

Värdet av dyslexi

Dyslektikers styrkor på en föränderlig arbetsmarknad

Building a better working world

I samarbete med

MADE BY DYSLEXIA

PRINSPARETS STIFTELSE

Tack

Översättningen av denna rapport från engelska till svenska har gjorts på initiativ av Prinsparets Stiftelse som såg möjligheten att använda rapporten även i en svensk kontext. Tack vare detta initiativ, som EY stärker och stöttar, tror vi att rapporten kan skapa ytterligare värde för personer med dyslexi.

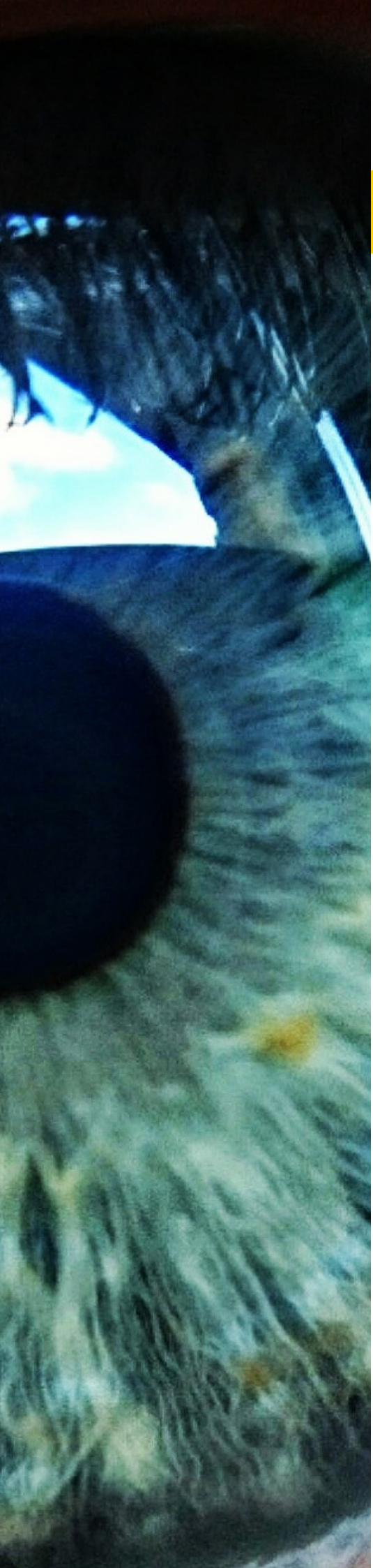
Författarna riktar ett tack till Made By Dyslexia för tillhandahållande av stödjande citat och casestudien kring individers upplevelser kopplade till dyslexi.

Om Made By Dyslexia: Made By Dyslexia är en global välgörenhetsorganisation som drivs av framgångsrika dyslektiker. Deras uppdrag är att hjälpa världen att grundligt förstå, värdera och stödja dyslexi genom att utveckla kampanjer och verktyg till att förklara dyslektiskt tänkande. Deras mål är att demokratisera stöd så att alla dyslektiker blir upptäckta och får möjlighet att blomstra

www.madebydyslexia.org

Denna rapport är ett resultat av ett arbete utfört av EY UK. Vi vill därför rikta ett stort tack till det team som har gjort denna rapport möjlig: Ben Cooke, Richard Sedley, LK Coleman, Adam McNally, Mary Buxton, Jason Buck, Anna Nagele, Hannah Pitts, Janki Lalji samt till Richard Addison, sponsor för partnerskapet av Dyslexinätverket.





Innehåll

Förord 4

Sammanfattning 7

Metod 8

En föränderlig arbetsmarknad 10

Vad är dyslexi? 12

Kartläggning av kompetenser 15

- Dyslexi och framtidens arbetsmarknad 16
- Resonera 18
- Skapa kontakt 20
- Utforska 22
- Kommunicera 24
- Fantisera 26
- Visualisera 28

Upplevelser och insikter 31

- Personas 32
- Insikter utbildningsväsen 36
- Insikter arbetsmarknaden 38

Rekommendationer 40

Förord

I Sverige, och över hela världen, upptäcker vi mer och mer kraften i dyslektiskt tänkande. Vi ser värdet av det i klassrummet, på arbetsplatsen och inte minst i samhället i stort. Vi inser att olika förmågor behövs i en dynamisk och välfungerande värld och att mångfald är ett måste för vår överlevnad och utveckling.

Av den anledningen är det ett stort nöje att få presentera denna banbrytande rapport om värdet av dyslexi, framtagen av Made By Dyslexia och EY.

Som rapporten understryker, behöver framtiden dyslektiskt tänkande. Genom att tekniken konstant utvecklas hittar vi nya och geniala sätt att utföra de uppgifter som dyslektiker har kämpat med, samtidigt som vi mer och mer värdesätter och ser behovet av de färdigheter som kommer naturligt för dyslektiska tänkare – allt från innovation till problemlösning, till kommunikation och inspirerande ledarskap. Därför har också behovet av att arbeta för ökad respekt och förståelse för alla med dyslexi aldrig varit större.

Vi hoppas att detta tankesätt kan bidra till att förändra på individnivå såväl som på samhällsnivå. Det finns enorma fördelar att uppnå för företag, för samhället och inte minst för individen, genom att vidga normer så att fler kan ta plats och når sin fulla potential!



Foto; Sara Friberg, Kungl. Hovstaterna

H.K.H. Prins Carl Philip

Prins Carl Philips & Prinsessan Sofias Stiftelse

PRINSPARETS STIFTELSE

De flesta har hört talas om dyslexi och förknippar det med oförmåga att stava och läsa. Faktum är att dyslexi har en rad vanliga utmaningar och styrkor, men styrkorna ignoreras ofta helt och förblir okända. I syfte att belysa dessa styrkor har EY tagit fram den här rapporten tillsammans med den globala välgörenhetsorganisationen Made by Dyslexia.

Initiativet att översätta rapporten till svenska görs i samarbete med Prinsparets Stiftelse. Prinsparets Stiftelse har som målsättning att öka respekt och förståelse för alla med dyslexi genom att främja en värld där våra olikheter ses som styrkor. Stiftelsens arbete sammanfaller väl med EY:s syfte Building a better working world och går i linje med vår vision om att skapa ett inkluderande samhälle. Vi är därför glada över vårt samarbete och möjligheten att tillsammans sprida budskapet om styrkorna med olikheter.

Syftet med rapporten är framför allt att synliggöra styrkorna hos personer med dyslexi och att påvisa att dessa styrkor behövs i den föränderliga arbetsmarknad vi agerar på. Rapporten visar på de stora fördelarna med att vidta åtgärder för att maximera dyslektiska styrkor. Med detta i åtanke litar vi på att vårt arbete kommer att bidra till att fler ser värdet av att proaktivt utbilda, rekrytera, utveckla och behålla personer med dyslexi. Vår förhoppning är att rapporten hjälper till att uppmärksamma värdet av dyslektiska talanger.



Daniel Brämhagen

Partner, People Advisory Services, EY

EY
Building a better working world



Genomgående i denna rapport kommer dyslexi att refereras till självständigt och som en del av en undergrupp:

Neurodiversitet (Kognitiv diversitet), Neurotypisk och Neurodivergent[1].

Neurodiversitet: refererar till den biologiska realiteten av oändlig variation i mänsklig neurokognitiv funktion och beteende, liknande "biologisk mångfald" inom naturen. Termen "neurodiversitet" används nu också för att beskriva den snabbt framväxande underkategorin av arbetsplatsdiversitet och inkludering som fokuserar på att inkludera människor som är neurodivergenta.

Neurodivergent: att ha kognitiv funktion som skiljer sig från vad som ses som "normalt". Neurodivergens kan vara genetisk eller medfödd, såsom dyslexi, men kan också innefatta andra former av neurodivergens som kan förvärvas, till exempel via ett hjärntrauma.

Neurotypisk: med hänsyn till det biologiska faktumet att det inte finns en "normal" hjärna är neurotypisk bäst betraktad som "inte neurodivergent" - det vill säga inom parametrar för neurokognitiv modell som inte har antingen medicinskt definierats som "störningar" eller kulturellt definierats som "neurodivergent". Det är viktigt att inte kategorisera människor som antingen neurotypiska eller neurodivergenta - mänsklig neurodiversitet är komplext och alla befinner sig någonstans på spektrumet.

Neurodiversitet berör de som både är neurotypiska och neurodivergenta. Individer som är neurodivergenta anses ha andra neurokognitiva funktioner än en typisk (neurotypisk) kognitiv profil.

[1]Neurodiversity at Work, CIPD 2018, s. 7-8

Sammanfattning

En föränderlig värld

Den globala arbetsmarknaden förändras, och den förändras snabbt.

En revolution i fråga om den kompetens som både samhället och arbetsmarknaden efterfrågar är redan på gång. Efterfrågan på flexibla färdigheter i en mycket samarbetsinriktad och tvärvetenskaplig miljö kommer att öka betydligt, och det krävs ett transformativt tillvägagångssätt för att bygga upp en allt mer diversifierad talangpool.

Individer med förmågan att frodas i denna nya miljön är högt eftertraktade och svårtillgängliga.

Värdet av dyslexi

Med den bakgrunden av pågående förändring, hur passar dyslexi in? Vår undersökning visar att dyslektiska styrkor ger en signifikant möjlighet för organisationer att tillvarata en annan, och outnyttjad, grupp av talangfulla individer.

Dyslexi påverkar åtminstone 1 av 10 personer[2] och är en genetisk differens[3] i en individs förmåga att lära och bearbeta information. Dyslektiker har därför annorlunda förmågor, med styrkor som kreativitet, problemlösning och kommunikation samt utmaningar med stavning, läsning och memorering av fakta. Generellt skiljer sig en dyslektisk kognitiv profil jämfört med en neurotypisk kognitiv profil. Det innebär att dyslektiska individer faktiskt tänker på ett annorlunda sätt.

Vad betyder då detta i arbetslivet? Dessa varierande kognitiva profiler ger dyslektiska individer en naturlig förmåga att skapa alternativa synsätt och lösa problem på ett kreativt sätt. Starka kognitiva förmågor inom vissa områden, som visualisering och logiskt tänkande, samt naturliga entreprenörsegenskaper kan ge ett nytt och ofta intuitivt perspektiv.

Outnyttjade talanger

Dyslektiska styrkor sammanfaller med organisationers behov och kan bli en del av lösningen. En större medvetenhet om dessa styrkor, neurodivergenta förmågor och framtida behov av kompetens kan hjälpa utbildningsväsen och arbetsgivare att fånga outnyttjade talanger.

Dock blir dyslexi ofta förknippad med utmaningar snarare än med styrkor. I skolan och på arbetsmarknaden kan det finnas en negativ uppfattning om dyslexi, vilket kan hindra dyslektiska individer från att nå sin fulla potential och arbetsgivare från att förstå det fulla värdet av dyslektiska styrkor.

En förändrad syn på dyslexi kan skapa förutsättningar för att rekrytera framtida talanger som är flexibla och anpassade till den föränderliga arbetsmarknaden. Över tid hoppas vi att en styrkefokuserad syn på dyslexi blir en del av vardagen.

Vägen framåt

Först och främst måste vi identifiera och maximera de styrkor som dyslexi medför och undvika att endast fokusera på dess utmaningar. Detta bör vara en prioritet för ledare. Tydligt ledarskap är en grundförutsättning för att skapa en psykologiskt trygg[5] omgivning, där dyslektiska styrkor kan blomstra.

Nästa steg är att förbättra tillgängligheten och tillgången till utredningar och information om dyslexi. Detta kan bli en stor hjälp för personer med dyslexi och utgöra en värdefull resurs för att känna igen, förstå och stödja dyslektiska förmågor både under utbildningstiden och på arbetsmarknaden.

Slutligen måste arbetsgivare implementera en neurodivergent talangstrategi och anpassa anställningsprocesser samt dagligt arbete till dyslektikers styrkor, med fokus på fyra nivåer:

1. **Tillvarata kompetens** – Bedöma hur dyslektiska styrkor kan utnyttjas inom organisationen för att nå verksamhetsmål.

2. **Möjliggöra prestation** – Använda stödjande teknologier, skräddarsydda processer och specifika styrkebaserade prestationskriterier för att skapa förutsättningar för dyslektiska individer att prestera exceptionellt bra i sina roller.

3. **Främja motivation** – Anpassa arbetsplatsens utformning och tillhandahålla support, coaching och mentorskap för att bygga upp dyslektikers självförtroende.

4. **Öka effektivitet** – Undervisa chefer i att känna igen, främja och stötta dyslektiska styrkor för att nå förbättrad organisatorisk och individuell produktivitet.

[2]Better Training, Better Teaching, Dyslexia International 2014, s.2

[3]Connecting The Dots, Made By Dyslexia 2017, s.7

[4]Dyslexic Entrepreneurs: Their Incidence; Their Coping Strategies and Their Business Skills, Logan, J 2009, s.17

[5]The Two Traits of the Best Problem-Solving Teams, Reynolds, A and Lewis, D 2018

Metod

Syftet med denna rapport är att:

- Påvisa värdet av dyslexi på den föränderliga arbetsmarknaden
- Skildra individers erfarenheter av dyslexi under utbildning och arbetsliv
- Ge rekommendationer åt utbildningsväsen och arbetsgivare om hur de kan tillvarata dyslektikers styrkor

Rapporten består av fem delar som beskrivs i detalj nedan. Den första delen beskriver den föränderliga arbetsmarknaden och en rad olika förmågor, färdigheter och kompetenser som kommer att efterfrågas på framtidens arbetsmarknad. Den andra delen förklarar vad dyslexi är, dess utmaningar och styrkor samt beskriver dyslektikers typiska kognitiva och generella förmågor. I den tredje delen kartläggs dyslektikers kognitiva/generella förmågor mot arbetsmarknadens framtida behov. Den fjärde delen skildrar olika individers personliga erfarenheter under utbildning och arbetsliv. I den femte och sista delen ges rekommendationer.

