

## Text och siffror i arbetslivet

- Analys av djupintervjuer
- Tillgång till hjälpmedel
- Modell för analys



# Förord

Dyslexi i arbetslivet hade större fokus för 20 – 30 år sedan då många arbetsplatser digitaliserades, men har sedan dess fallit i skymundan. Projektet Orden på jobbet, drivs av Dyslexiförbundet i samverkan med fackförbunden Kommunal, Transport, IF Metall och andra som arbetar med dessa frågor. Det finansieras av Arvsfonden.

Som en del i projektet har Begripsam AB djupintervjuat arton personer och analyserat de filmer vi producerat. Syftet har varit att få en detaljerad bild av hur läsande, skrivande och räknande går till i de aktuella yrkena och på vilket sätt arbetsplatser, individer och de omgivande miljöerna, stödjer personer med sådana svårigheter.

Begripsams team konstaterar nu att de efter dessa intervjuer nått vad som kallas mättnad. Det innebär att en ny intervju sällan ger någon helt ny information. Men skulle kunna ge vissa nyanser på den bild de nu tycker sig se ganska klart.

Utifrån denna studie och dialog med de vi samarbetar med, andra aktörer på arbetsmarknaden och våra ambassadörer, kommer vi att ta fram en handlingsplan vars syfte är att visa vägen till en arbetsmiljö som bättre tar tillvara alla anställdas resurser.

**Bengt-Erik Johansson & Janet Eltebo**

Projektledare Orden på jobbet

bengt.erik.johansson@dyslexi.org 070-238 63 20

janet.eltebo@dyslexi.org 070-238 63 30

# Studiens tematiska analyser

Analysen bygger på en kvalitativ innehållsanalys, där vi på Begripsam, utifrån innehållet i intervjuer och filmer arbetat fram teman och kodat vårt material enligt dessa teman. Koderna har reviderats löpande under arbetet. Vi har också inspirerats av tankar kring det situerade, det vill säga att: problematiken hanteras i en specifik kontext och denna kontext är viktig att studera för att förstå vad det är som händer, vad som formar det som händer och hur det utförs.

- Detta kan sedan ställas i kontrast till vad som är planerat, där planen kan sägas vara en idealiserad bild av ”hur det borde gå till”
- Studien av det situerade visar vad som faktiskt händer

De koder vi använder för att tematiskt analysera vårt material är:

- Aktivt undvikande av läsande
- Aktivt undvikande av skrivande
- Kollegas attityder till dyslexi
- Arbetsgivares attityder till dyslexi
- Egna attityder till dyslexi
- Hjälp från kollega
- Hjälp från arbetsledare
- Strategi för att hantera en svårighet
- Hjälpmedel
- Tidpunkt för diagnos
- Exempel på problemsituation
- Skolan
- Bakgrund
- Viktig person

Förutom analyser från intervjuer och filmer har vi i denna rapport också tagit in erfarenheter från:

- Arbetet med Digitala dyslexironder (se slutet i denna rapport)
- Undersökningen Svenskarna med funktionsnedsättning och Internet
- Projektet Begriplig text: [www.begripligtext.se](http://www.begripligtext.se)

## Studiens resultat

Den läs-, skriv- och räknefria arbetsplatsen finns inte. Många av de personer vi intervjuat har vittnat om att deras svårigheter med att läsa, räkna och skriva har haft mycket stor inverkan på deras val av arbete. För en del har detta varit uttalat från unga år. De har insett att svårigheterna har haft en stor påverkan då de i efterhand reflekterar över livet och de olika beslut som format hur livet blev.

Åtskilliga kan berätta att de egentligen hade ett drömyrke som unga men slog bort de tankarna för att det ju var omöjligt med de svårigheter de hade. Istället har de sökt sig till yrken där de själva – eller kanske ännu oftare någon i deras omgivning – har påstått att yrket passar bra för där är det lite att läsa, räkna och skriva. Till exempel har många valt yrken där man får ”jobba med människor” men också ”jobba med maskiner” i tron att på sådana arbetsplatser finns mycket lite av läsa, skriva och räkna. Ofta har det visat sig att de haft fel. Eller så har samhällsutvecklingen kommit att förändra behovet av exempelvis hur mycket man ska dokumentera på en arbetsplats.



*Bild ur filmen Orden på jobbet – Transport*

## **Exempel: Livet i en lastbilshytt**

Lastbilschaufförer kör lastbilar med last från A till B. Men när vi detaljstuderar vad som händer i en lastbilshytt och i hyttens närmaste omgivning så pågår ett mycket stort antal läsa-skriva och räknaprocesser. Dessa är till sin karaktär upphackade och fragmentariska och kan se ut så här:

- En adress visas i ett digitalt system och manuellt ska knappas in i en gps-app i den egna mobiltelefonen. En felaktigt inskriven adress kan förstöra hela dagsschemat både för den egna lastbilen och för verksamheter beroende av bilens leveranser.
- Chauffören ska luta sig ut ur hyttens fönster och läsa av vikten på lasten, som visas i en display på en stolpe. Vikten ska sedan föras in på en blankett, som ligger till grund för fraktföretagets fakturering. Ihopblandade siffror kan resultera i felaktig fakturering och därmed omfattande administration för att korrigera felet.

