før toppen nås i 10. trinn med 10%. Ca. halvparten av dem som mottar spesialundervisning, er gutter.

Ved undersøkelser av voksnes leseferdigheter er imidlertid forskjellene blitt forsvinnende små, eller helt borte.

Det er spekulert en del i hva som kan forklare forskjellene, for eksempel innretninger av skolesystemet og kognitiv utvikling. Ifølge en undersøkelse fra NTNU hadde kvinner med dysleksi en 20% risiko for å bli langtidsmottagere av sosiale

stønader. For menn var tallet 13%.

Ifølge Dysleksi Norges rapport om utredningspraksis fra 2021 er det flere gutter enn jenter som får en dysleksidiagnose. Hele 16% menn mot kun 3% kvinner hadde fått påvist én eller flere av de spesifikke lærevanskene. For dysleksi var tallet 10% mot 2%.

Det antas likevel å være en misoppfattelse at det er flere gutter enn jenter som har diagnoser som for eksempel dysleksi. En amerikansk studie fant ingen signifikante forskjeller på forekomsten av dysleksi mellom gutter og jenter (Helland 2019). Det er trolig mer sannsynlig at flere jenter går gjennom skoleløpet uten å bli oppdaget.

Elevenes vitnemål består av en rekke karakterer der gjennomsnittet avgjør inntak til videregående og opptak til høyere utdanning. Karakterene vektet likt. En betydelig andel av karakterene er fra språkfag, noe som er en stor ulempe for elevene med språklige utfordringer. For eksempel har elevene seks standpunkt-karakterer i språkfag (engelsk muntlig og skriftlig, norsk hovedmål, norsk sidemål, norsk muntlig og fremmedspråk) og én i matematikk.

Lovreguleringer

Arbeidsmiljøloven §4-2 andre ledd regulerer arbeidsgivers plikter til å tilrettelegge for den enkelte.

Det er forbudt å diskriminere dem med dysleksi, dyskalkuli og DLD. Eksempler på diskriminering kan være å bli sagt opp, eller ikke bli ansatt eller forfremmet på

grunn av en vanske. Å ikke få tilrettelegging kan også være diskriminering.

Arbeidstakere og arbeidssøkere med funksjonsnedsettelse har rett til egnet individuell tilrettelegging av ansettelsesprosess, arbeidsplass og arbeidsoppgaver, for å sikre at de kan få eller beholde arbeid, ha tilgang til opplæring og annen kompetanseutvikling samt utføre og ha mulighet til fremgang i arbeidet på lik linje med andre. Dette står i likestillings- og diskrimineringsloven § 22.

Plikten til universell utforming etter likestillings- og diskrimineringsloven §§ 17 og 18 gjelder ikke for områder som kun benyttes av bedriftens ansatte, men kun for de områdene som retter seg mot kunder og publikum.

Derfor er retten til individuell tilrettelegging særlig viktig for å sikre at arbeidsplasser er tilgjengelige for alle og at alle kan delta i arbeid.

Tilretteleggingen skal ta utgangspunkt i den enkeltes behov. Retten til individuell tilrettelegging gjelder så lenge det ikke innebærer en uforholdsmessig byrde. Det fremgår av merknaden til loven at denne begrensningen skal forstås som en sikkerhetsventil og må ikke tolkes for vidt.

En skal legge vekt på tilretteleggingens effekt, men ikke som en tradisjonell «kost-nytte»-vurdering. Det er presisert at man må akseptere økte kostnader, og at man må ta med i vurderingen om også andre kan ha nytte av tiltakene.



Foto: Egil Brandsøy

KORT SAGT

Det er store forskjeller mellom jenter og gutter i skoleprestasjoner. Jentene får bedre karakterer i nesten alle fag. Det er flere gutter enn jenter som får spesialundervisning på skolen.

Forskjeller i leseferdighet blir borte blant voksne.

Det er flere gutter enn jenter som får en dysleksidiagnose. Men det er ikke flere gutter enn jenter som har dysleksi.

Arbeidsgiver har en plikt til å tilrettelegge.

Den ansatte har rett til egnet individuell tilrettelegging. Det gjelder både ansatte og søkere.

Det er forbudt å diskriminere på grunn av dysleksi, dyskalkuli og DLD.

Kilder

NOU 2019: 3. (2019) *Nye sjanser – bedre læring. Kjønnsforskjeller i skoleprestasjoner og utdanningsløp*. Kunnskapsdepartementet.

Dysleksi Norge (2021). *Praksis for utredning av spesifikke lese- og skrivevansker, matematikkvansker og språkvansker i Norge*. (1. opplag). https://dysleksinorge.no/wp-content/uploads/2021/03/Rapport_utredningspraksis_2021.pdf

Prop. 81 L (2016 – 2017). *Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak). Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven)*. Det Kongelige Barne- og likestillingsdepartement.

Helland, Turid (2019) *Språk og dysleksi* (2. utgave) Fagbokforlaget.

Hva har vi funnet ut?

Basert på tidligere erfaringer og kunnskapsgrunnlaget har vi veiledet bedriftene i 1,5 år. Noen av bedriftene har også gjennomført undersøkelser. I tillegg har vi intervjuet alle bedriftene på slutten av prosjektperioden.

Dette er en oversikt over hva vi har funnet ut.