1 The Future of Jobs, The World Economic Forum

Vår analys grundar sig i The World Economic Forum: förändring av efterfrågan på grundläggande arbetsrelaterade kompetenser, 2015-2020, alla industrier, som beskriver:

- En rad arbetsrelaterade förmågor, färdigheter och tvärfunktionella kompetenser som är representerade över olika industrier[7]
- Hur stort behovet av dessa förmågor, färdigheter och kompetenser är och kommer att vara på dagens och framtidens arbetsmarknad

2 Dyslektiska förmågor, Made By Dyslexia

Vår analys grundar sig i Made By Dyslexias undersökning av dyslektikers kognitiva och generella förmågor[8], som beskriver:

- En rad representativa dyslektiska förmågor, färdigheter och kompetenser

3 The Future of Jobs, The World Economic Forum

Made By Dyslexias utfall kring dyslektiska kognitiva och generella förmågor har kombinerats med de efterfrågande förmågor och kompetenser från rapporten av The World Economic Forum, genom att påvisa positiva associationer och kopplingar mellan respektive dyslektisk förmåga och efterfrågade kompetenser inom dagens och framtidens arbetsmarknad. Detta visar likheter mellan dyslektiska förmågor och viktiga arbetsförmågor på en individnivå.

Därefter har de individuella utfallen sammanställts, och figuren gällande växande behov av förmågor av The World Economic Forums har använts, för att sammankoppla dyslektiska förmågor och arbetsmarknadens kompetensbehov.

I båda fallen påvisas hela utfallet av kopplingar, dock har vi i rapporten fokuserat på var individer med dyslexi generellt har styrkor, vilka benämns som förmågor med nivåerna "Stark", "Mycket stark" och "Exceptionell".

[6]Future of Jobs Survey, The Future of Jobs, The World Economic Forum 2016, s.22
[7]Core Work-Related Skills, The Future of Jobs, Occupational Information Network/The World Economic Forum 2016, s.52-53
[8]Connecting The Dots, Made By Dyslexia 2017, s.12-14

4 Personas och intervjuer

För att ge en bakgrund till utmaningarna och styrkorna hos olika individer med dyslexi genomförde vi intervjuer med personer i olika åldrar och med olika erfarenheter när det gäller utbildning (grundskola, gymnasium och universitet) och arbete för att ta reda på hur varje individ upplever att det är att leva med dyslexi.

Intervjuerna sammanställdes i fyra stycken olika personas, vilket skapar en bild över erfarenheterna hos dyslektiska individer i dagens samhälle. Detta har gjort det möjligt att presentera identifierade områden som kan hämma möjligheten att uppnå dyslektiska styrkor.

- **Persona 1** – Kristian, dyslexin har ingen större inverkan på hans liv till vardags.
- **Persona 2** – Michelle, upplever svårigheter på grund av dyslexin och får inte tillräckligt med stöd.
- **Persona 3** – Thomas, söker aktivt efter stöd, hjälpmedel och metoder för att kompensera för de svårigheter som hans dyslexi innebär.
- **Persona 4** – Amina, dyslexin var initialt en utmaning men nu har hon anammat det som en styrka.

5 Rekommendationer

Utifrån vår kartläggning av förmågor och våra intervjuer ger vi rekommendationer åt utbildningsväsen och arbetsgivare om hur de kan tillvarata dyslektikers styrkor.



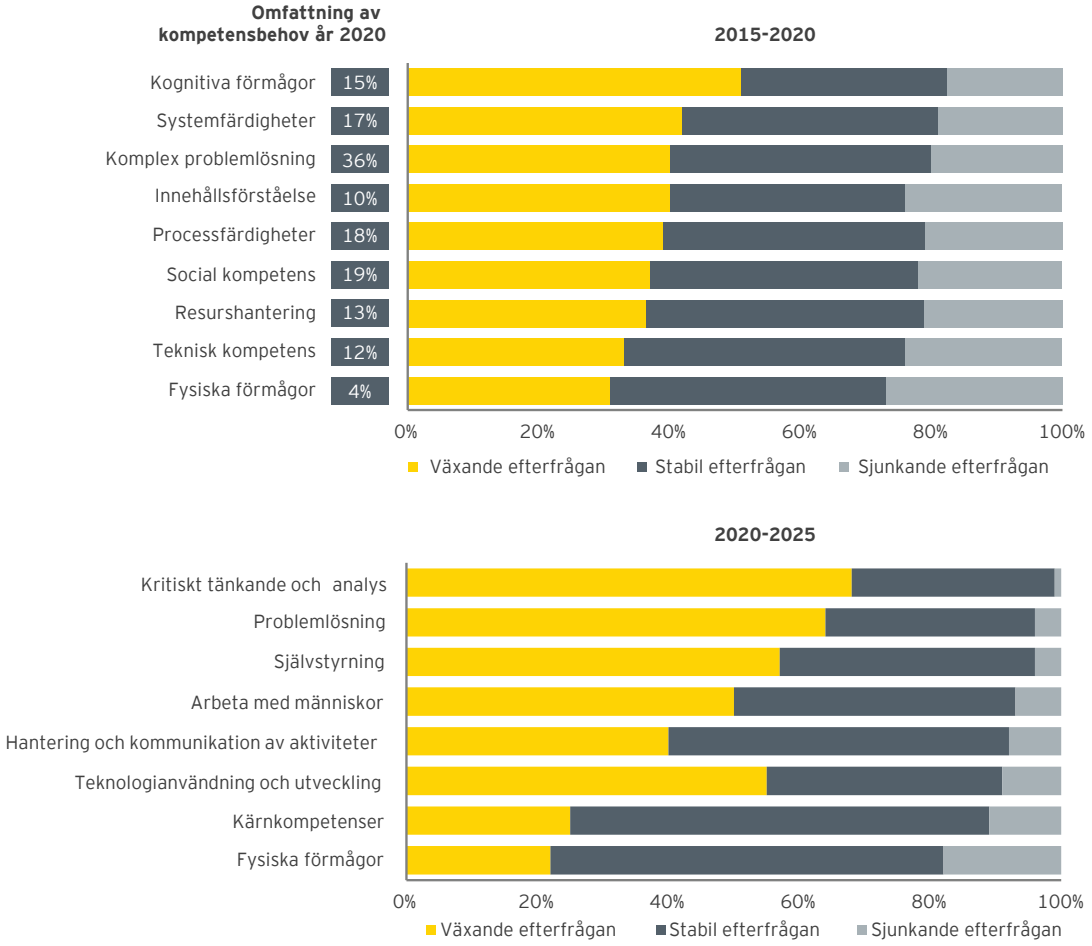
En föränderlig arbetsmarknad

Den tekniska utvecklingen utmanar och förändrar ständigt vårt sätt att arbeta. Detta sker i högre takt än tidigare, vilket även förändrar vår arbetsmarknad. Allt eftersom tekniken ersätter och skapar nya arbetsroller, skiftar också arbetsmarknadens efterfrågan på kompetens.

För att förstå denna snabba utveckling har The World Economic Forum tagit fram grundläggande arbetsrelaterade kompetenser för en rad olika jobbtyper och fastställt efterfrågan på dessa kompetenser. Denna rapport är baserad på de identifierade kompetenser som ansågs ha en ökande efterfrågan under 2015-2020 i rapporten Future of jobs[9]. Sedan dess har World Economic Forum tagit fram en ny rapport[10] som belyser kommande kompetensbehov under 2020-2025. I denna rapport ser vi en fortsatt ökande efterfrågan på liknande kompetenser.

Förändring av efterfrågan på grundläggande arbetsrelaterade kompetenser, alla industrier

Andel jobb där kompetensen ingår som grundläggande arbetsrelaterad kompetens, %



Källa: Future of Jobs 2016, Future of Jobs 2020, The World Economic Forum

Resultatet visar en tydlig förändring av grundläggande arbetsrelaterade kompetenser och belyser behovet av flexibla kompetenser och förmågor i en interdisciplinär arbetsmiljö som präglas av samarbete.

I denna förändring är teknisk kompetens långt ifrån tillräcklig. Nödvändig kognitiv förmåga är svår och tidskrävande att träna upp, speciellt i jämförelse med kompetenser förknippade med formell utbildning.

Utan åtgärder från industrin kommer tillgänglig kompetens att misslyckas med att tillgodose kompetensbehovet på arbetsmarknaden. För att skapa en kvalificerad och diversifierad grupp av medarbetare med olika talanger kommer ett transformativt tillvägagångssätt att behövas.

[9]Future of Jobs Survey, The Future of Jobs, The World Economic Forum 2016, s. 22
[10]Future of Jobs Survey, The Future of Jobs, The World Economic Forum 2020, s. 27

Ramverket för grundläggande arbetsrelaterade kompetenser från World Economic Forum[11] består av 35 individuella förmågor, färdigheter och multifunktionella kompetenser*.

Förmågor

Kognitiva förmågor
Kognitiv flexibilitet
Kreativitet
Logiskt resonemang
Problemförståelse
Matematiskt resonemang
Visualisering

Fysiska förmågor
Fingerfärdighet och precision
Fysisk styrka

Grundläggande färdigheter

Innehållsförståelse
Aktivt lärande
Muntlig uttrycksförmåga
Läsförståelse
Skriftlig uttrycksförmåga
IKT**-förståelse

Processfärdigheter
Aktivt lyssnande
Kritiskt tänkande
Utvärdera sig själv och andra

Multifunktionella färdigheter

Komplex problemlösning
Komplex problemlösning

Resurshantering
Hantering av finansiella resurser
Hantering av materiella resurser
Personalledning
Tidsplanering

Social kompetens
Samordningsförmåga
Emotionell intelligens
Förhandlingsförmåga
Övertalningsförmåga
Serviceinriktad
Förmåga att handleda och lära andra

Systemfärdigheter
Bedömning och beslutsfattande
Systemanalys

Teknisk kompetens
Underhåll och reparation
Drift och kontroll
Programmering
Kvalitetskontroll
Teknik- och interaktionsdesign
Felsökning

*Kompetensområde (mörkgrå), individuell förmåga/färdighet/kompetens (ljusgrå)
** Informations- och kommunikationsteknik
[11]Core Work-Related Skills, The Future of Jobs, Occupational Information Network/The World Economic Forum 2016, s. 52-53

Vad är dyslexi?

Idag har cirka 5-8 % av befolkningen i Sverige dyslexi. Det betyder en halv miljon dyslektiker, vilket motsvarar minst en dyslektiker i varje klass[12]. Dyslexi innefattar ett annorlunda tankesätt, men de flesta förknippar dyslexi med de svårigheter med inlärning och bearbetning av information som den ofta för med sig.

Organisationer behöver, givet den pågående förändringen på arbetsmarknaden, hantera frågan om hur framtidens kompetens ska tillgodoses på ett kreativt sätt.

En djupare förståelse för diversifierade kognitiva förmågor, såsom dyslexi, bör ses som en del av lösningen. Författarna till denna rapport är medvetna om att personer med dyslexi har olika kognitiva profiler. I linje med rapportens syfte har dyslektiska förmågor identifierats genom en typisk grupp av färdigheter som dyslektiker brukar vara bra på.

Som en del av denna rapportdel har vi tagit fram en samling av representativa kommentarer från våra intervjuer med dyslektiker[13].

> “Min dyslexi gör det svårt för mig att uttrycka mig på ett kärnfullt sätt.

> “Det tar längre tid för mig att läsa igenom anteckningar och att förstå komplexa texter.

> “Jag har problem med stavningen och det tar lång tid för mig att bearbeta text och ny information.

Dyslektiker försöker ofta dölja sina svårigheter eller helt undvika utmanande uppgifter. Detta leder till energikrävande och ansträngande beteenden, som i förlängningen kan ha en negativ inverkan på dyslektikers välbefinnande.

> “Om jag berättar om dyslexin för mina kollegor kanske de upplever att jag försöker skylla ifrån mig och ser det som en svaghet.

> “I pressade situationer är risken för att mina svårigheter märks tydligare.

> “Jag är väldigt medveten om mina svårigheter och jag jobbar hårt för att övervinna dem, men det tar mycket energi och koncentration.

Å andra sidan har dyslektiker många styrkor som en följd av deras annorlunda sätt att tänka och arbeta på. En ovanlig kognitiv profil kan leda till att dyslektiker utmärker sig inom vissa områden.

> “Dyslexin har stärkt mina analytiska förmågor och gjort att jag kan inhämta kunskap med hjälp av okonventionella metoder väldigt effektivt.

> “Genom att använda mitt visuella tillvägagångssätt kan jag hjälpa mina kollegor att koppla ihop olika lösningar på ett bättre sätt.

> “Jag har ett helhetsperspektiv i min problemlösning samt goda sociala och kreativa förmågor.

> “Jag är detaljorienterad och förstår snabbt komplexa problem. Dessutom är jag väldigt kreativ när det gäller att hitta nya lösningar på existerande problem.

Dessa styrkor är illustrerade i det ramverk för dyslektiska kognitiva och generella förmågor som Made By Dyslexia har tagit fram och som kan ses på nästa sida. I ramverket ingår förmågorna att resonera, skapa kontakt, utforska, kommunicera, fantisera och visualisera[14].