- Instruktioner på skyltar i anslutning till av- och pålastning kan kräva lång tid att läsa, vilket resulterar i kö, där andra chaufförer blir irriterade och där scheman för in- och uttransporter rubbas.
- Packorder eller körorder finns på papperslappar, som inte riktigt har någonstans att bo. Hytten är inte utformad för att vara arkiv, men har i praktiken rollen att arkivera ganska stora mängder papper. Chaufförer har olika strategier för var de ska lagra dessa papper. Det kan se mycket rörigt ut, men många har ett eget system för var de lägger papper.
- Skrivprocesser (oavsett digitala eller på papper) är inte planerade och ingår inte i designen av en lastbilshytt. Skrivande pågår mot instrumentbrädor, mot en bunt tidningar, eller mot hårda plattor av något slag.
- Läsandet har till stor del flyttat från papper till digitala displayer. Dessa är inte alltid utformade efter de extremt skiftande ljusförhållanden som kan råda i en lastbilshytt. Viss läsning i displayer sker under färd, med risk att den som läser långsamt släpper fokus på vägbanan och omgivning lite för länge.
- Många ser inte digital interaktion med text som läsning eller skrivning. De beskriver det som att nuförtiden läser man inte lika mycket men tycks inte reflektera över att läsandet och skrivandet har flyttat från papper till skärm.



*Bild ur filmen Orden på jobbet – Kommunal*

## **Exempel: Äldrevården**

Det verkar som om många börjat arbeta inom äldrevården på rekommendation från en SYO-konsulent. SYO-konsulenten tycks ha tänkt att om man har svårt att skriva, läsa och räkna – då är det bra att arbeta i äldrevården. Resonemanget går ut på att där får man ju ”arbeta med människor”. Om det någonsin har varit en miljö där man läser och skriver lite, så har detta förändrats kraftigt. Den här typen av arbete kräver idag omfattande dokumentation, som till sin karaktär kan beskrivas så här:

- Arbetet kan innehålla läsande och skrivande åt de äldre (läsa tidning, brev, fylla i något) och vissa undviker aktivt sådana arbetsmoment.
- Delar av arbetsdagen är dedikerad åt omfattande skrivarbete, då dagen ska dokumenteras enligt mallstyrda uppställningar i de system verksamheten använder.

Det kan krävas att flera olika system används med sinsemellan olika krav på hur man ska formulera sig.

- Tiden för dokumentation är lika för alla anställda, oavsett hur snabbt man klarar av att dokumentera.
- Personer kan behöva ägna mycket tid åt att hitta de rätta orden. De har fått lära sig att det är viktigt att formulera sig precist, men systemen de arbetar med ger inget stöd för detta. Processen ska ske i den skrivande personens huvud och ställer stora krav på formuleringsförmåga, ordförråd och strategier för att hitta de rätta orden.
- Personer skäms ofta för att det blir mycket stavfel och grammatiska fel. Eftersom sådant stöd inte finns inbyggt i systemen där dokumentation sker, utvecklar vissa anställda strategier, där de först skriver i exempelvis Word och klipper och klistrar in texter i systemen.
- Avsaknad av talsyntes gör att den strategi man kan ha haft nytta av i skolan – att identifiera konstigheter i den egna texten genom att lyssna – inte längre fungerar.
- När det kommer ny information finns omfattande krav på att personal ska ta del av denna och ibland även kvittera att de läst. Ofta träder arbetsledare eller arbetskamrater in och ger muntlig information, som kompenserar svårigheten att läsa.





*Bild ur filmen Orden på jobbet – IF Metall*

## **Exempel: Verkstadsindustri**

Inom verkstadsindustrin hittar vi i vår undersökning vissa exempel på att det är ganska lite att läsa och skriva. I alla fall i jämförelse med de andra yrkena. Här tycks finnas mer av en muntlig kultur och när man väl är bekant med sina arbetsuppgifter, så kan dessa vara stabila över lång tid och då behövs mycket lite av informationsöverföring.

- Man lär in sina moment utantill och varje moment har stor grad av igenkänning.
- Kollegor på golvet träder in och ger stöd och de känner ofta väl till arbetskamratens svårigheter. I större organisationer verkar det vara långa avstånd till chefer/arbetsledning.
- Större teknikskiften kan skapa situationer där det antingen blir stora förbättringar, eller försämringar, ur ett läsa-skriva-räkna-perspektiv. Vi har i vårt material ett exempel, där äldre manuell utrustning fortfarande används och med den kan den intervjuade personen utföra avancerade inställningar, men hon

är orolig för hur det ska bli när denna utrustning digitaliseras. Då kommer hennes svårigheter att få större genomslag.