Hvordan har vi kommet frem til det vi skriver (METODE)?

Flere av bedriftene har gjennomført egne undersøkelser. Resultater fra disse er grafisk fremstilt med diagrammer, der det har vært mulig å sammenligne. Spørsmålsstillinger, ulikheter og datagrunnlag er redegjort for i den enkelte figur. Alle bedrifter er intervjuet mot slutten av prosjektfasen. Alle bedriftene fikk de samme spørsmålene. Sitatene i det følgende er hentet fra disse. Bedriftene er anonymisert i fremstillingene. Datagrunnlaget er ikke stort nok til å generalisere for industrien eller resten av arbeidslivet.

Forankring

Først og fremst må prosjektet være godt forankret blant ledelsen, tillitsvalgte og vernetjenesten. Partene må ha eierskap til prosjektet.

Alle bedriftene i prosjektet peker på betydningen av at ledelsen aktivt støtter prosjektet.

» Det betyr noe når ledelsen nevner dysleksivennlig arbeidsplass under viktige møter.

Forankring bør forstås som at alle relevante bedriftsledd er involvert, men også at prosjektet snakkes om så høyt og tydelig at det er godt kjent blant alle ansatte.

Det skaper en daglig bevissthet om å ta dysleksivennlige valg.

» Det spirer og gror bedre i bunn hvis det er forankret i topp, men det er i bunnen det skjer!

Også i andre bedrifter som ikke har vært en del av pilotprosjektet, har forankring blitt trukket frem som et viktig poeng.

Åpenhetskultur

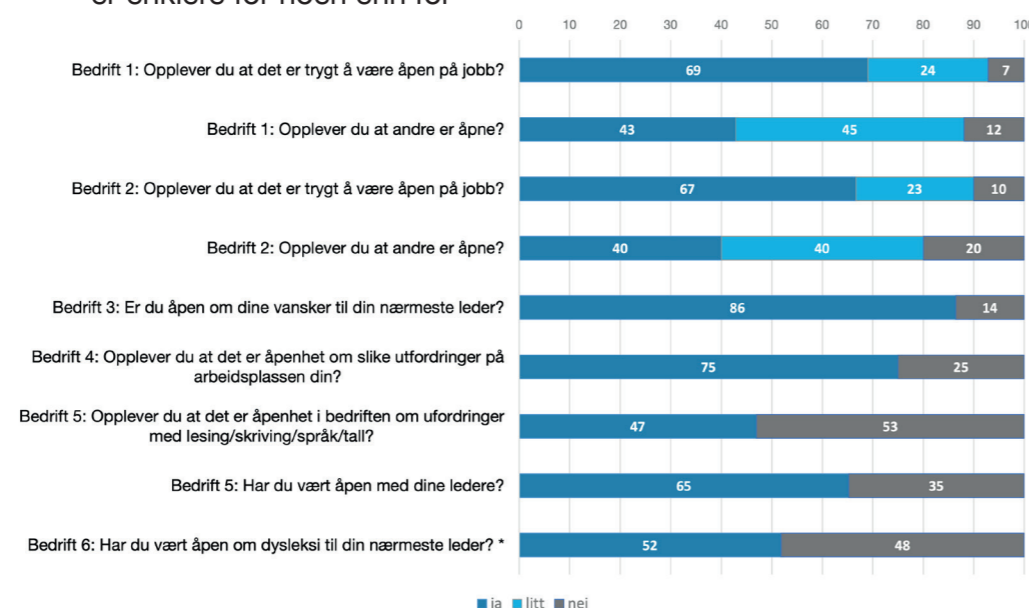
Åpenhet om utfordringer på arbeidsplassen er avgjørende. Det kan bidra til en trygg arbeidsplass. Men hvordan lykkes med å skape åpenhet?

Å være åpen er et valg som tas av den enkelte. Åpenhet kan ikke fremprovoseres. Alle bærer med seg ulike erfaringer, noen gode og noen dårlige. Å være åpen er enklere for noen enn for

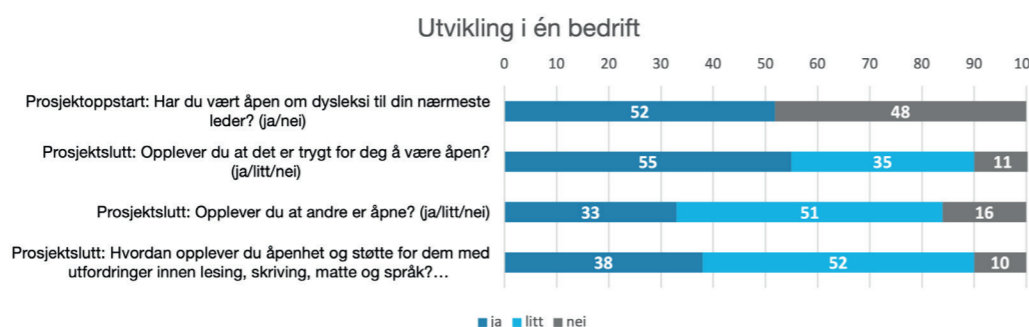
andre. Det handler blant annet om hvordan man har blitt møtt før.

For noen handler det om negative skoleerfaringer og frykten for å bli stigmatisert også i arbeidslivet. Det må føles trygt å velge åpenhet.