[12]Vad är Dyslexxi, Svenska Dyslexiföreningen 2021; Diagnoser – Vad är dyslexi?, Hjärnfonden 2021
[13]Dyslexia Survey, EY 2018, Intervjuer gjorda av EY UK med dyslektiker
[14]Connecting The Dots, Made By Dyslexia 2017, s.12-14

Dyslektiska Kognitiva/Generella förmågor, Made By Dyslexia

Skapa: Skapa ett unikt arbete helt utifrån fantasin

Tolka: Använda fantasin för att ge befintliga idéer en ny vinkel eller komma med nya perspektiv

Förklara: Bedöma situationer/information och tydligt förklara för andra personer

Berätta: Skapa livliga och engagerande upplevelser i ord, bild eller annan media

Rörelse: Fysisk tolkning och leka lekar

Framställa: Visualisera, planera och framställa

Uppfinna: Upptäcka möjligheter, förstå samband och uppfinna**



Lära: Känna nyfikenhet inför att lära sig nya saker och färdigheter
Gräva: Undersöka och lära sig saker på djupet
Stimulera: Att ha ett brinnande intresse för ett specifikt ämne
Göra: Använda ny kunskap för att uppnå ett resultat som överraskar och tillfredsställer andra och en själv

Förmåga att förenkla: Förstå, bryta ner och förenkla komplexa idéer och koncept
Analysera: Använda logik för att avgöra styrkan i ett argument eller avgöra vad som är sanning
Bestämma: Tolka samband och situationer för att förutsäga framtida händelser och fatta beslut
Skapa visioner: Skapa sig en övergripande bild av problem eller situationer

Förstå sig själv: Känna igen och hantera egna känslor samt förstå hur det påverkar sitt eget och andras beteende
Förstå andra: Förstå och tolka verbala, fysiska och emotionella reaktioner hos andra
Påverka: Hantera, influera och inspirera till konstruktiva känslor hos andra
Känna empati: Känna av, förstå och relatera till andra personers känslor

*Kompetensområde
**Individuell färdighet/förmåga/kompetens





Kartläggning av kompetenser

Hittills har vi studerat konsekvenserna av en förändrad arbetsmarknad och dess påverkan på efterfrågad kompetens i framtiden samt gått igenom typiska kognitiva och generella förmågor hos individer med dyslexi.

Istället för att fokusera på de utmaningar som dyslexi medför, vill vi framöver påvisa att dyslektiska kognitiva och generella förmågor är relevanta och applicerbara inom dagens och framtidens arbetsmarknad.

I denna del kommer vi att kartlägga dyslektikers förmågor mot framtidens behov av arbetsrelaterad kompetens.

Made By Dyslexias utfall kring dyslektiska kognitiva och generella förmågor har här kombinerats med efterfrågade förmågor och kompetenser från rapporten av The World Economic Forum, genom att påvisa positiva associationer och kopplingar mellan respektive dyslektisk förmåga och efterfrågade kompetenser på arbetsmarknaden.

I analysen påvisas hela utfallet av kopplingar, dock har vi i rapporten fokuserat på de områden där individer med dyslexi generellt har styrkor, vilka benämns som förmågor med nivåerna "Stark", "Mycket stark" och "Exceptionellt bra".

Förhoppningen är att detta kan bidra till en förändrad syn på dyslexi och utgöra en användbar utgångspunkt för att identifiera dyslektiska förmågor och kompetenser.

Dyslexi och framtidens arbetsmarknad

På en aggregerad nivå visar denna kartläggning att de förmågor som Made By Dyslexia har påvisat att dyslektiker är starka inom överensstämmer med de kompetenser som World Economic Forum ser efterfrågas idag och förutspår kommer att fortsätta vara eftertraktade på framtidens arbetsmarknad

Individer med dyslexi har förmågan att prestera på:

- En exceptionellt bra nivå när det gäller visualisering, kreativitet, kognitiv flexibilitet och aktivt lärande.
- En mycket stark nivå när det gäller logiskt resonemang, systemanalys, komplex problemlösning, skriftlig uttrycksförmåga och programmering.
- En stark nivå när det gäller problemförståelse, aktivt lärande och teknik- och interaktionsdesign.

Dyslektikers styrkor

Exceptionellt bra

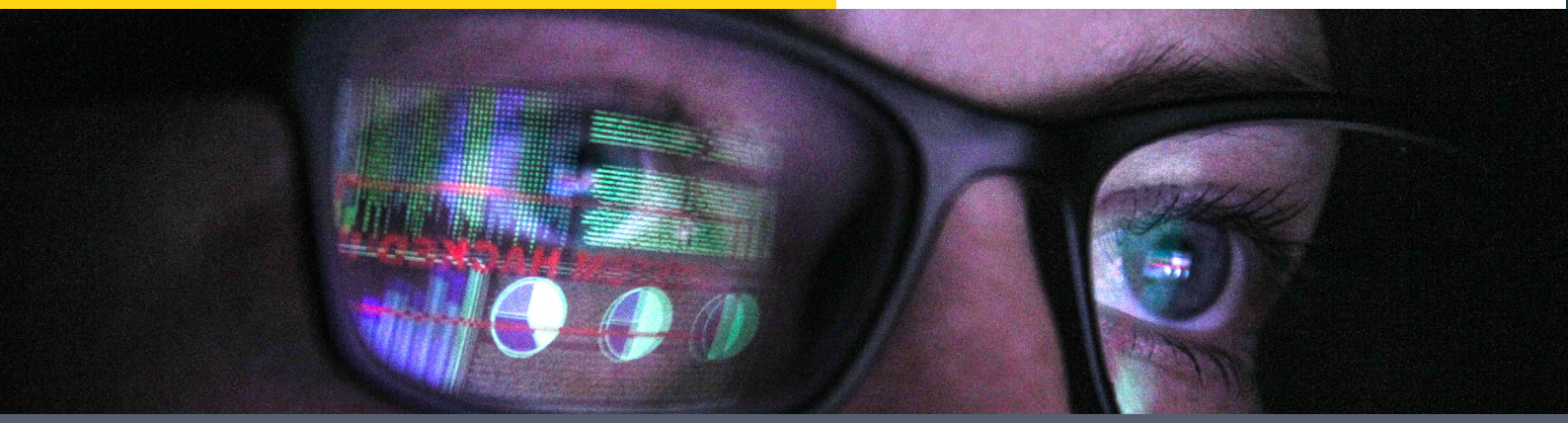
- Visualisering
- Kreativitet
- Kognitiv flexibilitet
- Aktivt lärande

Mycket starka

- Logiskt resonemang
- Systemanalys
- Komplex problemlösning
- Skriftlig uttrycksförmåga
- Programmering

Starka

- Problemförståelse
- Aktivt lärande
- Teknik- och interaktionsdesign

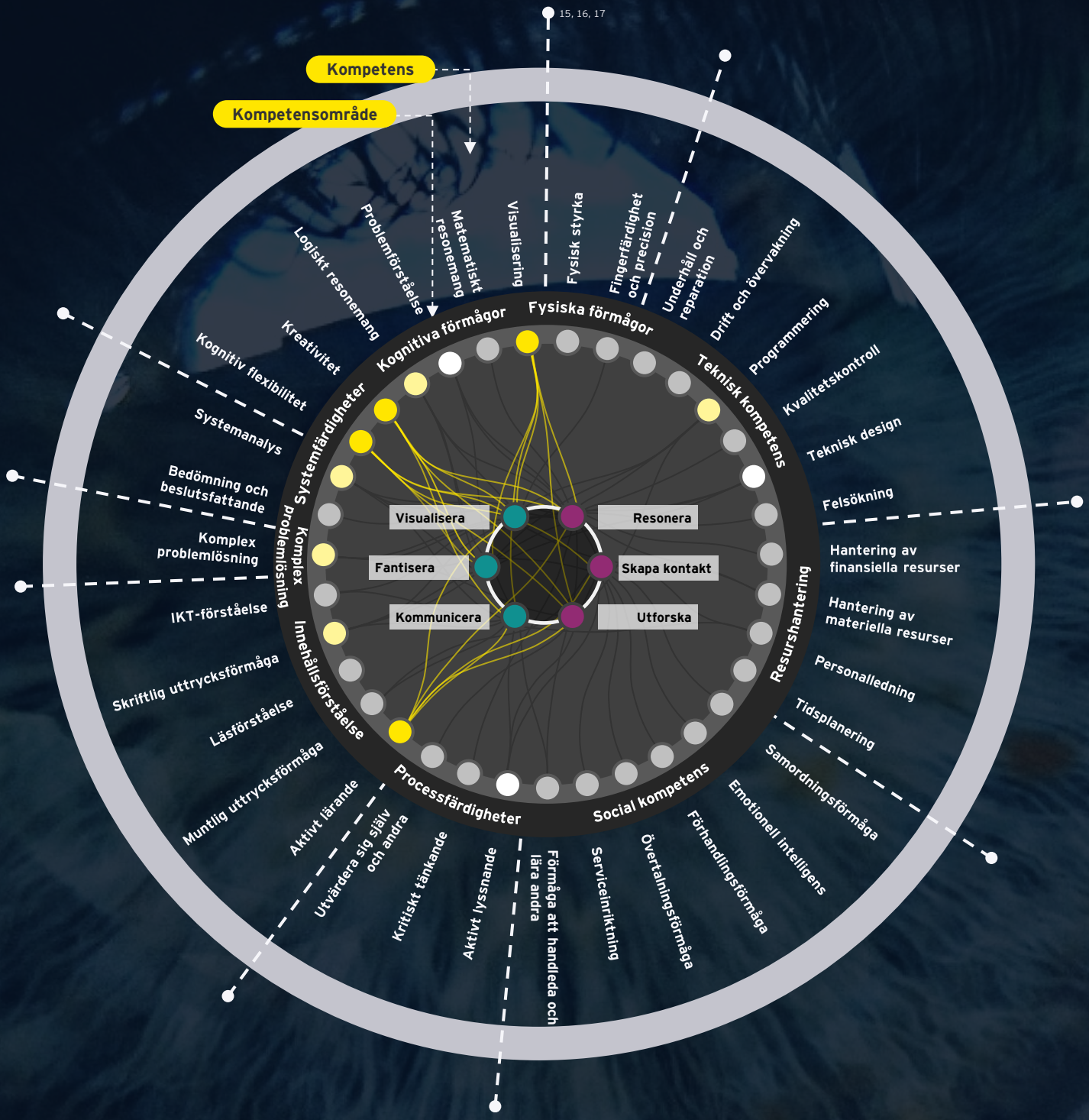


“

Världen förändras i en allt snabbare takt och därför behöver vi en bättre förståelse för vilka förmågor och kompetenser som är nödvändiga för framtiden. Vi måste förstå individers olika förmågor för att kunna tillvarata deras styrkor. Genom att skapa team som består av olika förmågor, styrkor och perspektiv underlättar vi innovation och utveckling, vilket bidrar till bättre värde och ett bättre samhälle.

Göran Rosberg, Nordic Lead People Advisory Services, EY

Dyslektikers styrkor ligger i linje med framtidens grundläggande arbetsrelaterade kompetenser



Ej identifierbar med generella dyslektiska styrkor

*Se tabell på s. 8

[15]Future of Jobs Survey, The Future of Jobs, The World Economic Forum 2016, s.22

[16]Core Work-Related Skills, The Future of Jobs, Occupational Information Network/The World Economic Forum 2016, s.52-53

[17]Connecting The Dots, Made By Dyslexia 2017, s.13-14

Resonera

Dyslektiker har förmågan att upptäcka mönster, utvärdera möjligheter och ta beslut. Kompetensområdet Resonera inkluderar generella förmågor som att kunna skapa visioner, ta beslut, analysera och förenkla, där individer med dyslexi har ett flertal styrkor:

- En exceptionellt bra nivå när det gäller logiskt resonemang, komplex problemlösning, aktivt lärande och kritiskt tänkande.
- En mycket stark nivå i problemförståelse, kreativitet, kognitiv flexibilitet, systemanalys, skriftlig uttrycksförmåga och teknik- och interaktionsdesign.
- En stark nivå i visualisering, matematiskt resonemang, bedömning och beslutsfattande, hantering av materiella resurser, hantering av finansiella resurser, felsökning samt kvalitetskontroll.

Dyslektikers styrkor

Exceptionellt bra

- Logiskt resonemang
- Komplex problemlösning
- Aktivt lärande
- Kritiskt tänkande

Mycket starka

- Problemförståelse
- Kreativitet
- Kognitiv flexibilitet
- Systemanalys
- Skriftlig uttrycksförmåga
- Teknik- och interaktionsdesign

Starka

- Visualisering
- Matematiskt resonemang
- Bedömning och beslutsfattande
- Hantering av materiella resurser
- Hantering av finansiella resurser
- Felsökning
- Kvalitetskontroll

“

Jag har lätt att se de stora sammanhangen, vad är det vi behöver göra här för att uppnå resultat?

Karin Klerfelt, föreläsare, författare och inspiratör

“

Se dyslexin som din superkraft för en dyslektiker har så mycket bra sidor som andra inte har som problemlösare. Det finns så många superentreprenörer där ute med dyslexi så våga bli en du med.