- Större industrier verkar ha uppmärksammat denna problematik ur ett språkperspektiv. På arbetsplatsen finns personer som talar många språk. Oavsett koncernspråk så har vissa individer svårt att till exempel uppfatta instruktioner. Det leder till att man övergår till mer bildbaserade lösningar med lite eller ingen text. Sådana lösningar underlättar för personer med dyslexi, även om de inte var målgrupp för åtgärden.

## **Exempel: Skolan som arbetsplats**

Vi har i vårt material några personer som arbetar i förskole- och skolmiljöer. I denna finns kompetens att ge stöd till elever med dyslexi, men skolan som arbetsgivare har inga processer eller rutiner för hur stöd ska ges till en arbetstagare med dyslexi.

Dock verkar det som att personal i vissa lägen kan använda hjälpmedel, som egentligen tillhandahålls för elever i nätverk, eller via lärplattformar. Ett sådant exempel är Stava Rex och att i en av tre digitala kanaler som en skola använder så finns det en talsyntes som kan användas. Detta är den enda arbetsmiljö i vårt material där det finns en antydning till generella lösningar. Även om de är tänkta att användas av elever, så kan även personal göra det.

- Det förekommer ganska mycket skriftlig information på skolan och det finns krav på dokumentation kopplade till stödet för eleverna.
- Den pedagogiska kompetensen används inte i den egna arbetsorganisationen.
- Vissa generella lösningar finns. De är tänkta för elever, men kan användas av personal.

## Det är accepterat att dessa svårigheter finns, men denna acceptans är inofficiell och det finns gränser

Det tycks i regel finnas en förståelse för att arbetstagare kan ha svårt att läsa, skriva och räkna. Men vi betraktar detta som en inofficiell och tyst acceptans. Frågan är sällan uppe på ytan. När en arbetstagare har dessa svårigheter, så är det vanligt att arbetskamrater och ibland även arbetsledning träder in och fungerar som kompensering (eller stötdämpande) krafter. Enskilda och grupper utvecklar därmed informella lösningar och tillämpar strategier som kanske skulle ha potential att skapa generella lösningar, som är bra för alla. Den informella hanteringen av dessa svårigheter kan fungera relativt bra, så länge allt löper på, men så fort någon form av kris uppstår, visar sig dessa strukturer vara svaga och individen med svårigheter riskerar att bli utelämnad och får själv ta ansvar.

*”Arbetsledaren beskriver chefen som förstående inför de olika kognitiva svårigheter personal kan ha. Förutom personer med dyslexi finns det också personal med adhd och där har chefen ett bra sätt att hantera de starka känsloutbrott som ibland sker.”*  
(Rapport från besök på äldreboende).

*”På arbetsplatsen fungerar det bra; han är öppen med sina läs- och skrivsvårigheter och arbetskamrater och chefer vet om att han har dem.”*  
(Man)

Det händer också att det uppstår ”friktioner” mellan kollegor, där det kollegiala stödet inte fungerar. Där kan man ana att det finns en irritation, som i vissa fall också övergår till hånfulla kommentarer eller att man blir retad:

*”Ja Sen blir jag frustrerad när det kommer en massa text till mig. Så blir jag frustrerad. Jag fattar inte riktigt vad det handlar om. Då säger mina kollegor till mig. Använd tala-texten i telefonen. Jag använder ju min privata telefon i arbetet typ. Det gör ju jag. Jag tycker det är enklast. Då tar jag. Ibland kommer det så mycket text från någon. Då blir jag frustrerad. Fattar inte riktigt vad det handlar om. Då retar mina kollegor mig. Nu får du ta tala text. Men hjälp mig. Va fan. Säg vad det står istället. Säg vad det står istället! Jag har inte tid att läsa den här texten just då. (Kvinna)*

*”En del chefer vet och han överser med problem men har inte gett möjlighet till anpassningar eller hjälpmedel.” (Kvinna)*

Även om de flesta talar om ett passivt accepterande, så tror många av de personer vi intervjuat att det finns ett relativt stort mörkertal. Det är många som inte ”kommer ut” som dyslektiker:

*”Tror att det är många som har dyslexi att mörkertalet är stort. Det är inte lätt att säga att man har dyslexi, på en del arbetsplatser. Många har dåligt självförtroende och är tysta samt låter bli att ta uppdrag.” (Man, fackligt aktiv)*

*”Om vi skulle samlas och be alla som har dyslexi räcka upp en hand, så skulle få göra det. Men om vi skulle samla in lappar skulle ganska många säga att de har dyslexi eller kanske andra läs- och skrivsvårigheter.” (Man i verkstadsindustri)*

## **Det är upp till individen att ta initiativ**

Mycket få av intervjupersonerna har fått ett hjälpmedel eller varit med om anpassningar för att hantera sina svårigheter. Det gäller även personer som har haft god tillgång till hjälpmedel i skolan. Det tycks som att övergången från utbildning till arbete

för många innebär att de inte längre har tillgång till hjälpmedel. De frågar inte heller arbetsgivaren om hjälpmedel. Istället används den egna mobiltelefonen ofta som hjälpmedel. I den kan det finnas inbyggda stödfunktioner eller så laddar individen ner appar.