» Den som velger å være åpen, må først være trygg.



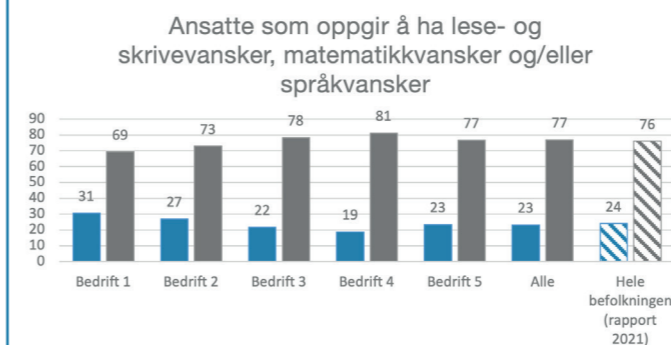
Figur 3: De ansatte på bedriftene opplever i ulik grad at det er åpenhet. På noen arbeidsplasser er det stor grad av åpenhet.



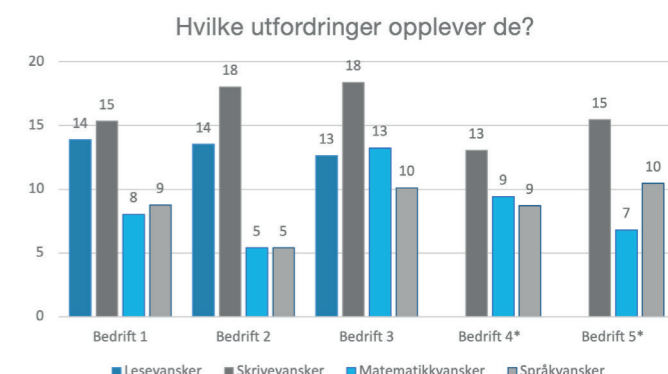
Figur 4: Utvikling i én bedrift indikerer mer åpenhet mot prosjektslutt.

Omfang av dysleksi, dyskalkuli og DLD på arbeidsplassene

De fleste bedriftene ble overrasket over de høye tallene, selv om de faktisk ikke er særlig høyere enn i befolkningen for øvrig. Men bedriftene som har gjennomført to undersøkelser, opplever en økning i andelen som oppgir å ha vansker, utover i prosjektet. Det kan tyde på at det er mørketall, som har sammenheng med hvor stor grad av åpenhet det er i den enkelte bedrift og bevisstgjøring.



Figur 5: Mellom 20 og 30% av de ansatte på bedriftene opplever å ha en lese- og skrivevanske, matematikkvanske eller språkvanske. Det er ganske likt som befolkningen for øvrig. (Antall respondenter: 790)



Figur 6: Det er flere som oppgir å ha skrivevansker enn de andre vanskene. Merk: Bedrift fire og fem stilte spørsmålet med «lese- og skrivevansker» samlet.

Det er viktig at personer som er åpne, faktisk møtes med hjelp og støtte. Det er svært uheldig om de som velger å være åpne, likevel ikke får hjelp. Det vil gjøre det mindre sannsynlig at andre står frem senere. Bedriften må derfor tenke gjennom hvilken type hjelp de kan tilby dem som velger åpenhet.

Bedriftene opplever at det er mer åpenhet blant de unge enn blant de eldre.

Gode ambassadører

Det er lettere for bedriftene å skape en åpenhetskultur med gode ambassadører på laget.

Gode ambassadører kan kjennetegnes som personer som:

- selv har lese- og skrivevansker, matematikkvansker eller språkvansker.
- møter medmennesker på en god måte.

- godtar andres opplevelser og virkelighetsoppfatninger.
- bidrar til å løfte dem med utfordringer.
- klarer å holde en viss distanse til egne negative erfaringer.
- er gode formidlere.

» Vi har fått noen voktere som roper ut når ting ikke er bra nok «Det der er ikke dysleksivennlig!». Dysleksivennlig har blitt et begrep. Det er skikkelig kult!

Tilrettelegging og inkluderingstiltak

Bedriften må tilby hjelp og støtte til sine ansatte. Det må gjelde alle, og ikke bare dem som roper høyest.

Med gode systemer for hele bedriften er det enklere å inkludere alle. Inkluderende praksis innebærer både universell utforming og individuell tilrettelegging.

Universell utforming betyr at «hovedløsningen» er tilgjengelig, ofte illustrert med et offentlig bygg med en rullestolrampe ved bakdøra. Det er ikke universelt utformet før hoveddøra er åpen for alle.

På en arbeidsplass vil det for eksempel være å sørge for at all informasjon er så lettleselig og tilgjengelig som mulig.

» Jeg har fått mye mer respekt for energibruken til en med dysleksi.

Individuell tilrettelegging er tiltak rettet direkte mot den som har behov for ekstra hjelp. Det kan være gjennom bestemte dataprogrammer eller tilbud om ekstra opplæring. Fritak for enkelte arbeidsoppgaver kan være en individuell tilrettelegging, men bør kun vurderes hvis andre tiltak har vært prøvd først.

Ved tilrettelegging som er godt synlig, er det viktig

med en felles forståelse på arbeidsplassen. Den ansatte må slippe å forsvare seg selv.