Hanna Liljehammar, PR-konsult och medgrundare till byrån Boye Sthlm PR

“

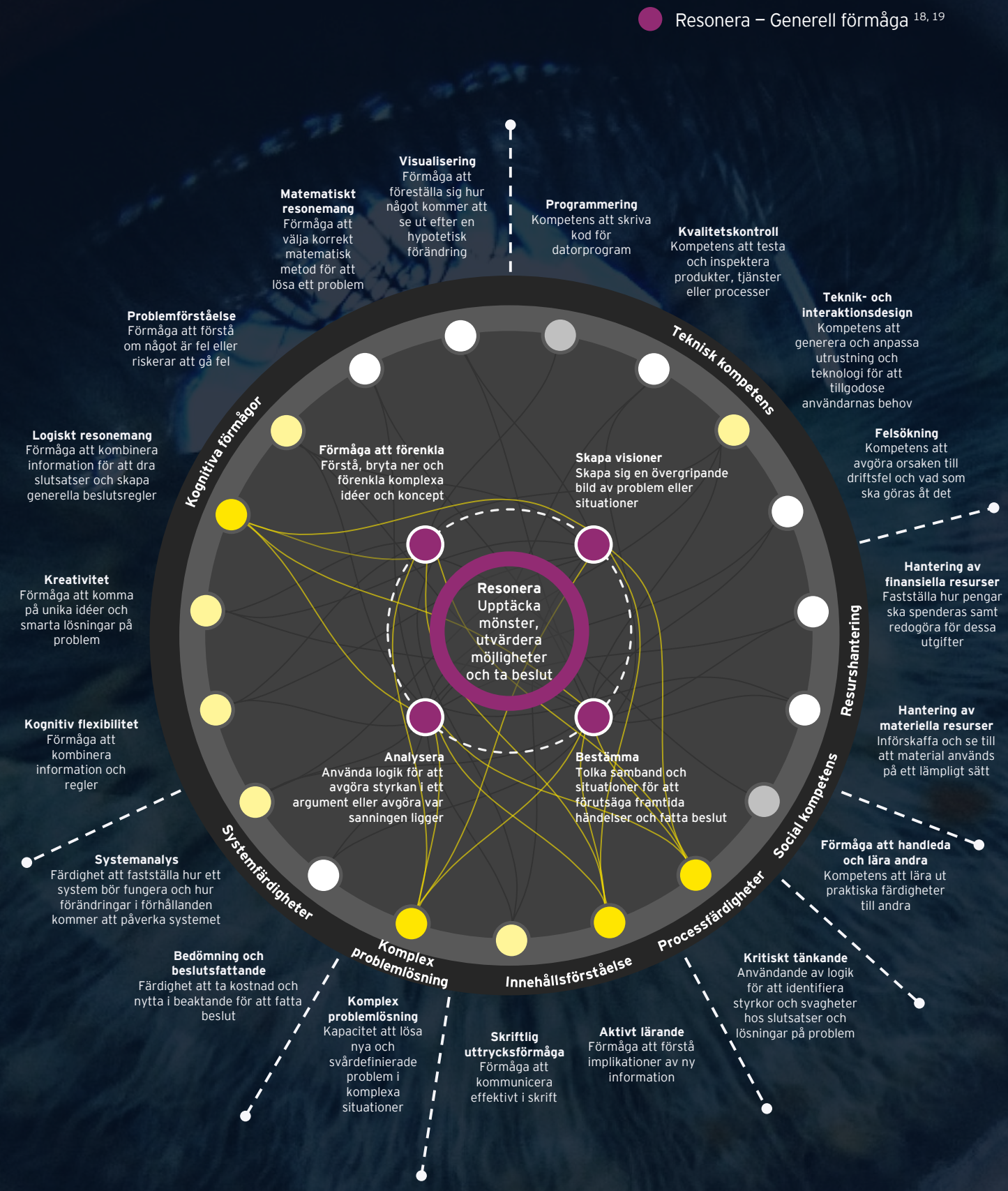
Lär dig att hitta vägar för hur du löser dina problem. Och ta hjälp!

Helene Tursten, författare

“

Jag har lätt att se samband, logik och helheter, vilket verkar vanligt hos dyslektiker. I skolan hade jag dock svårare med läsningen, den tog mycket längre tid for mig än för mina vänner. Detta fick mig att utveckla Tortalk, ett program som läser upp alla typer av texter, som nu används av de flesta universitet i Sverige och på företag. Just logik och samband är viktiga personlighetsdrag när man utvecklar och designar system och jag tror dessa har hjälpt mig i mitt jobb där jag utvecklar avancerade system och forskar inom neurofeedback (realtids hjärnavbildning).

Tor Gai, grundare till TorTalk AB



[18]Core Work-Related Skills, The Future of Jobs, Occupational Information Network/The World Economic Forum 2016, s.52-53
[19]Connecting The Dots, Made By Dyslexia 2017, s.14

Skapa kontakt

Dyslektiker har förmågan att förstå sig själva samt sammanföra och påverka andra. Kompetensområdet Skapa kontakt inkluderar generella förmågor som att kunna känna empati, påverka, förstå andra och förstå sig själv, där individer med dyslexi har ett flertal styrkor:

- En exceptionellt bra nivå när det gäller muntlig uttrycksförmåga, förmågan att utvärdera sig själv och andra, övertalningsförmåga, förhandlingsförmåga, emotionell intelligens, samordningsförmåga och personalledning.
- En mycket stark nivå när det gäller aktivt lyssnande.
- En stark nivå när det gäller kognitiv flexibilitet, komplex problemlösning och serviceinriktad.
- serviceinriktad.
- resurser, hantering av finansiella resurser, felsökning samt kvalitetskontroll.

Dyslektikers styrkor

Exceptionellt bra

- Muntlig uttrycksförmåga
- Utvärdera sig själv och andra
- Övertalningsförmåga
- Förhandlingsförmåga
- Emotionell intelligens
- Samordningsförmåga
- Personalledning

Mycket starka

- Aktivt lyssnande

Starka

- Kognitiv flexibilitet
- Komplex problemlösning
- Serviceinriktad

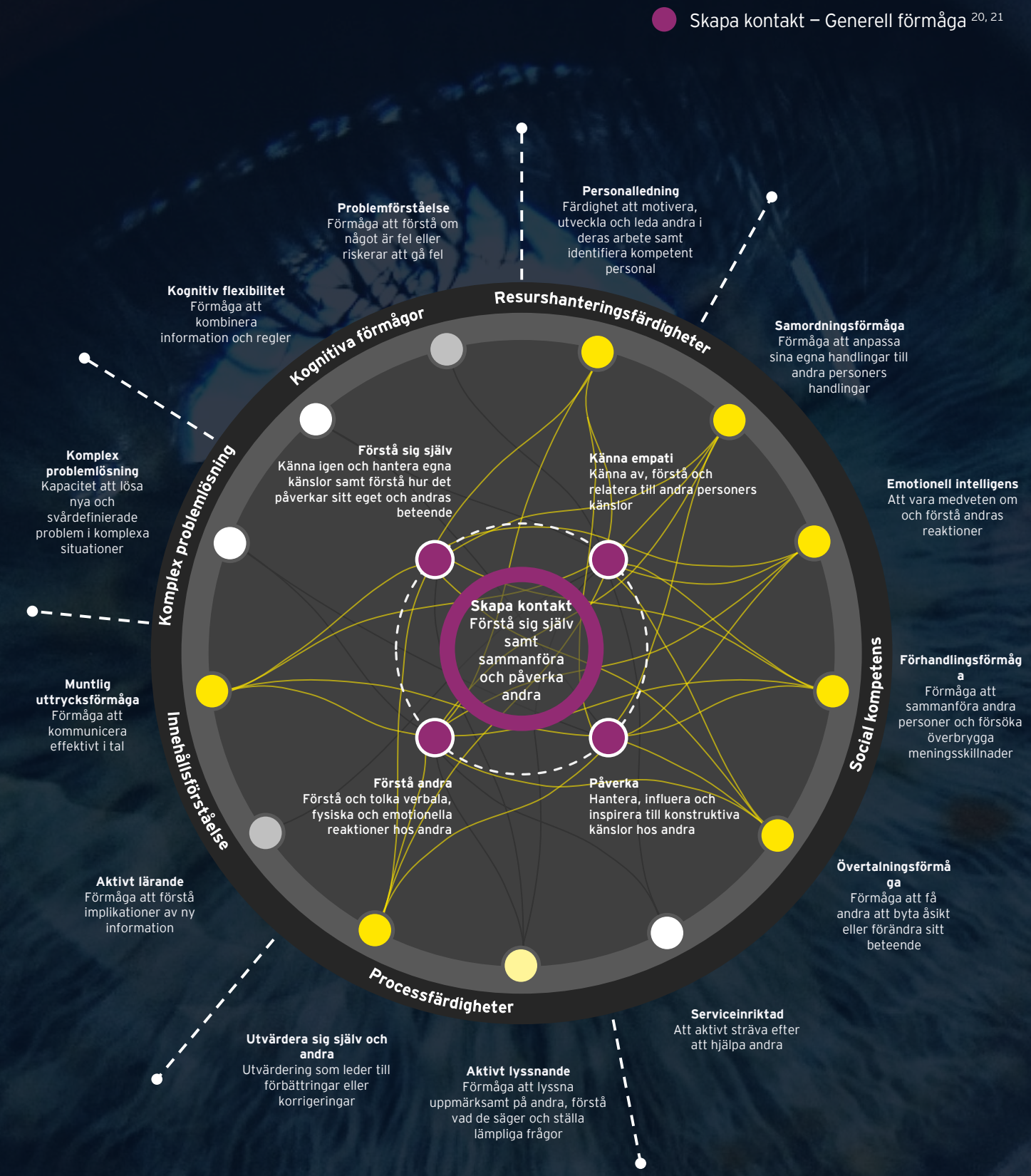


> Jag har lätt att anpassa mig efter olika situationer och känna mig bekväm.
>
> Karin Klerfelt, föreläsare, författare och inspiratör

> Du är bra på det du är bra på, och du ska jobba med andra som är bra på det du inte är bra på.
>
> Christer Olsson, föreläsare och ledarskapscoach

> Min dyslexi har givit mig styrkan att ta tillvara på tillfällen, lära känna rätt och fel, lära läsa kroppsspråk och lyssna till hur någonting utrycks och inte bara vad som utrycks i samtal och tal.
>
> Staffan Nordstrand, författare

> Jag jobbar med saker som jag kan, där jag har styrkor, och erkänner faktiskt:
> Det här kan jag inte lika bra, så här behöver jag ta hjälp och ta mig extra tid.
>
> Maria Berghäll, föreläsare och grundare till Piece of Value



[20]Core Work-Related Skills, The Future of Jobs, Occupational Information Network/The World Economic Forum 2016, s.52-53
[21]Connecting The Dots, Made By Dyslexia 2017, s.14

Utforska

Dyslektiker har förmågan att vara nyfikna och utforska idéer på ett konsekvent och energiskt sätt. Kompetensområdet Utforska inkluderar generella förmågor som att få saker gjorda, stimulera, gräva efter information samt lära sig nya saker, där individer med dyslexi har ett flertal styrkor:

- En exceptionellt bra nivå när det gäller kreativitet och aktivt lärande.
- En mycket stark nivå när det gäller kognitiv flexibilitet.
- En stark nivå när det gäller komplex problemlösning.
- felsökning samt kvalitetskontroll.