*”Det tar jag lite hjälp med. Vi har ju så här mentorskap. Då tar jag hjälp av mentorn. Och eller specialpedagogen. Jag säger vad jag vill ha gjort. Eller så mejlar jag till någon som rättar till orden, så kan jag dokumentera sen. Jag tycker inte om att skriva. Det är jobbigt.”*  
(Kvinna, om hur det går till när hon behöver dokumentera.)

Vi kan i vårt material se att individer utvecklar olika strategier. Vissa utvecklar vad som kan beskrivas som en undvikandestrategi. De försöker hitta sätt att slippa att läsa och skriva. Andra utvecklar ett samspel med en kollega och i vissa fall med en arbetsledare, där man får hjälp med det som är svårt. I enstaka fall kan det hända att man helt lämnar över en uppgift till en kollega. Ytterligare andra kämpar på själva och håller då sina problem lite dolda, även om det tycks som om många i omgivningen med tiden förstår, att personen har det svårt. Att kämpa på kan till exempel betyda att man sitter kvar efter arbetstidens slut och gör klart dokumentation eller att man tar med papper hem och läser.

Från projektet Begriplig text har vi sett att personer med lässvårigheter utvecklar en rad olika lässtrategier. Vi har också sett att textens typografi och layout är mycket viktig för läsning. De system, displayer, dokument etcetra som vi tagit del av har ofta mycket bristfällig utformning.

## Attityder till dessa svårigheter

Personal, arbetskamrater, arbetsledare och ofta även chefer tycks medvetna om att på många arbetsplatser så finns det individer som har relativt stora problem med läsa, skriva och räkna. Det gäller särskilt inom transport- och verkstadsindustrier, där dessa svårigheter kan förekomma på alla nivåer i organisationen.

Såväl chefen som en anställd kan ha dessa svårigheter.

Svårigheterna är därmed ofta accepterade. Vi har i vårt material svårt att se att individer aktivt blir motarbetade eller inte skulle få arbete på grund av dessa svårigheter.

Vi ser att kollegor ofta rycker in och hjälper den som har svårigheter. Detta tycks i de flesta fall inte vara en uttalad överenskommelse där arbetsorganisationen är inblandad, utan något som görs upp personerna emellan.

*”Arbetskamrater hjälper till vid läsning och ger instruktioner.”  
(Kvinna om hur arbetskamrater ger stöd).*

*”Undviker helst att göra denna typ av rapportering”  
(Man om arbetsmoment som kräver mycket skrivande)*

På samma sätt förekommer att arbetsledare träder in och genomför arbetsmoment, som egentligen ligger på den enskilde, men där arbetsledaren insett att uppgiften blir dåligt genomförd och att det då är bättre att ta över uppgiften och utföra den åt personen i fråga. Även här tycks det ofta vara fråga om tysta överenskommelser, som inte är dokumenterade.

Personernas egna attityder till sina svårigheter varierar kraftigt. Vissa försöker dölja svårigheterna medan andra är mer öppna. Vissa har med sig dåliga erfarenheter i bagaget medan andra har haft en stödjande omgivning.

*"Jag hoppade av i åttan. Gjorde jag. Jag trodde inte att jag hade läs- och skrivsvårigheter utan att jag hade annat funktionshinder. Jag trodde jag var dum i huvudet." (Kvinna)*

*"Har alltid snabbt berättat om min dyslexi och aldrig haft några problem med det" (Kvinna, som jobbar i förskola)*

## **Samhällssystem och regler saknar förståelse**

Däremot ser vi att samhällssystem och regelsystem, inte har samma förstående attityd. Ett exempel är de prov och tester som myndigheter kräver att exempelvis chaufförer ska gå igenom för att få köra viss last. Där händer det att chaufförer har erforderlig kunskap och erfarenhet men inte kan bevisa det, på det sätt som proven är konstruerade (skriftliga test på tid utan rätt att använda hjälpmedel).

En av intervjupersonerna blev på det sättet uppsagd på grund av arbetsbrist när han misslyckades med att bli certifierad för att köra viss last.

De förstående och tillåtna attityderna har skapat en situation där svårigheterna hanteras, utan att de blir officiellt synliga. Det gör att arbetet kan flyta på bra under lång tid och det kan kanske till och med diskuteras om situationen skulle bli bättre av att dessa processer synliggjordes. Detta gäller fram till en viss punkt. När något går rejält snett, så finns inte det inofficiella stödet dokumenterat. Då kan individen med svårigheterna komma att stå väldigt ensam och själv få ta på sig skulden för det som har gått snett.