Det svenske prosjektet «Ordet på jobben» viste at åpenhet alene uten tilstrekkelig støtte i bunn plasserer for mye ansvar hos den enkelte. Da blir det de med best sosiale ferdigheter som får hjelp.

Det er særlig problematisk fordi mange av dem med språklige utfordringer kan ha problemer i sosial kommunikasjon.

På de neste sidene følger en oversikt over ulike former for tilrettelegging og inkluderingstiltak som har vært nyttige for bedriftene.

Bruk av digitale verktøy

Det finnes mange digitale verktøy som er veldig nyttige for personer med lese- og skrivevansker, matematikkvansker og språkvansker.

Ny teknologi er en enkel og kostnadseffektiv tilrettelegging som gjør stor forskjell. De fleste bedriftene kjente lite til dette før prosjektet. Likevel har det vært krevende å implementere det i arbeidshverdagen. Det har hatt litt ulike grunner.

Flere steder kan ikke digitale apparater være med i produksjonsområdet på grunn av elektromagnetisk strålefare. Noen har løst det med godtdrunderende skjold.

Brannmurer og behov for oppgradert utstyr er også et hinder på noen av arbeidsplassene.

Mange av bedriftene har IT-avdelinger som jobber fra

andre land og opplever at selv små endringer tar lang tid.

» *Alle endringer må gå via India. Ting tar tid.*

Bedriftene har store mengder tekst som de ansatte skal lese. Ofte brukes et teknisk og avansert språk.

Få av bedriftene har hatt kunnskap om hvordan man kan støtte for leseutfordringer før de ble med i prosjektet. Det samme gjelder opplæringstiltak.

Det er viktig at alle ansatte har slik kunnskap, ikke bare prosjektgruppa. Det er et sikkerhetstiltak å sørge for at informasjon blir forstått.

Eksempler på lesestøtte er opplesning av tekst, oversetting mellom språk og et lettest og klart språk.

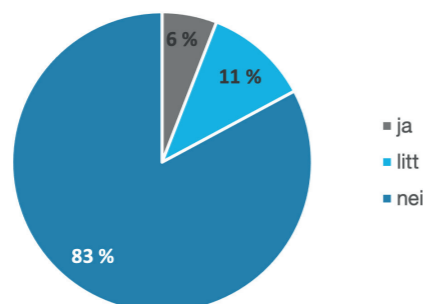
Opplesning

For mange med lesevansker er det lettere å bearbeide innholdet i teksten hvis man får lytte til den.

Lesestøtte bidrar rett og slett til at den ansatte forstår innholdet i informasjon.

Svar fra fire bedrifter viser dessverre at nesten ingen ansatte bruker lesestøtte. Her har bedriftene et stort uutnyttet potensial (figur 7).

Bruker du lesestøtte på jobb?



Figur 7: Svært få bruker lesestøtte

Oversetting

Flere av bedriftene har engelsk som arbeidsspråk i tillegg til norsk. Én av bedriftene har gått over til engelsk i løpet av prosjektperioden. Det har gjort lesing enda vanskeligere.

» *«Plutselig skulle alt være på engelsk. Jeg kan ikke engelsk. Jeg sliter nok med å lese på norsk.»*

En enkel løsning hadde vært å gi opplæring i bruk av oversetterprogrammer som både kan oversette tekst og tale. Det egner seg også for kollegaer som ikke snakker samme språk. Slik er det i de fleste bedriftene.

Lettelest språk

Et klart og tydelig språk er best i alle sammenhenger. I arbeidslivet er skrivestilen formell. Ofte blir den også for tung og akademisk.

Konsekvensen er at teksten ikke blir forstått av dem som skal forstå den. Men å skrive enkelt er vanskelig.

Alle bedrifter bør ha som mål å skrive med et klart og tydelig språk. Flere bedrifter peker på at det er vanskelig nok nasjonalt, og enda vanskeligere internasjonalt.

Det krever trolig en stor holdningsendring og vil være et langt arbeid.

Derfor er det desto viktigere å begynne nå.

Leseren skal finne det de trenger, forstå og kunne bruke informasjonen. Bruk tydelig ordlyd, struktur og utforming.

(ISO-Standard for klarspråk 24995-1)

Nye tilgjengelige språkmodeller og KI-teknologi har på kort tid gjort det svært mye lettere å få hjelp til å omskrive en tekst i lettest språkdrakt.

Lesestøtte og tilrettelegging som sikkerhetstiltak

Arbeidsplasser i industrien kan være farlige.

Å forstå innholdet i sikkerhetsmanualer er bokstavelig talt livsviktig.

Det er vanlig praksis i bedriftene at ansatte må bekrefte at de har lest og forstått sikkerhetsprosedyrer.

Mange ansatte kan føle seg presset til å signere på at de har gjort dette, selv om teksten i prosedyren er uforståelig for dem.

Det kan bidra til økt risiko for ulykker.

Selv med oppfordringer om åpenhet, kan det føles ubehagelig å innrømme at

man ikke forstår for nye kollegaer.

Det skjer ulykker hver dag i industrien. Noen av dem kunne trolig vært unngått om prosedyrene var lettere å forstå. De skal hjelpe ansatte til å være trygge på jobb.

Behovet for lesehjelp vil være større hos noen enn hos andre, men sannsynligvis være til hjelp for mange.