Dyslektikers styrkor

Exceptionellt bra

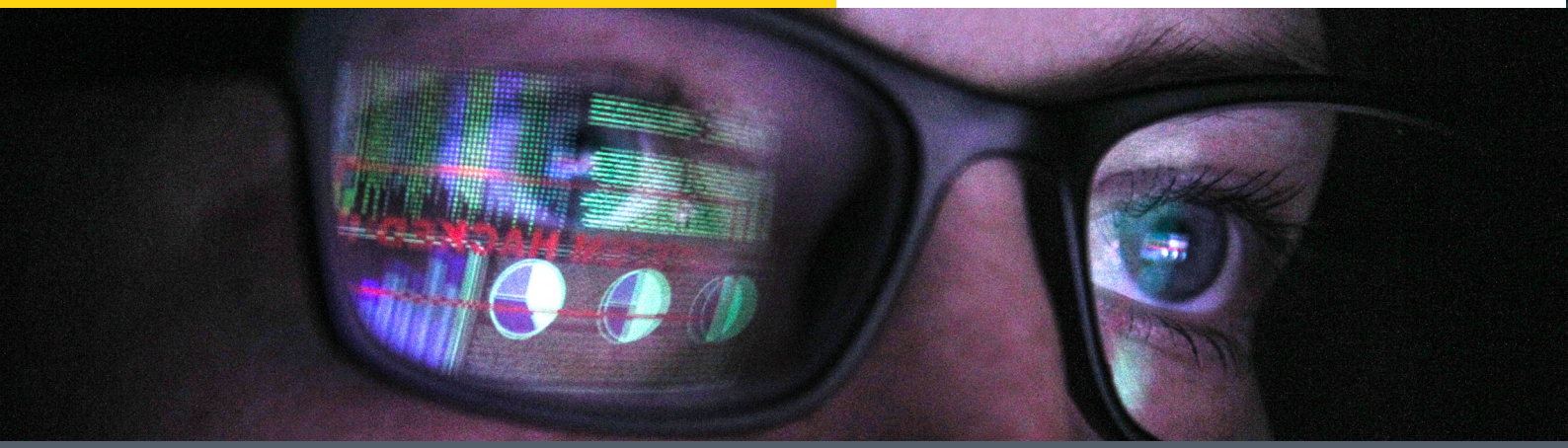
- Kreativitet
- Aktivt lärande

Mycket starka

- Kognitiv flexibilitet

Starka

- Komplex problemlösning

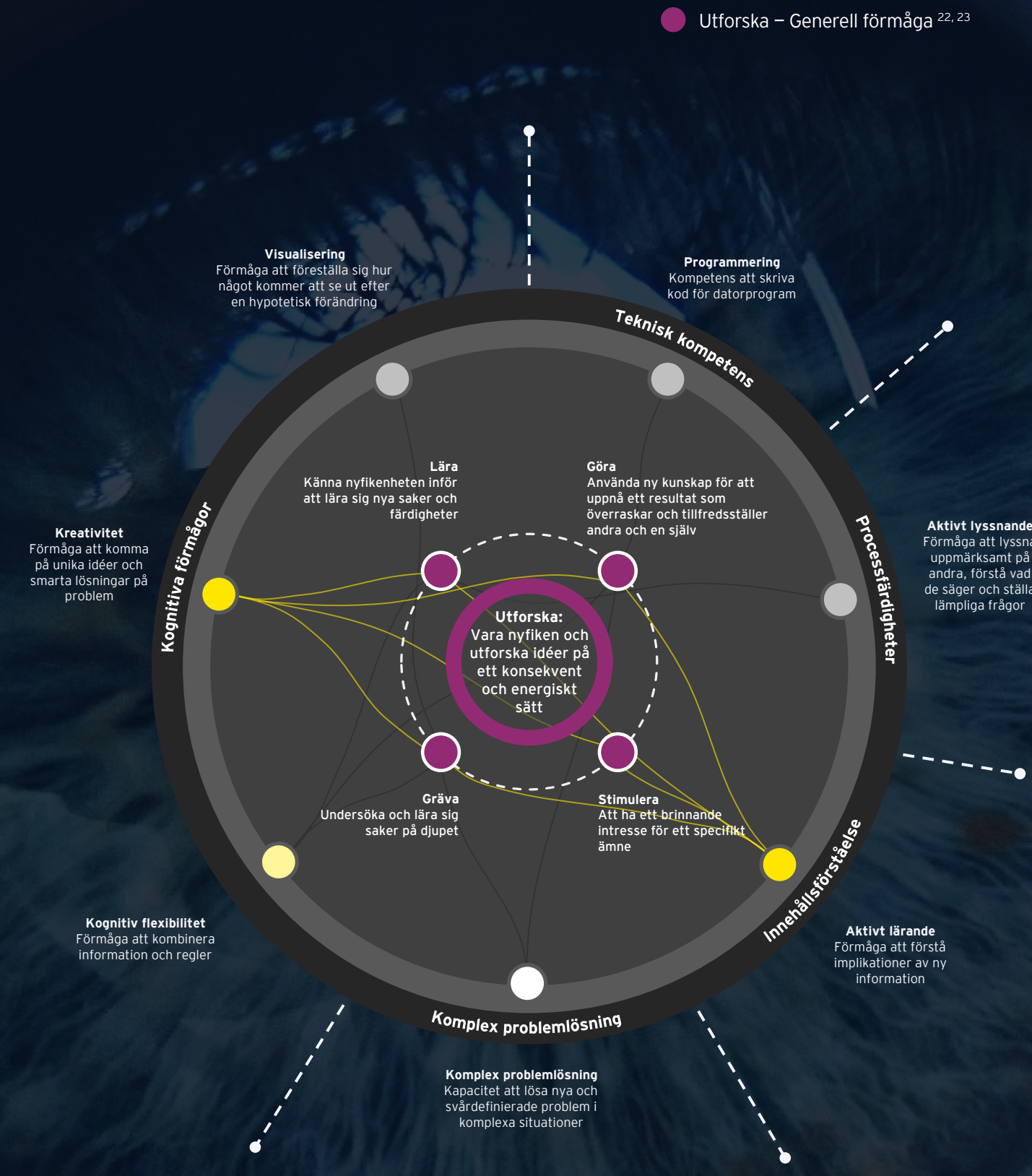


> Man ska tro på sig själv och sin magkänsla. Våga göra fel. Vi behöver fler av er som är dyslektiker för utvecklingen.
>
> Pigge Werkelin, entreprenör

> Alla är begåvade på sitt sätt och när var och en får lära sig på sitt sätt, så kan man lära sig vad som helst.
>
> Christer Olsson, föreläsare och ledarskapscoach

> Till er som går i skolan och har dyslexi vill jag säga: våga prova, våga göra fel, våga prata om att ni har dyslexi.
>
> Simon Sköld, MMA Fighter och träningsexpert

> Det borde vara mycket mer individanpassat för dem med dyslexi.
>
> Alexander Pärleros, grundare till poddcasten Framgångspodden



[22]Core Work-Related Skills, The Future of Jobs, Occupational Information Network/The World Economic Forum 2016, s.52-53
[23]Connecting The Dots, Made By Dyslexia 2017, s.14

Kommunicera

Dyslektiker har förmågan att skapa och framföra tydliga och engagerade budskap. Kompetensområdet Kommunicera inkluderar kognitiva förmågor som att kunna förklara och berätta, där individer med dyslexi har ett flertal styrkor:

- En exceptionellt bra nivå när det gäller visualisering, kreativitet, skriftlig uttrycksförmåga, muntlig uttrycksförmåga, förmågan att handleda och lära andra och personalledning.
- En stark nivå när det gäller problemförståelse, logiskt resonemang, systemanalys, förståelse för information- och kommunikationsteknik, aktivt lärande och aktivt lyssnande

Dyslektikers styrkor

Exceptionellt bra

- Visualisering
- Kreativitet
- Skriftlig uttrycksförmåga
- Muntlig uttrycksförmåga
- Förmåga att handleda och lära andra
- Personalledning

Starka

- Problemförståelse
- Logiskt resonemang
- Systemanalys
- IKT*-förståelse
- Aktivt lärande
- Aktivt lyssnande



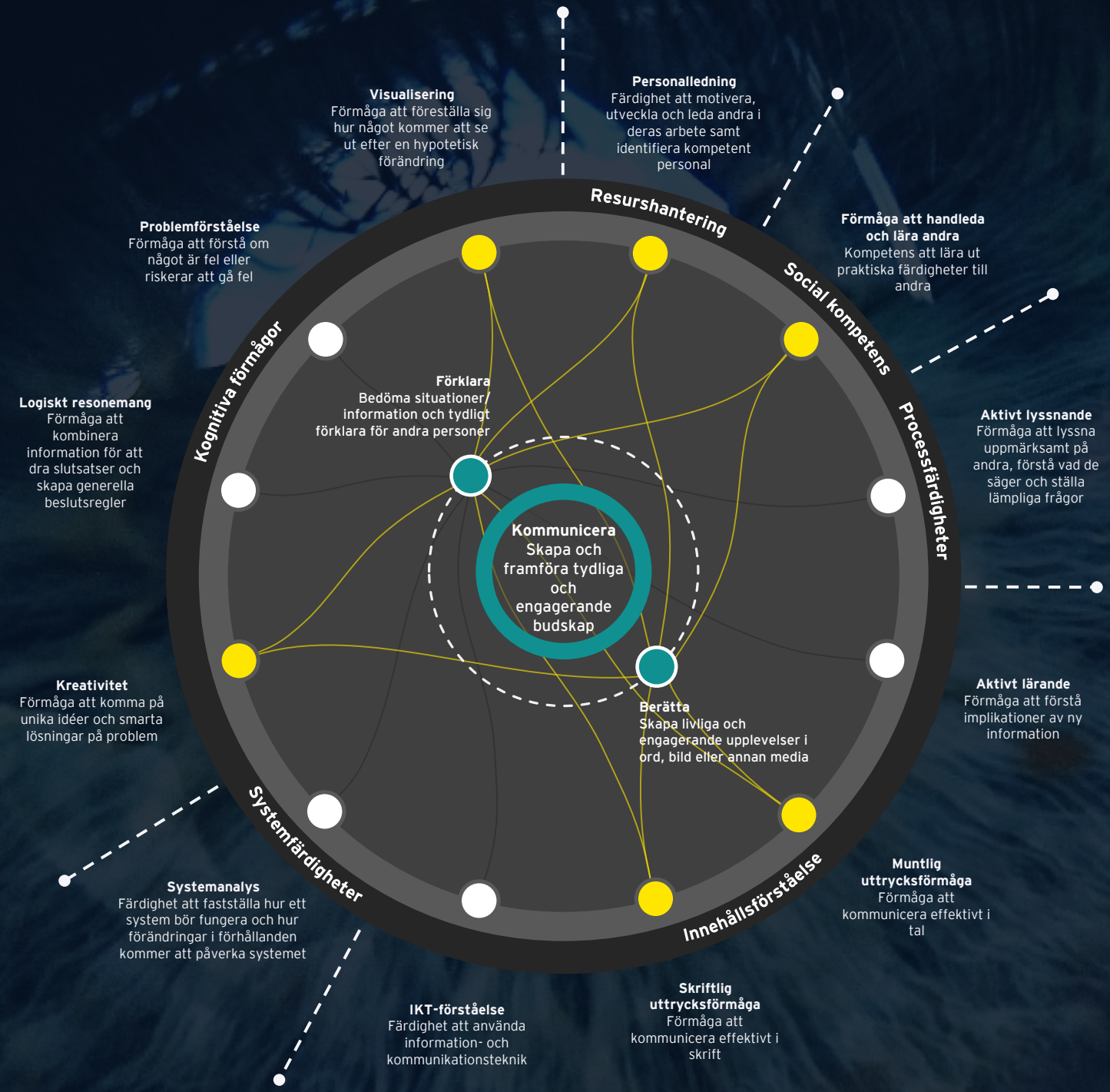
> Min första roman tog fyra år att skriva. Jag hade aldrig tänkt mig bli författare. Jag visste inte ens hur man planerar en bok. Nu tio dokumentärromaner senare är den vita stora skrivtavlan och även väggen fortfarande viktiga verktyg. Jag måste planera och skriva stolparna med stora bokstäver, se dem stort. Det ger liv, lust, engagemang och kreativitet.
>
> Staffan Nordstrand, författare

> Jag blev en berättare för skrivandet var inte lika lätt.
>
> Helene Tursten, författare

> Det gäller att hitta sin egen väg och göra det man själv är bra på, läs- och skrivvärlden är inte allt.
>
> Filip Poon, Mästerkock

> En förbättrad förmåga bland personer med dyslexi till att kommunicera effektivt skulle kunna vila på två grundläggande egenskaper. Den första är en förmåga att se helhetsperspektiv snarare än att fastna i detaljer, och den andra en benägenhet att använda narrativ för att forma minnen.
>
> Simon Kyaga, överläkare i psykiatri

Kommunicera – Kognitiv förmåga [24, 25]



Ej identifierbar med generella dyslektiska styrkor

[24]Core Work-Related Skills, The Future of Jobs, Occupational Information Network/The World Economic Forum 2016, s.52-53
[25]Connecting The Dots, Made By Dyslexia 2017, s.13

Fantisera

Dyslektiker har förmågan att skapa ett unikt arbete och ge idéer en ny vinkel. Kompetensområdet Fantisera inkluderar kognitiva förmågor som är relaterade till att skapa och tolka, där individer med dyslexi har ett flertal styrkor:

- En exceptionellt bra nivå när det gäller visualisering, kreativitet, kognitiv flexibilitet, skriftlig uttrycksförmåga och programmering.
- En stark nivå när det gäller logiskt resonemang, systemanalys och teknisk design.

Dyslektikers styrkor

Exceptionellt bra

- Visualisering
- Kreativitet
- Kognitiv flexibilitet
- Skriftlig uttrycksförmåga
- Programmering

Starka

- Logiskt resonemang
- Systemanalys
- Teknisk design

> Det negativa är att dyslexi inte syns på utsidan men är något man krigar med på insidan hela tiden. Det positiva är att dyslexin får mig att hitta andra vägar att gå, vilket har gjort att jag löser problemet på andra sätt än vad kanske andra gör.
>
> Staffan Nordstrand, författare

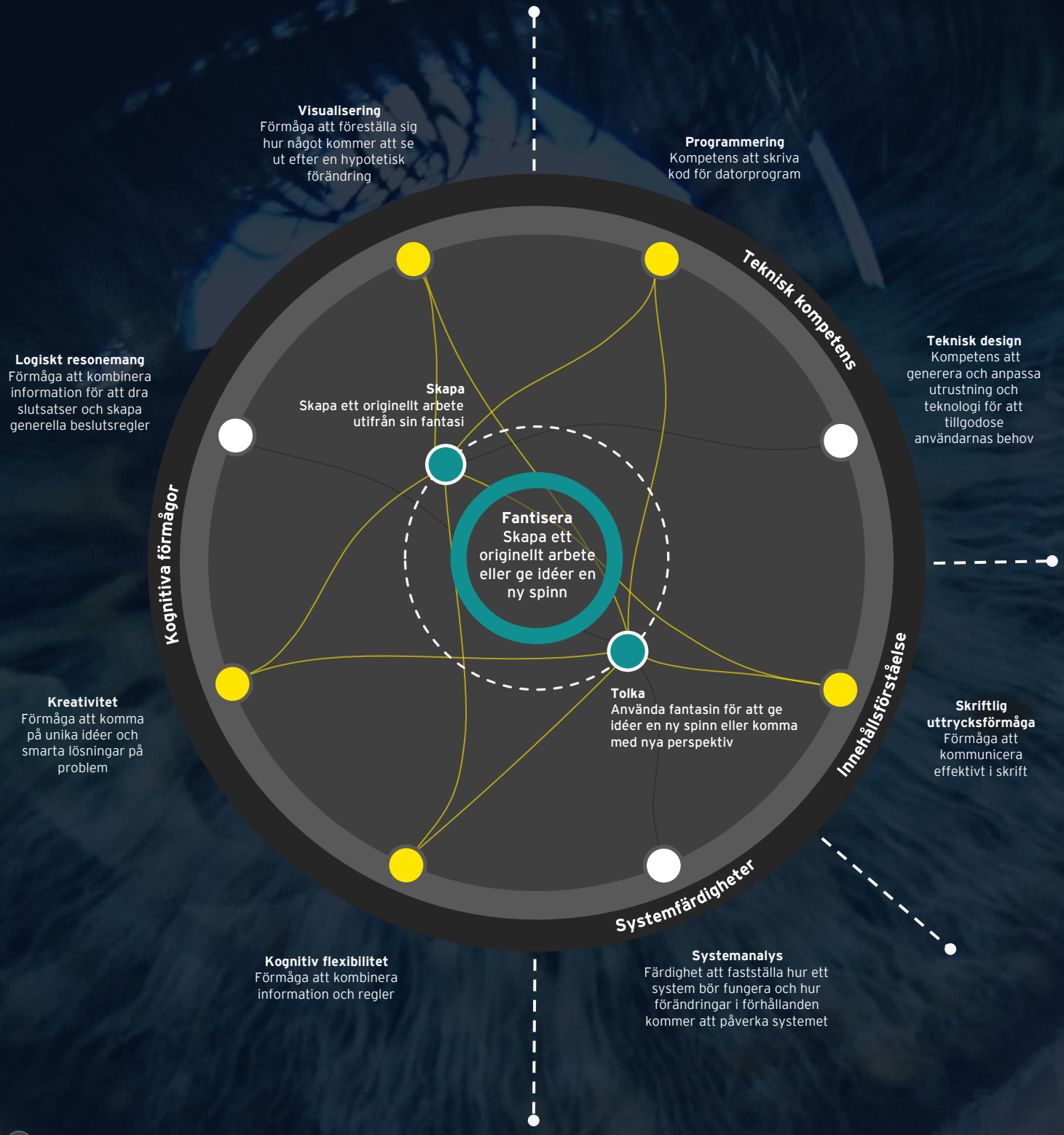
> Idag är majoriteten av all inlärning textbaserad i svensk skola. Vi arbetar mer upplevelsebaserat och praktiskt då våra elever är små. Vår erfarenhet är att lärglädje kommer till sin rätt i en miljö där eleverna deltar aktivt. Möjligheten att använda alla sinnen, medskapa i ord och bild, arbeta ut idéer och koncept ökar inlärningen. Något vi ser hos alla elever men särskilt hos våra elever med dyslexi.
>
> Minéa Frykman, grundare och styrelseordförande, Lilla Djurgårdsakademien