## Arbetsplatser saknar rutiner och processer

Det finns inget i vårt material som tyder på att arbetsgivare skulle vara negativa till hjälpmedel. Snarare är de passiva. De har inga rutiner eller processer för att vare sig förebygga eller hantera dessa svårigheter. Eller om sådana finns, så är de inte kända hos berörda arbetsledare eller chefer.

*"Ja har en Ipad och en bärbar och en stationär. Så jag har tre alternativ då. Men det har jag ju fixat själv. Det har ju inte min chef fixat. Det har jag ju själv tagit reda på vad jag behöver för hjälpmedel." (Kvinna)*

Enstaka personer har nämnt att de tänker ta upp behovet av hjälpmedel och då främst be om talsyntes.

När individer är hänvisade till att lösa dessa problem själva finns en risk att lösningen skapar nya problem. Exempelvis verkar tiden för dokumentation för undersköterskor inte räcka till om man har svårigheter att skriva. Tid för sådan dokumentation förläggs ofta till arbetsdagens slut. Bemanningen "på golvet" medger sällan att någon som behöver mer tid går ifrån i förväg. Istället tycks det vanligt att dessa personer sitter kvar efter arbetstid vid varje arbetspass utan att registrera overtid. Detta tycks ofta vara något av en dold överenskommelse mellan arbetstagar och arbetsledare.

Det händer också att arbetskamrater regelbundet genomför delar av dokumentationen.

Det är inte alltid lätt att förstå vad all dokumentation används till. Intervjupersoner säger att de ägnar mycket tid åt att finna rätta formuleringar, men att de är osäkra på hur viktigt detta är och om någon verkligen använder dokumentationerna till något.



I enstaka fall har vi hört om kvalitetskontrollprocesser där arbetsledare skickar tillbaka dokumentationer för att de anses bristfälliga.

När ny information ska hanteras i organisationer skickas sådan ofta ut digitalt eller delas ut vid arbetsplatsmöten. Individer förväntas läsa och förstå denna information. Ofta distribueras information ut i direkt anslutning till ett möte och de närvarande ombeds läsa igenom, för att sedan diskutera konsekvenserna. Alla individer förutsätts behöva lika mycket tid för denna läsning.

*”När de flesta kollegorna läst färdig har X och Y kanske bara kommit halvvägs” (Undersköterska på äldreboende)*

## **Svag koppling till systematiskt arbetsmiljöarbete**

Den passiva hållningen från arbetsorganisationen leder till stora mörkertal samt till att de fall som upptäcks och hanteras betraktas som enstaka händelser kopplade till en enskild individ. Detta kan delvis vara en effekt av att dessa frågor hanteras utanför ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Vi kan inte se några spår av systematiskt och förebyggande arbete i våra intervjuer. Om dessa frågor synliggörs hanteras de som om det var första gången någon har dessa svårigheter – varje gång.

## **Fackets roll är osynlig**

Intervjuerna har inte visat någon situation där en individ haft stöd av facket i en diskussion om exempelvis anpassningar eller hjälpmedel. Detta kan ha att göra med att ingen part lyfter upp denna fråga, då den istället blir löst via informella metoder och kanaler. Det tycks inte heller som om enskilda individer reflekterar över om facket skulle kunna vara till hjälp.

Flera av de intervjuade personerna är själva fackligt aktiva och noterar att deras dyslexi kan skapa vissa svårigheter i att utföra uppdrag som förtroendevalda. Inte heller i den situationen får individen något stöd av uppdragsgivaren (facket) utan tillämpar även här vissa egna strategier, eller kommer överens med kamrater om en arbetsfördelning, som kanske ligger lite utanför de uppdragsbeskrivningar som gäller för det uppdrag man blivit vald till.

Det finns stor tolerans och förståelse för att det till exempel kan bli en del fel i texter men på det området finns också individer som är mycket noga med att texter som kommuniceras utåt ska vara korrigerade.

## **Generella lösningar mycket ovanliga**

Intervjuerna och analyserna har gett viss insikt i huruvida de system som används, har inbyggda generella stöd. Till mycket stor del verkar sådant stöd saknas. Många av de system som används har fält för textinmatning, men det tycks inte som om dessa är försedda med stavnings- eller grammatikkontroll eller tekniker för ordprediktion, hantering av synonymer eller spärr av ord som inte får användas. Systemen saknar också inbyggda talsynteser. Dessa funktioner skulle vara relativt lätta att implementera och troligen upplevas som bra stöd även av personer som inte har uttalade svårigheter.

## Låg tillgång till riktiga hjälpmedel – vad som finns i den egna mobilen får duga

Det finns en rad tänkbara hjälpmedel, men de personer vi intervjuat har inte tillgång till dessa.