Noen har behov for lesehjelp fordi de har en lesevanske, noen fordi de har et annet morsmål, mens andre igjen kan ha konsentrasjonsvansker eller ha helt andre typer utfordringer som påvirker lesing.

For noen er lesehjelp helt nødvendig, for andre er det først og fremst praktisk. Å kommunisere klart og tydelig med alle ansatte er selvsagt også lønnsomt for bedriftene.

Når lesestøtte er tilgjengelig for alle, blir dessuten bruk av lesestøtte alminneliggjort

og ufarliggjort. Tiltak som utformes universelt, kan dermed også bidra positivt til bedriftens åpenhetskultur.

» *Tilrettelegging for dem med dysleksi, dyskalkuli og DLD gjør det bedre for alle!*

Behov for kunnskap om digitale verktøy i industrien

Behovet for industriarbeidere er stort og samtidig står mange i yrkesfør alder utenfor arbeidslivet. Særlig gjelder dette unge mennesker. For å tiltrekke seg dem som står utenfor, er det viktig at bedriftene henger med i den digitale utviklingen og tar i bruk verktøy som kan gjøre det enklere for dem som står utenfor, å komme inn.

Bedriftene trenger kompetanse om digitale verktøy for å tilpasse arbeidshverdagen for sine ansatte. Nesten alle bedriftene oppgir at de trenger mer kurs og opplæring i dette.



Foto: Egil Brandsøy

Tunge sikkerhetsprosedyrer

De fleste bedriftene peker på vanskelige prosedyrer som en høy terskel. De er ofte skrevet med et vanskelig språk, og operatørene opplever dem som altfor teoretiske i sin praktiske arbeidshverdag.

I mange av bedriftene finnes det flere prosedyrer for samme operasjon. Det blir laget nye, uten at de gamle fjernes.

Operatører må forholde seg til både gamle og nye prosedyrer som handler om det samme, noen ganger med motstridende informasjon.

Det er en stor og omfattende jobb å rydde opp i dette. De fleste bedriftene har tusenvis av sider med ordrike prosedyrer.

» «Det er galskap med en prosedyre på 27 sider som handler om å klatre i en stige!»

Dette sitatet er ekstra slående fordi det kommer

fra Harald Eik, som er direktør HMS & kvalitet ved Glencore Nikkelverk AS. Eik kommenterer dermed sin egen prosedyre. Nikkelverket har i ettertid gjort svært mye for å bedre egen praksis.

Det skjer ulykker hver dag i industrien. Noen av dem kunne kanskje vært unngått om prosedyrer var fulgt. De skal sørge for at de ansatte er trygge på jobb. Det forutsetter selvsagt at de både blir lest, forstått og brukt.

» Jeg har kanskje 3 timer på meg til å lese 2-300 sider, det blir mildt sagt skumlesing. Jeg jobber på rutinen og faglig kunnskap, ikke på prosedyren.

Prosedyrer er livsviktig. En prosedyrefeil kan koste liv og helse. Den kan også være svært kostbar for bedriften, som i eksempelet til høyre.

Prosedyrer må være enkle å forstå både for dem med og dem uten vansker.



Foto: Egil Brandso

EKSEMPLER

Bedriften må sikre forståelse

En avdelingsleder skulle sjekke om de ansatte hadde forstått innholdet i bedriftens grunnleggende prosedyrer, på tvers av faggrupper.

På et fellesmøte ble alle bedt om å reise seg opp. Lederen hadde forberedt 13 spørsmål. De som svarte feil, skulle sette seg ned. Etter tre spørsmål satt alle. Lederen ba alle reise seg og fortsatte. Men etter fire spørsmål til satt alle igjen.

Det dreide seg om helt grunnleggende prosedyrer som det var viktig at alle kunne til fingerspissene. Avdelingslederen fikk seg en stor overraskelse og måtte straks planlegge mer opplæring.

Prosedyrefeil er dyrt

En prosedyrefeil hos en bedrift førte til at en borekrona ble ødelagt. Hele borekrona måtte fjernes og ny måtte settes inn. I tillegg til kostnaden ved ødelagt utstyr, gikk det ut over produksjonen i flere dager. Prosedyrefeilen endte opp med å koste bedriften 40 millioner kroner.

Nikkelverkets letteste prosedyrer

Nikkelverket har tatt sikkerhetsproblemet med vanskelige prosedyrer på alvor. De har gjort sine livreddende prosedyrer mer tilgjengelige for alle.

Prosedyrene har blitt forenklet i språket og med symboler som gir god, visuell støtte.

De har satt en ny standard for hvordan prosedyrer burde utformes.

Prosedyrene er tilgjengelige på nikkelverk.no

Kunnskap om dysleksi, dyskalkuli og DLD

Bedriftene trenger grunnleggende kunnskap om hva vanskene er.

» Selv om jeg har dysleksi selv, har jeg lært mer om dysleksi gjennom dette prosjektet enn i hele mitt liv.

Bedriftene trenger ikke inngående kunnskap om årsakssammenhenger og behandlingsopplegg for personer med dysleksi, dyskalkuli og DLD.

Basert på det vi har lært gjennom prosjektet og det bedriftene selv etterspør av kunnskap, mener vi at bedriftene bør ha følgende kunnskap:

- Hva er dysleksi, dyskalkuli og DLD.
- Hva kjennetegner slike vansker.
- Vanlige følgevansker.
- Kunnskap om digitale verktøy og annen tilrettelegging.