> Jag fick möjlighet att starta och driva ett företag i gymnasiet ... då fick jag användning av mina starka sidor: min kreativitet, innovationskraft och sociala förmåga. Jag lärde mig att marknadsföra och sälja och min kreativa ådra fick ta plats.
>
> Maria Berghäll, föreläsare och grundare till Piece of Value

> Jag har fått det kreativa tänkandet och kunnat se andra människor. Kunnat tänka utanför boxen.
>
> Alexander Pärleros, grundare till poddcasten Framgångspodden

> Det har länge föreslagits att kreativitet och en förmåga att tänka ”utanför boxen” är förknippat med dyslexi. Även om det vetenskapliga stödet är begränsat skulle det kunna bero på att personer med dyslexi tänker mer visuellt, men också att de under en stor del av sin uppväxt tvingas att hitta innovativa sätt att hantera sin vardag. På så sätt blir fantasi och kreativitet ett inlärt sätt att hantera sin livssituation.
>
> Simon Kyaga, överläkare i psykiatri

Fantisera – Kognitiv förmåga [26, 27]



Ej identifierbar med generella dyslektiska styrkor

[26]Core Work-Related Skills, The Future of Jobs, Occupational Information Network/The World Economic Forum 2016, s.52-53
[27]Connecting The Dots, Made By Dyslexia 2017, s.13

Visualisera

Dyslektiker har förmågan att interagera med rum, sinne, fysiska idéer och nya koncept. Kompetensområdet Visualisera inkluderar kognitiva förmågor som att kunna framställa, uppfinna och nyttja rörelse, där individer med dyslexi har ett flertal styrkor:

- En exceptionellt bra nivå när det gäller visualisering, kreativitet och kognitiv flexibilitet.
- En stark nivå när det gäller logiskt resonemang, systemanalys, komplex problemlösning, förståelse för information- och kommunikationsteknik, skriftlig uttrycksförmåga, aktivt lärande och programmering.

Dyslektikers styrkor

Exceptionellt bra

- Visualisering
- Kreativitet
- Kognitiv flexibilitet

Starka

- Logiskt resonemang
- Systemanalys
- Komplex problemlösning
- Förståelse för informations- och kommunikationsteknik (IKT)
- Skriftlig uttrycksförmåga
- Aktivt lärande
- Programmering

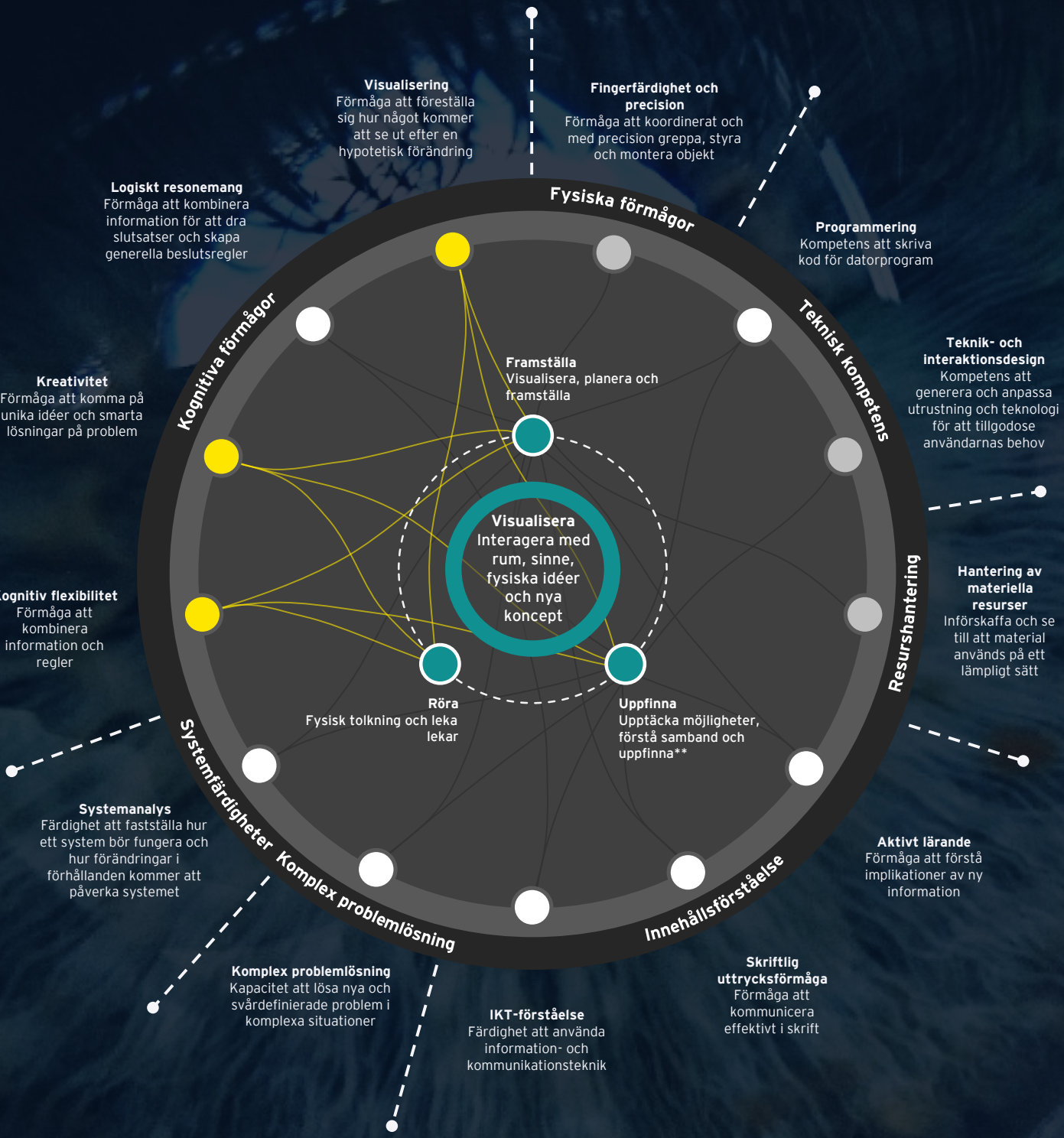
> Det borde vara mycket mer individanpassat för dem med dyslexi.
>
> Alexander Pärleros, grundare till poddcasten Framgångspodden

> Personer med dyslexi har i flera studier visats ha en förbättrad visuell förmåga. Denna tycks dock inte vara generell utan snarare specifik. Till exempel har personer med dyslexi befunnits ha en snabbare förmåga till holistisk visualisering av komplexa figurer. Det skulle i sådana fall ge stöd för att personer med dyslexi är bättre på att se helhetsperspektivet – en förmåga som kan vara en fördel i många olika sammanhang.
>
> Simon Kyaga, överläkare i psykiatri

> World Economic Forum har radat upp de färdigheter som vi kommer att behöva i framtiden [...] För mig låter det fantastiskt då vi behöver arbetsplatser med lite mer kreativt tänkande. Det handlar om vilken typ av människa du vill locka till din arbetsplats. Vill du överleva i framtiden handlar det om innovation, kreativitet, social förmåga och medmänsklighet – dyslektiker kan vara en underbar resurs där.
>
> Maria Berghäll, föreläsare och grundare till Piece of Value

> I mitt huvud blir det som att jag ser en melodi som en följd eller som vågor, jag har hittat ett arbetssätt att kunna se mönstret i ord. Det har blivit mitt verktyg. Idag när jag vet om att det är min styrka får jag självförtroende av det och vet om att även om jag inte är bra på att läsa så kommer det andra saker.
>
> Linda Pira, artist

Visualisera – Kognitiv förmåga [28] [29]



Ej identifierbar med generella dyslektiska styrkor

[28]Core Work-Related Skills, The Future of Jobs, Occupational Information Network/The World Economic Forum 2016, s.52-53
[29]Connecting The Dots, Made By Dyslexia 2017, s.14



Upplevelser och insikter

Vi har nu en bättre förståelse för de styrkor som dyslektiker kan bidra med på en föränderlig arbetsmarknad.

Som en del av denna förståelse vill vi också ta en närmare titt på den tid som leder fram till anställning utifrån dyslektikers perspektiv.

För att visualisera representativa berättelser har vi genomfört intervjuer med ett urval av dyslektiker i olika åldrar och med varierande erfarenheter från utbildning och arbetsliv. Utifrån dessa intervjuer har fyra olika personas, som illustrerar olika upplevelser och livsval, tagits fram.

Även om dyslektiker kan bidra med värdefulla kompetenser på arbetsmarknaden, kvarstår faktumet att dyslexi främst är förknippad med de svårigheter som den kan medföra.

Genom våra personas syftar vi till att belysa hur denna negativa uppfattning kan påverka dyslektiker i olika faser av livet.

Slutligen presenteras de insikter kring dyslexi som uppkommit rörande utbildningsväsen och arbetsmarknaden genom detta arbete.

Personas



"Jag är dyslektiker men det har inte påverkat mitt liv särskilt mycket. Jag är som jag är.

Persona 1 – Kristian

Dyslexin har ingen större påverkan på hans liv till vardags.

Bakgrund

Kristian bor i Stockholm med sin fru, två döttrar och deras hund och arbetar som creative director på en kommunikationsbyrå. Han tycker om att umgås med familjen och att ta en cykeltur när han behöver lite tid för sig själv. Precis som resten av sin familj är Kristian praktiskt lagd. Hans föräldrar är också dyslektiker men har inte genomgått en dyslexiutredning. I det stora hela har dyslexi inte orsakat Kristian och hans familj några större problem. Han spelar på sina styrkor och har också valt en karriär som tillåter honom att göra det.

Förhållande till dyslexi

Öppenhet – Känner aldrig något behov att referera till sin dyslexi, men berättar om någon frågar

Förmågor – Gör ingen skillnad mellan dyslexi och hans förmågor

Mental hälsa – Dyslexin påverkar inte honom särskilt mycket. Vid behov har han fått tillräckligt med stöd

Styrkor i skolan

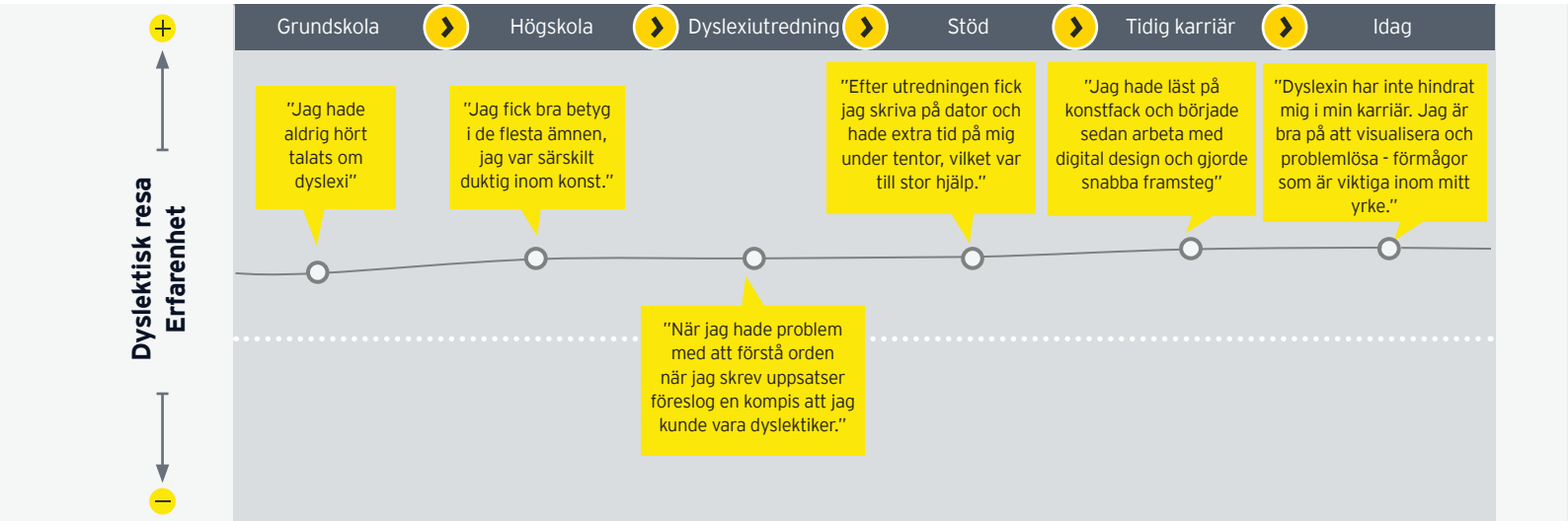
- Bild
- Teknik
- Idrott
- Kreativt skrivande

Styrkor på jobbet

- Visualisera och förenkla komplex information
- Effektiv kommunikation av idéer
- Problemlösning

Dyslektiskt tänkande

Kommunicera · Fantisera · Visualisera · Utforska · Skapa kontakt · Resonera





“

Dyslexin innebär en stor utmaning – jag önskar att jag skulle få mer stöd.