Vad flera resonerar kring är att de skulle ha hjälp av uppläsande talsynteser. Sådana kan de ha haft stor nytta av i skolan, men när de började arbeta slutade de använda talsyntes. Istället letar de appar eller använder inbyggda funktioner i sina telefoner. En vanligt förekommande uppgift är att leta efter ”det rätta ordet” eller slå upp hur ett ord stavas.

*”Nej det har jag inte fått. Det enda jag har fått det är till min hörselnedsättning. Jag har hörselskada också. Det har jag fått hjälp med. Men inte dyslexi”.*

*(Kvinna som fått hjälp med hörselhjälpmedel)*

*”Använder den rättstavning som finns i telefoner och plattor.” (Man)*

*”Alltid min Iphone. Den är bra. Det finns redan hjälpmedel i den som man kan använda. Det är bra tycker jag. Och så använder jag Stava Rex i Google drive när jag jobbar.” (Kvinna, som arbetar i skolmiljö)*

Skolmiljön är den enda arbetsmiljö där vi i vårt material kan se en antydning till generella lösningar. Där verkar personal ibland kunna ladda ner/använda sig av lösningar som är tänkta för elever men som de själva kommit på att också de som personal kan använda.

# Tillgång till hjälpmedel i dessa grupper

Parallellt med ovanstående studie har Begripsam AB gjort undersökningen "Svenskarna med funktionsnedsättning och internet" ([www.begripsam.se/internet](http://www.begripsam.se/internet)). Från den har vi gjort ett utdrag vad gäller tillgången till hjälpmedel för de aktuella målgrupperna. Där har vi ställt frågan om personer har tillgång till hjälpmedel för smart telefon, dator och surfplatta. För dator har det funnits fasta svarsalternativ plus ett öppet fält för att beskriva vilka hjälpmedel som används. För smart telefon och surfplatta har det funnits ett öppet fält.

Vi har inte definierat vad som menas med hjälpmedel. Det har vi överlåtit åt deltagarna i undersökningen att själva avgöra. Resultatet blir en blandning av vad som formellt kallas hjälpmedel och funktioner och appar, som kan finnas i operativsystem, eller som har blivit nedladdade.

## Hjälpmedel - smart telefon

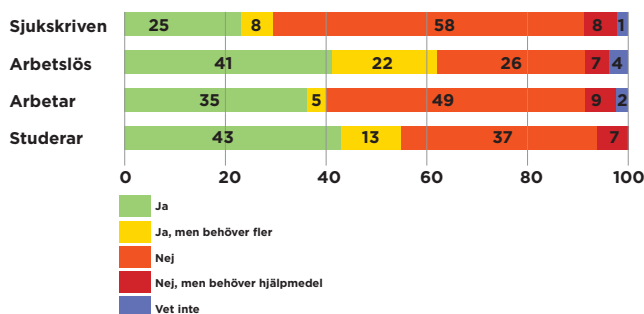


Diagram 1: Andel i procent, personer med dyslexi, dyskalkyli, lässvårigheter och skrivsvårigheter om huruvida de har hjälpmedel i sin smarta telefon.

## Hjälpmedel - dator

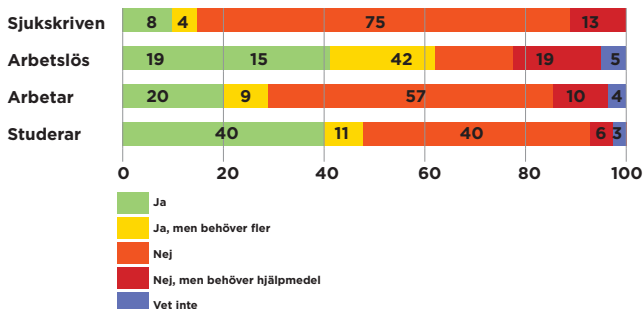


Diagram 2: Andel i procent, personer med dyslexi, dyskalkyli, lässvårigheter och skrivsvårigheter om huruvida de har hjälpmedel i sin dator.

## Hjälpmedel - surfplatta

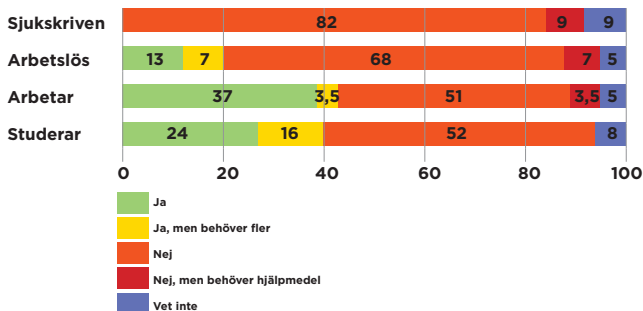


Diagram 3: Andel i procent, personer med dyslexi, dyskalkyli, lässvårigheter och skrivsvårigheter om huruvida de har hjälpmedel i sin surfplatta.