I tillegg burde bedriftene vite at vanskene arter seg svært forskjellig fra person til person.

Det er ikke sånn at det samme hjelpetiltaket passer for alle. Det skyldes flere ting:

- Det er ulik alvorlighetsgrad (man kan være hardt eller mindre hardt rammet).
- Personene har med seg ulike livserfaringer; noen har opplevd mye mestring, andre har opplevd mange nederlag.

- Det er veldig vanlig å ha én eller flere av vanskene samtidig, men gjerne uten å vite det selv.

Også i andre bedrifter som ikke har vært en del av pilotprosjektet, trekkes generelle innføringskurs frem som viktig for det videre arbeidet:

» Nå er det sådd et frø som har startet å spire. Vår oppgave fremover blir å gi det riktig næring slik at vi kan skape en åpen, sikker og trivelig arbeidsplass.

Tilby utredning?

To av bedriftene har spurt sine ansatte om de er interessert i å bli utredet for lese- og skrivevansker, matematikkvansker eller språkvansker.

Det er kun de som har oppgitt at de har en utfordring, som har fått spørsmålet.

Mellom 50 og 57% ønsker ikke å bli utredet, mens mellom 12 og 20% ønsker en utredning. Resten er allerede diagnostisert.

Hvis tallene fra disse undersøkelsene er representative, vil det være i overkant av 100 ansatte som opplever en utfordring, i en bedrift med 500 ansatte.

Av disse vil mellom 10 og 15 ha et ønske om å bli utredet.

Bedriftene bør vurdere å tilby utredning til de ansatte som ønsker det.

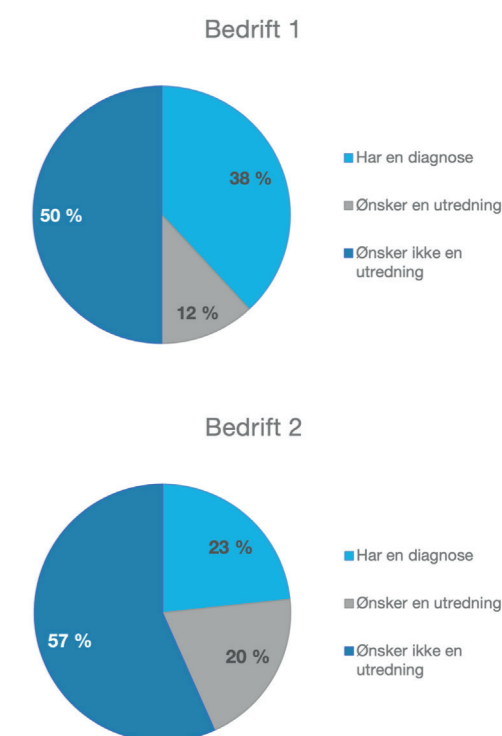
FAKTABOKS

Flere store industribedrifter, som ikke har vært en del av pilotprosjektet, har gjennomført samlinger hvor ansatte og ledelse har fått høre om erfaringene fra Nikkelverket og om hvordan de har jobbet for å bli en dysleksivennlig arbeidsplass.

Det er:

- Eramet
- Hydro
- Boliden
- Tizir
- Elkem Bjølvefossen

I disse bedriftene er det nå sådd et frø, og for dem vil resultatene fra pilotprosjektet være en viktig rettesnor for det videre arbeidet.



Figur 8 og 9: Et beskjedent antall ansatte gir uttrykk for å ønske en utredning av sine lærevansker.

Lærlinger

Bedriftene har i liten grad involvert lærlinger i arbeidet på annen måte enn at lærlinger er en del av bedriften, som alle andre ansatte.

Flere av bedriftene påpeker at lærlinger ofte er mer kjent med ny teknologi enn øvrige ansatte.

Det er helt naturlig og bør forstås som en mulighet til å dra lærlinger mer inn i prosjektet. Kanskje kan lærlinger fungere som ambassadører og superbrukere på verkøyt som de behersker.

Én av bedriftene har snakket om dysleksivennlig arbeidsplass under intervju med lærlinger og mener at det var positivt.

Bedrifter som har lærlinger, har et opplæringsansvar. Behovet for å støtte dem på veien til et fagbrev er opplagt.

Dysleksivennlige arbeidsplasser bør ha en særlig god oppfølging og opplæring av lærlinger. Dette er et stort utviklingspotensial for prosjektet fremover.

Være en del av et nettverk

For bedriftene er det viktig å være en del av et nettverk. Det handler om kompetanseheving, kompetansevedlikehold, men også erfaringsutveksling og motivasjon.

Alle bedriftene mener at i arbeidet med å bli dysleksivennlige må de ha samhandling med andre bedrifter.

Klart ønske om sertifiseringsordning

Bedriftene i prosjektet ønsker en sertifiseringsordning for dysleksivennlig arbeidsplass.

De mener at det vil gi en etterlengtet anerkjennelse av arbeidet som legges ned.

I tillegg mener de det vil være positivt for rekruttering og i konkurranse med andre bedrifter.

Største utfordringer i prosjektet

Det er i hovedsak to utfordringer som trekkes frem av bedriftene. Den ene er å sette av tid, og den andre dreier seg om lokalisering og samlingspunkter.