Persona 2 – Michelle

Upplever svårigheter på grund av dyslexin och får inte tillräckligt med stöd.

Bakgrund

Michelle bor med sin sambo och två katter i Västerås och jobbar som vårdare på ett äldreboende. Hon lever ett lugnt liv där vänner och familj betyder mycket. På fritiden älskar hon att sticka och trots att hon läser långsamt tycker hon om att läsa romaner. Till följd av dyslexin hoppade Michelle av sina studier både i antropologi och på dietistprogrammet. Studierna innebar så mycket stress och ångest, vilket bidrog till att hon gick in i en depression. Hon har återhämtat sig men får fortfarande stöd. Hon presterar väl i sitt jobb som vårdare men upplever att dyslexin begränsat hennes möjligheter i livet.

Förhållande till dyslexi

Öppenhet – Skulle gärna prata mer om dyslexi, men folk frågar aldrig och hon vill inte ta upp det själv

Förmågor – Dyslexi är en funktionsnedsättning och Michelle tror inte att det finns något som kan hjälpa

Mental hälsa – Dyslexin är en konstant börda som leder till stress och ångest

Styrkor i skolan

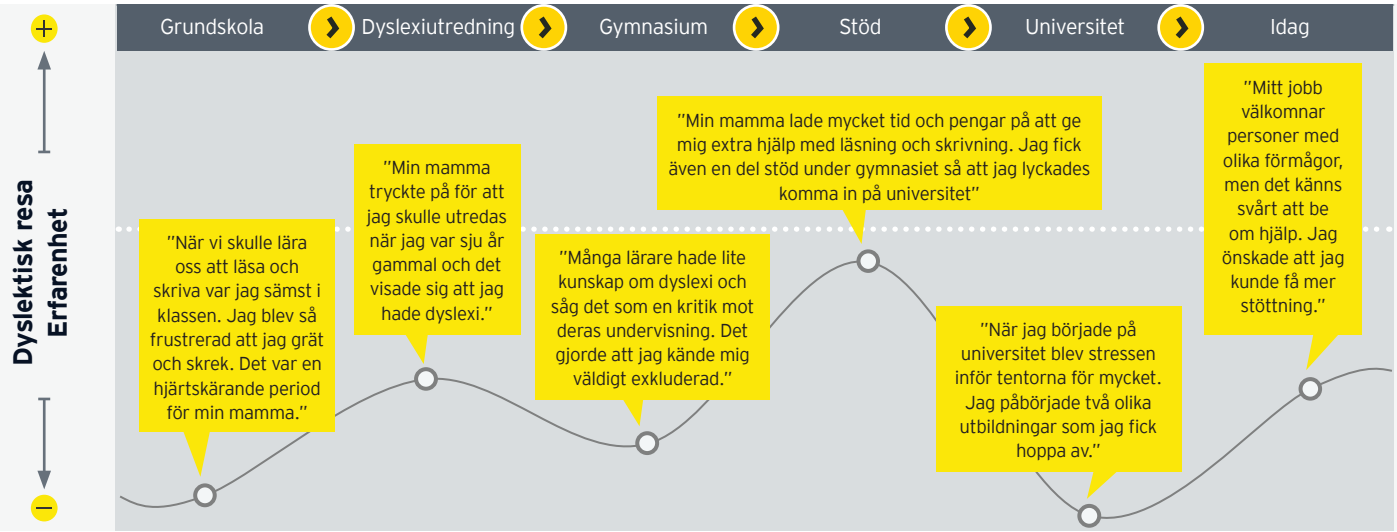
- Bild och slöjd
- Historieberättande
- Presentera och hålla tal

Styrkor på jobbet

- Visa empati och omtanke
- Vara en god lyssnare
- Uppmuntra och motivera andra

Dyslektiskt tänkande

Kommunicera · Fantisera · Visualisera · Utforska · Skapa kontakt · Resonera



Personas



"Jag har vissa svårigheter men med det rätta stödet presterar jag lika bra som mina kollegor.

Persona 3 – Thomas

Söker aktivt efter stöd, hjälpmedel och metoder för att kompensera för de svårigheter som hans dyslexi innebär.

Bakgrund

Thomas är mellanchef på ett rekryteringsbolag i Malmö. Han är väldigt karriärfokuserad och jobbar mot en befordring. I skolan sysslade han mycket med scenkonst och gillar att titta på filmer och gå på teater. Innan sin dyslexiutredning var Thomas väldigt självkritisk. Idag berättar han bara för andra om sin dyslexi när han är tvungen då han inte vill använda det som en ursäkt på jobbet. Han söker aktivt efter stöd utanför jobbet och är bland annat med i en supportgrupp för dyslektiker.

Förhållande till dyslexi

Öppenhet – Känner inte att han kan prata om dyslexin på jobbet då det känns som en bortförklaring

Förmågor – Upplever att dyslexin har skapat ett "glastak" men att hårt arbete förbättrar hans förmågor

Mental hälsa – Takten på jobbet kan skapa stress, men han har lärt sig sätt att hantera det

Styrkor i skolan

- Idrott
- Musik och teater
- Visuellt lärande

Styrkor på jobbet

- Effektiv kommunikation och visualisering av idéer
- Organisering
- Kreativt skrivande

Dyslektiskt tänkande

Kommunicera · Fantisera · Visualisera · Utforska · Skapa kontakt · Resonera





“

Det var utmanande att vara dyslektiker som barn, men idag ser jag det som min superkraft.

Persona 4 – Amina

Dyslexin var initialt en utmaning, men nu har hon anammat det som en styrka.

Bakgrund

Amina driver ett litet företag med front-end-utvecklare i Stockholm. Hon har alltid varit konstnärlig och tyckte om matte i skolan. Hon lärde sig att programmera på egen hand och började delta i hackathon på fritiden. Hon hade inte tillräckligt höga betyg för att läsa det hon var intresserad av på högskolenivå utan testade ett antal olika jobb medan hon fortsatte att koda på fritiden. Hon gillade inte att söka nya jobb då det ofta krävde ett felfritt språk, därför startade hon istället sitt bolag för ett par år sedan med några vänner. Hon är även en förespråkare för oliktänkande och är noga med att uttrycka hur gynnsamt det är för hennes bolag.

Förhållande till dyslexi

Öppenhet – Hon är stolt över sin dyslexi och vill vara en förebild för andra dyslektiker

Förmågor – Hon är medveten om sina svårigheter men väljer att fokusera på sina styrkor

Mental hälsa – Dyslexi påverkade henne förr. Nu tänker hon på det som en positiv sak

Styrkor i skolan

- Matte och naturvetenskap
- Bild
- Idrott

Styrkor på jobbet

- Att leda en arbetsplats med mångfald
- Förvandla komplexa idéer till handling
- Generera idéer och lösa problem

Dyslektiskt tänkande

● Kommunicera ● Fantisera ● Visualisera ● Utforska ● Skapa kontakt ● Resonera



Insikter utbildningsväsen

De personliga upplevelser som precis presenterades i form av personas belyser hur varierande individers resa med dyslexi kan vara. Däremot, oavsett resa, påvisas det faktum att erfarenheter från skolan kan ha långvarig påverkan för individer med dyslexi.

Genom att se på utbildning (grundskola, gymnasium and högskola) från dyslektikers perspektiv, baserat på personas och genomförda intervjuer med studenter och föräldrar, har följande observationer gjorts:

Som en del av detta har vi också belyst ett antal typiska kommentarer från våra intervjuer med individer som har dyslexi[30].

- **Medvetenheten om dyslektiska förmågor är begränsad inom skolan.** Det kan vara frustrerande och ansträngande för både barn och föräldrar, när skolan och lärare har begränsad kunskap om dyslexi och dess förmågor.

> “Varje dag är en kamp — dyslexi är verkligen uttröttande och ibland blir jag så frustrerad att jag börjar gråta.

> “Dyslexi är väldigt missförstått. De flesta vet inte mycket om dyslexi och har uppfattningar om att dyslektiker är korkade eller lata.

- **En tidig utredning av dyslexi är väsentligt.** En utredning av dyslexi kan ge förutsättningar för att kunna identifiera både utmaningar och styrkor som dyslexi medför och är grundläggande för att minska den psykiska påverkan av misslyckanden i skolan.

> “Att se resultatet minskar pressen då jag är medveten om mina styrkor, vilket gör mig mer självsäker.

> “Utredningen ger möjligheter till välbehövligt stöd — att genomgå en utredning var det bästa beslut jag tagit.

- **Individanpassat stöd kan vara väldigt viktigt för dyslektisk framgång.** Skolans stöd och framförallt specialiserat stöd genom 1-till-1 och små gruppersamt coachning och mentorskap kan bidra till att bygga upp självförtroende kring dyslektiska förmågor.

> “Undervisning 1-till-1 bidrar starkt till min framgång. Det ledde in mig på rätt spår.

> “Coachning och undervisning hjälpte mig få bättre självinsikt och öppnade upp ett nytt sätt att tänka på.

- **Det kan göra stor skillnad när skolor fokuserar på att både framhäva styrkor samt ge stöd för svårigheter.** Öppenhet kring olika förmågor och främjande av inkludering är viktigt för att stödja och befrämja dyslektikers styrkor.

> “Min dotter har dyslexi men har fortfarande bra betyg, då hon bedöms utifrån hennes idéer och det påverkar hennes självförtroende positivt.

> “Min skola är bra på att ge bra stöd åt studenter med inlärningssvårigheter, det hjälper mig att bygga upp självförtroende.

- **Traditionella examinationsmetoder kan motarbeta dyslektiska styrkor och framhäva svårigheter.** Generella metoder för testning kan leda till att individer med dyslexi blir frustrerade och tappar självförtroende gällande deras förmågor tidigt i livet, vilket kan ge långsiktiga effekter under senare utbildning och i arbetslivet.

> “I skolan känns det som att jag inte blir bedömd utifrån mina verkliga förmågor.

> “Jag lär mig på ett annorlunda sätt, tentor kan vara väldigt stressande.

[30]Dyslexia Survey, EY 2018, Intervjuer gjorda av EY UK med dyslektiker

- **Stödgrupper kan ge möjlighet för dyslektiker att vara öppna om sin dyslexi.** Att prata med likasinnade individer ger personer som känner sig ensamma chansen att prata med andra med liknande erfarenheter, vilket kan stärka deras självförtroende.

> Jag är väldigt nära vän med mina kompisar som också har dyslexi. Vi stöttar varandra mycket och det är skönt att prata med personer som har liknande erfarenheter.

> Jag gillar att arbeta i grupp och få folk samlade — det är viktigt att ha en stödgrupp.

Sammanfattning:

- Erfarenheten från skolan kan bidra till en negativ uppfattning om dyslexi. Fokus på dyslektiska utmaningar, generaliserade examinationsmetoder och begränsad medvetenhet om dyslexi kan förstärka denna uppfattning samt negativt påverka dyslektikers självförtroende gällande utbildning.
- Utredning av dyslexi är väsentligt för att individer med dyslexi ska kunna förstå sina utmaningar och styrkor; trots detta har inte alla samma tillgång till en utredning.
- När kunskap kring dyslektikers utmaningar och styrkor fanns, en utredning var genomförd samt anpassat stöd och stödgrupper fanns tillgängligt, underlättades skolgången till stor grad för individer med dyslexi.

> Enligt skollagen har alla elever rätt till en likvärdig skolgång. För elever med dyslexi är tidig upptäckt och hjälpmedel viktiga förutsättningar för att kunna utvecklas och nå sin fulla potential. Detta ställer krav på kunskap och förståelse för dyslexi där både utmaningar och styrkor uppmärksammas och tas tillvara. Alla elever är unika och har olika sätt att ta till sig och förmedla kunskap på, något som bör ses som en tillgång då det är just våra olikheter som bidrar till ett mångfacetterat och utvecklande samhälle.
>
> Kim Waller, generalsekreterare Prinsparets Stiftelse

> Det måste nu, mer än någonsin, fokuseras på hur dyslektisk förmåga ses i den föränderliga arbetsvärlden: skolor måste erkänna dyslexi som ett värdefullt sätt att tänka, förstå vikten av att upptäcka dyslektiska utmaningar och styrkor och ge stöd som gör det möjligt för dyslektiska individer att nå sin fulla potential.
>
> Kate Griggs, grundare och VD, Made By Dyslexia

> Vi får aldrig hindra en elevs inlärning på grund av att vi begränsar tillvägagångssätten. Här är förståelsen om det jag kallar ”textnormen” av stor vikt och vilka konsekvenser den kan få för elever med dyslexi i vårt utbildningssystem. Jag har rådgivit lärosäten och fortbildat lärare om hela bilden av dyslexi och om begreppen likvärdig och hållbar utbildning sedan drygt 15 år tillbaka. Skolan behöver ge eleverna det de behöver för framtiden, att alla elever behöver förstå och hitta sina sätt. Vi är olika, och det är meningen. Vi behöver bli bättre på att inse värdet av det. Min senaste bok ”Dyslexi i skolan - se hela bilden” har tagits emot väl och det gör mig också hoppfull inför framtiden. Den beskriver just hur dyslexistyrkorna konkret kan få en plats i klassrummet och det är dit vi behöver komma. Dyslexi handlar om ett annat sätt att tänka och ett annat sätt att fungera på, som i sin tur resulterar i läs- och skrivproblematik och i naturliga styrkor, ”dyslexistyrkorna”. Det är viktigt att skolan ser och förstår hela bilden av dyslexi, för här läggs grunden för framtiden.
>
> Susanna Cederquist, En Bild av Dyslexi Föreläsare, kursledare och författare till boken ”Dyslexi + Styrkor = Sant”

> Det är upp till de vuxna och det är deras ansvar att erbjuda hjälp.
> Linda Pira, artist

> När välutbildade pedagoger med dyslektiska kunskaper tidigt upptäcker vilka elever som befinner sig i riskzon att utveckla läs- och skrivsvårigheter/dyslexi, snabbt sätter in systematisk en-till-en träning (en pedagog – en elev) med progression och dessutom ser till att klassmiljön är tillåtande, det vill säga att det finns en acceptans för olikheter och för att en del elever behöver olika pedagogiska hjälpmedel och verktyg för att nå sin fulla potential, kommer de dyslektiska eleverna att klara skolan utmärkt. De kommer att kunna välja utbildning precis som alla andra elever och lägg på minnet: Dyslektiska elever är på intet sätt mindre begåvade än elever i allmänhet, men det är skolans ansvar att se till att förutsättningarna finns.
>
> Elisabeth Marx, speciallärare

Insikter arbetsmarknaden

De olika personaberättelserna visar på att upplevelsen av dyslexi i arbetet är varierande. Vissa ser dyslexi bara som ett annat sätt att arbeta på, medan andra upplever det som en stor utmaning som påverkar deras framtida karriär.