Observera att totalt ingår 132 personer i denna grupp. Nedbrutet på enskilda variabler kan det vara ganska få individer. Med det sagt, så följer dessa diagram en generell trend, för alla de cirka 30 grupper av diagnoser och funktionsnedsättningar vi undersökt. Trenden är att tillgången till hjälpmedel sjunker markant efter studietiden. För den här gruppen – personer med dyslexi och dyskalkyli - är det extra tydligt, när det gäller hjälpmedel i dator. (figur 2.)

- 51 % har hjälpmedel i skolan
- 34 % har hjälpmedel bland arbetslösa
- 29 % har hjälpmedel i arbetslivet
- 12 % har hjälpmedel som sjukskrivna

Eftersom både arbetsliv och livet i stort, i princip kräver en digital närvaro, är det inget som talar för att det faktiska behovet av hjälpmedel skulle minska, på ett sett som motsvarar siffrorna. Vår tolkning är att skolan är något bättre än det övriga samhället, på att tillgodose behov av hjälpmedel. Men även för studenter, är andelen som har hjälpmedel låg. Det skulle innebära att i princip alla med läs-, skriv och siffer-svårigheter skulle klara sina studier bättre om de fick hjälpmedel.



*Jag fixar jobbet med min iPad, som jag har som en dator, säger Patrik Welle som är bilbärgare och själv har dyslexi.*

## Modell för analys

Vi har i den forskning Begripsam medfinansierar arbetat fram en modell där tillgänglighet ses som den centrala enheten för analys av en företeelse. Modellen visar hur man med olika analytiska linser kan sätta fokus på vilka faktorer som påverkar graden av tillgänglighet. I detta sammanhang, hur man på arbetsplatsen kan ge den anställda möjlighet att använda sin fulla potential.

Modellen tillför även ett teknologiskt perspektiv, som vi anser är självklart vid analys av tillgänglighet/funktionsnedsättning/funktionshinder, men som ändå ofta saknas.

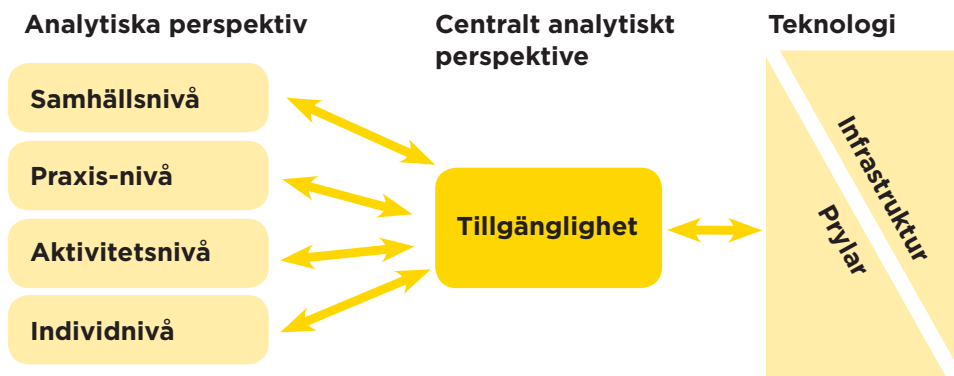


Diagram 4: Stefan Johansson, Begripsam & KTH. Accessibility as central unit of analyse.

Med hjälp av denna modell kan vi se att problem med läsa-skriva-räkna nästan alltid tycks förläggas till den individuella nivån.

1. Det rör sig ofta om enskilda lösningar, som enbart berör en individ i taget och som inte får några följder ens för andra individer med samma problem.
2. I enstaka fall hamnar insatserna på det som i modellen kallas aktivitetsnivå. Det kan då röra sig om att en viss aktivitet, till exempel läsa en ny instruktion/ny information anpassas till individens svårigheter.
3. Mycket sällan tycks aktiviteter vara inriktade på att förändra en hel praxis eller ett helt system. På samhällsnivå kan vi se att systemen för att förse personer med de hjälpmedel de behöver har stora brister.
4. Vi kan också se att många inte har tillgång till de tekniska möjligheter som faktiskt finns.

Det skulle idag vara relativt enkelt att förse alla arbetsplatsystem eller arbetsplatsdatorer med talsynteser, ordlistor, ordprediktion och liknande. Som generell åtgärd skulle det underlätta för de flesta arbetstagare. Idag får arbetstagare lösa detta själva, ofta med den egna mobiltelefonen och det egna internetabonnemanget som arbetsverktyg.

Till sist ett tack till alla som medverkat i djupintervjuerna och svarat på frågor om Internet och hjälpmedel.