Sette av tid

Arbeidet med å bli en dysleksivennlig arbeidsplass skjer i den enkelte bedriften.

For at bedriften skal lykkes må de sette av tid til dette viktige arbeidet.

Alle bedriftene oppgir tid som den største trusselen mot prosjektet.

De fleste bedrifter opplevde at det ikke har blitt satt av nok tid, og de mener at de kunne ha fått utrettet mye mer om de hadde mer tid.

På noen av bedriftene sier faktisk ansatte at de har jobbet med prosjektet på fritiden.

Selv om bedriftene er ulike i størrelse, så er de ganske samstemte i hvor mye tid de mener det bør settes av.

Noen mener det er nødvendig med et helt årsverk, men andre tror det vil holde med 20% av en full stilling.

Lokalisering og samlingspunkter

Bedriftene har ganske ulike utgangspunkt hva gjelder lokalisering og felles samlingspunkter.

For noen av bedriftene har det rett og slett vært svært komplisert å finne felles samlingspunkter for å orientere om prosjektet eller å gi ulike typer opplæring/kurs om digitale verktøy eller lignende.



Foto: Egil Brandsøy

Gode råd til bedrifter som vil bli dysleksivennlige

Har du blitt nysgjerrig på prosjektet? Lurer du på om din bedrift også kan bli dysleksivennlig? Her er noen gode råd til deg som vil starte arbeidet.



Foto: Linjebygg

Lær mer om hvordan du kan gå frem her



1. Start med forankring

Bedrifter som ønsker å bli dysleksivennlige, bør starte med forankring. Ledelse, representanter for de ansatte, for eksempel AMU, må være representert og ha eierskap til prosjektet.

Det er en stor fordel å ha en ambassadør som kan tale saken.

2. Åpenhet

For å gjøre noe med et problem må det først anerkjennes at det eksisterer. Åpenhet om utfordringer på en arbeidsplass er både en bekreftelse på en inkluderende bedriftskultur og en avgjørende faktor for å skape en endring. Ingen kan imidlertid tvinges til å være åpne. Bedriften må ta ansvar for å gjøre det trygt å være åpen, og åpenheten må skje på den ansattes premisser.

3. Kunnskap

Å tørre å være åpen henger nært sammen med bevisstheten om at det finnes hjelp å få. Bedriften må ha kunnskap om dysleksi, dyskalkuli og DLD, og de må ha kunnskap om hjelpetiltak.

Denne hjelpen og støtten kan være letteste prosedyrer, kurs og opplæring i hjelpemidler og tilrettelegging i opplæringssituasjoner.

4. Lærlinger

Lærlinger kommer ofte fra en skolegang der de har fått mye hjelp og støtte og er godt kjent med hvilke hjelpemidler og tilretteleggingsmuligheter som finnes. Men noen har negative skoleerfaringer og har opplevd liten støtte. Likevel har vi sett at lærlinger kan være en ressurs, der de har med seg en digital kompetanse fra skolen som er gunstig for bedriften. Det er viktig at tilrettelegging ikke avsluttes i det lærlingen går over til å bli ansatt, men at tiltakene fortsetter.

5. Individuell støtte

For å finne ut hva den enkelte trenger må den enkelte spørres! Selv om det finnes mange tiltak som vil treffe bredt, finnes det ingen universale «one-size-fits-all»-tiltak. Alle er forskjellige, også de med dysleksi, dyskalkuli og DLD. For noen bedrifter kan det være aktuelt å «screene» ansatte som tror de har vansker.

6. Universell utforming

Hensikten med universell utforming er å lage informasjon som er tilgjengelig for alle. Det er altså ikke særtiltak for den enkelte, men ordninger som treffer bredt.

Eksempler kan være lettest informasjon, klart språk, kombinasjon av lyd-tekst-bilde, visuell støtte og teknologiske løsninger som for eksempel opplesning og diktering.

7. System

Å være en dysleksivennlig arbeidsplass er et systemarbeid. Arbeidsplassen må ha et system som sikrer at alle som trenger støtte, blir fanget opp.

Det kan dreie seg om rutiner som sikrer at dysleksivennlig arbeidsplass rutinemessig står på agendaen i ansettelsesprosesser, fellesmøter, interne informasjonskanaler, i opplæringssituasjoner og på ledelsesmøter.

8. Veiledning

Ta kontakt med Dysleksi Norge for å få veiledning om hvordan dere skal gå frem, hvor dere er og hvor dere skal. Gjennom kontakt med Dysleksi Norge er det kort vei til å starte prosessen mot en dysleksivennlig arbeidsplass.

Gode grunner for å bli en dysleksivennlig arbeidsplass

Hvorfor er dysleksivennlig arbeidsplass viktig? Her er noen gode grunner til at din bedrift burde begynne arbeidet med å bli dysleksivennlig.

Sikkerhetsargumentet

Arbeidsoperasjoner på industriarbeidsplasser er ofte forbundet med risiko. Det er derfor viktig med sikkerhetsprosedyrer og at disse faktisk blir forstått. De forebygger feil og alvorlige ulykker. Sikkerhetsprosedyrer er ofte lange og med mye tekst. Det hjelper ikke med gode sikkerhetsprosedyrer hvis ansatte ikke forstår dem.