Datum: 2018-02-06

**Stefan Johansson**

Stefan.johansson@begripsam.se

0708-23 10 64

www.begripsam.se





# Begripsam **Begripsam AB**

helt enkelt

Begripsam AB bedriver verksamhet i syfte att bidra till universellt utformade produkter och tjänster som tillgodoser alla användares behov. Vi utvecklar och tillämpar metoder så att alla, oavsett förmåga kan vara med och påverka hur produkter och tjänster ska vara utformade.

Vi bedriver forskning och utveckling i egen regi eller i samverkan med andra som delar vår vision. Våra metoder och arbetsätt har sin grund i forskning och i våra egna levda erfarenheter. Vi har ett nära samarbete med Föreningen Begripsam.

Vi är experter på hur man i design- och utvecklingsprocesser ska ta hänsyn till högt ställda krav på tillgänglighet, användbarhet och användarupplevelser även när användare har olika funktionsnedsättningar eller på andra sätt avviker från det som anses normalt eller genomsnittligt. Vår spetskompetens ligger i kunskap om psykiska och kognitiva funktionsnedsättningar.

Det yttersta syftet med vår verksamhet är att bidra till ett samhälle där alla människor kan uppfylla sin fulla potential.

Tillsammans med medlemmarna i Föreningen Begripsam deltar vi i standardiseringsarbete på svensk och internationell nivå. Vår VD, Stefan Johansson, är invited expert i W3Cs Cognitive Task Force och som en av grundarna av Funka Nu AB har Stefan satt standarden för hur man arbetar med tillgänglighet på webben i Sverige.

# Orden på jobbet

Projektet Orden på jobbet drivs av Dyslexiförbundet med medel från Arvsfonden. Det syftar till att kartlägga situationen för personer med läs, skriv och räknsvårigheter i dagens arbetsliv. Vi arbetar tillsammans med fackförbunden Kommunal, Transport och IF Metall. Vi samverkar också med Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan och vi vill utveckla våra kontakter med arbetsgivare och utbildningsanordnare. Vår ambition är att nå ut så brett som möjligt med den kunskap vi tar fram och behöver därför input från alla aktörer på arbetsmarknaden.

## Några centrala delar i projektet:

**Analys** - Den här rapporten är en del i projektet, genomförd av Begripsam AB.

**Filmer som illustrerar hur det är** - De görs i samverkan med fackförbunden av MediaCuben AB.

**Informationsmaterial** - Vi producerar skrifter och publicerar material i fysisk form och på vår hemsida [ordenpajobbet.se](http://ordenpajobbet.se) om situationen i arbetslivet, men också om läs- och skrivsvårigheter/dyslexi och matematiksvårigheter/dyskalkyli mer allmänt. Vi utbildar och informerar på seminarier, konferenser och mässor.

**Handlingsplan** - En skrift som sammanfattar läget och föreslår åtgärder. Görs i så bred samverkan som möjligt, så att den kan bli användbar för så många aktörer som möjligt.

**Ambassadörer** - Vi utbildar personer med läs- skriv- och räknsvårigheter runt om i landet, så att de kan föra ut resultat och knyta kontakter på lokalnivå. Det sker bland annat med hjälp av studiecirkelar som genomförs i samarbete med facken och ABF.



# Projektet Dyslexirond på arbetsplatser

Dyslexiförbundet har också fått medel, för att i samverkan med Begripsam AB utveckla en digital tjänst med vilken det ska gå att systematiskt analysera arbetsplatsmiljön när det gäller läs- skriv- och räknekraven som ställs på arbetsplatsen. Tjänsten kommer att ge en lägesbild av hur tillgänglig arbetsplatsen är och ge förslag på generella åtgärder och individuella lösningar. Tjänsten ska kunna användas av anställda, arbetsgivare och fackförbund, för ett systematiskt arbete med läs- skriv- och sifferproblematiken i vardagen.

De olika momenten som undersöks kommer att överensstämma med resultaten från den undersökning vi publicerat här och de åtgärdsförslag som kommer att lyftas fram i den handlingsplanen som Orden på jobbet tar fram i samverkan med alla partners.

## Sammanfattning av rapporten:

- Det finns i stort sett inga arbetsplatser där man inte behöver läsa-skriva-räkna.
- Läsa-skriva-räkna situationerna ser mycket olika ut för olika yrkesgrupper. De kan vara mycket fragmentariska, eller utgöra stora sjök av dokumentation.
- Det förekommer inget, eller mycket lite, av systematiskt och förebyggande arbete.
- Det förekommer få/inga generella åtgärder.
- Åtgärder är nästan alltid kopplade till en individ och får inga följdverkningar för andra individer med samma svårigheter, inte ens om de arbetar på samma arbetsplats.
- Individer använder egen tid, egen utrustning och egen internetuppkoppling, för att lösa sina svårigheter.
- Arbetsgivare och fack är passiva, eller frånvarande i dessa frågor.
- Kollegor hjälper ofta till och det skapas inofficiella stödsystem, ofta med arbetsledarens passiva acceptans.