En dysleksivennlig arbeidsplass sørger for at alle ansatte forstår sikkerhetsprosedyrene. Det gjør de gjennom forenkling av språk – ikke gjennom forenkling av innhold.

ARGUMENTER

- Forenkling av sikkerhetsprosedyrer:
 - er avgjørende for ansatte med lesevansker – og nyttig for alle andre
 - forebygger feil og ulykker, og i verste fall dødsfall

Åpenhet og psykisk helse

Lese- og skrivevansker, matematikkvansker og språkvansker er svært utbredt. Faktisk har over 10 prosent av befolkningen alvorlige og livsvarige vansker. Enda flere har vansker i større eller mindre grad. Mange søker seg mot praktiske yrker. Likevel er det mange som føler seg alene. Mange føler på skam. Det går utover trivsel og psykisk helse. Ansatte skal trives på jobb, og de skal mestre arbeidoppgavene sine. Å ikke føle seg god nok på jobb går utover selvbildet og selvfølelsen.

En dysleksivennlig arbeidsplass jobber for åpenhet på arbeidsplassen.

ARGUMENTER

- Systematisk arbeid med åpenhet:
 - gir økt trivsel
 - forebygger psykisk uhelse

Ressursargumentet

Norge har et økende behov for arbeidskraft i de kommende årene. Vi har rett og slett ikke råd til å overse de mange ansatte med lese- og skrivevansker, matematikkvansker og språkvansker. Ikke er det spesielt lurt heller: Disse personene har en rekke ferdigheter og ressurser. Anerkjennelse av det legger til rette for individuell utvikling, som igjen kan bidra positivt for bedriftenes nyskaping og konkurranseevne.

En dysleksivennlig arbeidsplass ser på ansatte med lese- og skrivevansker, matematikkvansker og språkvansker som viktige ressurser.

ARGUMENTER

- Anerkjennelse av ansattes ressurser
 - åpner for individuell utvikling
 - bidrar positivt til bedriftens nyskaping og konkurranseevne

Tilretteleggingsargumentet

Vi leser og skriver, og omgir oss med tall og språk hele tiden. Ikke bare i opplæring, men også på jobb og sosialt. Vansker som egentlig er ganske avgrenset blir dermed et større problem – om en ikke gjør noe med det. Heldigvis er mulighetene for tilrettelegging mange. Det kan være helt enkle eller mer omfattende tiltak.

Kompetansemeldingen peker på fremtidens behov for omstilling og kompetanseutvikling. Det er altså ikke lenger sånn at elever kommer ut av skolen med en «ferdig» kompetanse. Det forventes av bedriftene, både i industrien og ellers, at det jobbes med utvikling av ferdigheter og kompetanseheving. Det stiller nye krav til bedriftene.

En dysleksivennlig arbeidsplass tilrettelegger for ansatte med lese- og skrivevansker, matematikkvansker og språkvansker.

ARGUMENTER

- Tilrettelegging:
 - Sørger for at informasjon faktisk blir forstått
 - Gjør de ansatte selvstendige
 - Gjør de ansatte mer effektive
 - Sikrer at bedriftens ansatte har den kompetansen som bedriften og næringen trenger
 - Tar samfunnets omstillingsbehov på alvor
 - Forebygger ulykker og prosedyrefeil



Foto: Egil Brandsøy

Anbefalinger

Styringsgruppa for dysleksivennlig arbeidsplass har bestått av representanter fra Norsk Industri, IE&FLT, IA-bransjeprogrammet til leverandørindustrien til olje- og gassnæringen og Dysleksi Norge.

Samtlige medlemmer av styringsgruppa mener at prosjektet både er svært viktig og at prosjektet har bidratt til ny, viktig kunnskap om hvordan arbeidslivet bedre kan ivareta personer med lese- og skrivevansker, matematikkvansker og språkvansker.

Det er styringsgruppas klare oppfatning at arbeidet med å skape et dysleksivennlig arbeidsliv må fortsette.

Styringsgruppa anbefaler:

1. Prosjekt «Dysleksivennlig arbeidsplass» må fortsette og inkludere hele arbeidslivet. Partene i arbeidslivet og Dysleksi Norge må være representert og ha eierskap.
2. Bedriftene selv ønsker muligheten til å bli sertifisert som en «dysleksivennlig arbeidsplass». Styringsgruppa mener derfor at muligheten for en sertifiseringsordning bør utredes videre.
3. Styringsgruppa mener at erfaringer fra prosjekt «Dysleksivennlig arbeidsplass» må bringes inn i IA-arbeidet.
4. Styringsgruppa anbefaler å lovfeste voksnes rett til utredning for eventuelle lærevansker.

Styringsgruppa har bestått av:

Pernille Vogt, Norsk Industri

Petter Arnesen, IA-bransjeprogrammet til leverandørindustrien til olje- og gassnæringen

Per Øistein Kivijarvi, IE&FLT

Cay Nordhaug, IE&FLT

Caroline Vigestad Solem, Dysleksi Norge

Rita Lie, Dysleksi Ungdom

Vidar Tønnesland, Dysleksi Norge

Prosjektleder: Synnøve Wilhelmsen, Dysleksi Norge



2024

**IE&FLT
Norsk Industri
Dysleksi Norge**

IA-bransjeprogrammet til leverandørindustrien til olje- og gassnæringen