Genom att se på arbetslivet från en dyslektikers perspektiv baserat på personas och genomförda intervjuer med arbetande personer har följande observationer gjorts:

Som en del av detta har vi också belyst ett antal typiska kommentarer från våra intervjuer med individer som har dyslexi[31].

- **Standardiserade anställningsprocesser kan missgynna individer med dyslexi.** Standardiserade arbetsbeskrivningar och ansökningsprocesser kan hindra dyslektiker från att ansöka och motarbetar dyslektiska förmågor.

> “
>
> Jag ansöker om jobb och när jag anger “dyslexi” i ansökan har jag hittills bara fått negativa besked.

> “
>
> Arbetsbeskrivningen har tidigare hindrat mig från att söka en tjänst.

- **Medvetenheten om dyslektiska förmågor på arbetsplatsen är ofta begränsad.** Dyslexi blir vanligtvis förknippad med utmaningar och därmed kan det bli begränsande.

> “
>
> Kunskap är generellt sätt inte tillgänglig och stereotyper tillämpas, vilket påverkar mitt självförtroende.

> “
>
> Det råder förutfattade meningar om vad det innebär att ha dyslexi. Vissa tycker inte jag är lika lämpad som mina jämlika kollegor, medan andra bara inte förstår det och känner sig obekväma när de diskuterar det med mig.

- **Inkluderande arbetsplatser kan möjliggöra bättre konversationer angående dyslexi.** När individer med dyslexi känner sig bekväma med att prata om dyslexi med sina kollegor, skapas en bättre förståelse om förmågor och bättre självförtroende i arbetet.

> “
>
> Jag är bekväm med att ha dyslexi och jag kan använda mina styrkor och hantera utmaningar genom att berätta för mina kollegor.

> “
>
> Det är viktigt att förklara hur jag tänker och jobbar, vilket kan vara fördelaktigt när jag arbetar med andra.

- **Anpassning av ledarstil som fokuserar på styrkor kan ha en positiv inverkan på den dyslektiska förmågan.** Genom att vara flexibel och arbeta proaktivt med utmaningar samt fokusera på dyslektiska styrkor kan bättre resultat produceras av både anställda med och utan dyslexi.

> “
>
> Jag anpassade min roll för att fokusera på styrkorna – det förändrade verkligen min syn på hanteringen av dyslektiska förmågor.

> “
>
> Jag anställde fyra personer med dyslexi. Vi alla gör det vi är bäst på och det fungerar verkligen.

- **Stödgrupper, nätverk, mentorskap och coachning på arbetsplatsen är avgörande aktiviteter för dyslektiker.** Att prata med och få stöd av likasinnade individer tillåter dyslektiker att kunna vara sig själva på jobbet och underlättar möjligheten att kunna anpassa arbetssätt.

> “
>
> Jag har en dyslexicoach som hjälper mig att hantera arbetsbelastning. Arbetsbehovet är ibland högt, så detta hjälper mig verkligen.

> “
>
> Att ha en mentor har gjort mig väldigt bekväm och hjälpt mig acceptera vem jag är på jobbet.

[31]Dyslexia Survey, EY 2018, Intervjuer gjorda av EY UK med dyslektiker

- **Tillgänglighet av hjälpmedel är viktigt för självförtroendet hos individer med dyslexi.** Assisterande verktyg ger dyslektiker självförtroende i deras förmåga att hantera arbetsuppgifter som kräver läsning eller skrivande.

> Jag använder en ljudinspelare för möten och läs- och skrivhjälpmedel när jag arbetar med stora dokument, detta hjälper verkligen mig i mitt arbete.

> Mjukvaror som hjälper mig med stavning och grammatik stärker mitt självförtroende.

Sammanfattning:

- Erfarenheten från arbetslivet kan främja den negativa uppfattningen av dyslexi. Fokus på dyslektiska utmaningar, en begränsad medvetenhet om dyslexi och en generell anställningsprocess kan förstärka denna uppfattning samt negativt påverka dyslektikers självförtroende gällande jobb.
- När medvetenhet angående de utmaningar och styrkor dyslexi medför finns, arbetsmiljön är inkluderande och det finns en flexibilitet gällande arbetssätt, skapas en bättre och mer öppen dialog angående dyslexi mellan kollegor.
- Individanpassade inslag på arbetsplatsen som mentorskap, coachning och nyttjande av hjälpmedel skapar bra förutsättningar för att dyslektiker ska kunna styra sina arbetssätt och bygga upp självförtroende kring sina individuella förmågor.

Från observationer angående både utbildning och arbetslivet kan följande trender ses:

- När dyslexi enbart förknippas med utmaningar, kan individer med dyslexi hindras från att nå sin fulla potential.
- När fokus läggs på dyslektiska styrkor och stöd ges gällande dess utmaningar, kan positiva resultat nås på grund av en bättre förståelse för dyslektiska förmågor.

> Det finns enorma fördelar att uppnå för företag, för samhället och inte minst för individen, genom att vidga normer så att fler kan ta plats och når sin fulla potential!
>
> H.K.H. Prins Carl Philip, utdrag ur förordet till rapporten Värdet av dyslexi

> Genom att arbeta med mångfald och inkludering möjliggör vi för företag att lättare attrahera och bibehålla talang. Mångfald handlar om individers olikheter - inkludering om hur man bäst tar till vara på dessa olikheter för att uppnå bästa resultat. Det är tydligt att det finns potential tillgänglig bland individer med dyslexi. Samhället bör fokusera på de styrkor som individer med dyslexi och andra funktionsvariationer har för att skapa ett mer inkluderande samhälle där allas kompetenser tillvaratas. Det skapar mervärde för alla.
>
> Charlotte Holmstrand, Inkludering och mångfaldsansvarig Sverige, EY

> Till alla chefer: fokusera på det vi gör rätt. Det har hjälpt mig att aldrig se dyslexi som ett hinder.
>
> Karin Klerfelt, föreläsare, författare och inspiratör

> Jag har arbetat med att förändra och bredda bilden av dyslexi till att även rymma dyslexistyrkorna i Sverige sedan början av 2000-talet. Mycket har hänt och händer runt om i världen för att öka kunskapen om hela bilden av dyslexi de senaste åren och vi är många som samarbetar internationellt för att föra utvecklingen framåt. Arbetet med arbetsplatser och företag är centralt för att öka förståelsen om dyslexi. Vi kan ”kompetenseffektivisera” mera som jag kallar det, vilket handlar om att acceptera och synliggöra våra olika tillvägagångssätt och olika kompetenser. Vi har inte råd att gå miste om kompetens och vi vet att just dyslexistyrkorna är efterfrågade på dagens arbetsmarknad och ännu mer framöver. I de dyslexikurser jag håller med vuxna på temat dyslexi i arbetsrollen blir detta alltid så tydligt. Många är ofta på sätt och vis redan innan medvetna om styrkorna, men värderar dem inte som de borde för hur bland annat normer har påverkat dem. Ju mer man förstår helheten, förstår sina kompetenser och hittar sina sätt, desto mer förändras också ofta synen på sig själv. Dit behöver vi komma, tillsammans med att chefer, HR-avdelningar och andra förstår dyslexi fullt ut. Att våra olika sätt att fungera och arbeta är tillåtna och uppmuntras, att text och internutbildningar är tillgängliga och att ett klimat råder som gör att alla kan vara öppna med sin dyslexi på sin arbetsplats. Det är sorgligt när människor upplever att de behöver dölja sin dyslexi på arbetet på grund av andras fördomar, det tar kraft. Vi behöver istället förstå dyslexi, vad som behövs på läs- och skrivområdet, liksom att ge plats och ta vara på dyslexistyrkorna. Sverige är på god väg, då kunskapen och intresset stegvis har ökat för hela bilden av dyslexi. Forskning och mycket erfarenhet finns på området, men fortfarande behövs mer svensk forskning utifrån detta breda perspektiv och om dyslexistyrkorna - men det kommer!”
>
> Susanna Cederquist, En Bild av Dyslexi Föreläsare och utbildare om dyslexistyrkorna och hela bilden av dyslexi

> Vi ser att framtidens organisation är syftesdriven och har ett mänskligare DNA. Verksamheten kommer att behöva vara mer flexibel och gruppens framgång prioriteras. Grupper uppnår störst framgång när en variation av perspektiv finns representerade. Ledarskap har här en viktig roll att möjliggöra att samtliga gruppmedlemmar har förutsättningar för att prestera.
>
> Cecilia Althin, Director och People Advisory Services Local Competency Area Leader, EY

Rekommendationer

Den föränderliga arbetsmarknaden kräver nya tillvägagångssätt för att kunna identifiera kompetens och förmågor. Det syns en tydlig förändring i kompetensbehov, där individer med bra samarbetsförmåga och tvärfunktionell kompetens efterfrågas i framtiden. Takten av denna pågående förändring är hög. För arbetsgivare är det av strategisk vikt att både kunna tilltala och bevara en diversifierad grupp av anställda på en alltmer förändrad arbetsmarknad.

Dyslektikers styrkor kan nyttjas för att tillgodose detta framtida behov hos organisationer och skapa möjligheter att utveckla en unik och diversifierad grupp av talanger. Individer med dyslexi har visat sig ha "starka", "mycket starka" och "exceptionellt bra" styrkor inom ett antal kompetensområden, som exempelvis kognitiva förmågor, systemfärdigheter, komplex problemlösning, innehållsförståelse, processfärdigheter och teknisk kompetens. Dessa styrkor matchar med efterfrågad kompetens på framtidens arbetsmarknad.

Dock blir dyslexi ofta förknippad med utmaningar istället för med styrkor. Inom utbildningen kan detta leda till att dyslexi uppfattas negativt. Generaliserade tillvägagångssätt för att testa kunskap kombinerat med en begränsad förståelse för dyslexi och tillgång till resurser kan förstärka denna uppfattning. Det finns likheter kopplat till arbetsmarknaden, där en begränsad förståelse för dyslektiska förmågor och generella anställningsprocesser också förstärker den negativa uppfattningen. Sammantaget kan ett fokus på endast utmaningarna påverka självförtroendet hos individer med dyslexi, vilket kan underminera deras möjligheter att nå sin fulla potential. Detta kan även hindra organisationer från att inse det fulla värdet av dyslektiska styrkor.

Genom att fokusera på styrkorna, utan att ignorera utmaningarna, göra dyslexirelaterade resurser tillgängliga och skapa en mer inkluderande miljö kan man i hög grad bidra till att bygga upp dyslektikers självförtroende, främja bättre samtal om dyslexi och göra det möjligt för dyslektiker att nå sin fulla potential när det gäller både utbildning och arbetsliv. Att identifiera värdet av dyslektiska styrkor kan alltså vara fördelaktigt både för arbetsmarknaden och för individers välmående kopplat till dyslexi.

Att mildra negativa uppfattningar och att skapa en positivare koppling till dyslexi kräver en förändring av handlingar och synsätt från flera håll. Våra rekommendationer ger en startpunkt både för skolor och arbetsgivare för att kunna tillvarata styrkor kopplade till dyslexi genom att:

- Identifiera värdet av dyslektiska styrkor.
- Förbättra vägen till arbetsmarknaden för individer med dyslexi, genom att förbereda skolor med kunskap och utbildning som gör det möjligt för dem att identifiera dyslektiska styrkor så tidigt som möjligt.
- Förbättra hanteringen av dyslektiska förmågor på arbetsplatsen genom att rikta in sig på och fokusera på dyslektiska styrkor i syfte att uppnå större organisatorisk och individuell produktivitet.

1. Anta en styrkebaserad kultur

Implementera en engagerad ledarskapsstrategi som bygger på en styrkebaserad kultur och en psykologiskt trygg32 miljö. Ledare ska vidkännas dyslektiska förmågor, både utmaningarna och styrkorna samt mer allmänt neurodivergenta förmågor, för att upplysa om kulturella beteenden och uppfattningen om dyslexi. Som en del av detta tillvägagångssätt bör förmågor mätas på ett sätt som möjliggör att individer med dyslexi kan nå sin fulla potential.

[32]The Two Traits of the Best Problem-Solving Teams, Reynolds, A and Lewis, D. 2018

2. Demokratisera tillgången till dyslexiutredningar och informationsresurser

Skapa en bättre förståelse för dyslexi genom att avlägsna barriärer och förbättra hanteringen av dyslektiska utmaningar och styrkor.

Säkerställ tillgången till dyslexiutredningar

- Undersökningar och utredningar av dyslexi är viktiga för att individer ska kunna förstå hur de fungerar. Det är särskilt viktigt för att kunna identifiera dyslexi tidigt i skolan eller för dem som inte fått tillgång till en utredning på arbetsplatsen, så att rätt stöd kan sättas in. Tillgång till dyslexiutredningar möjliggör att individer med dyslexi kan nå sin fulla potential.

Öka tillgången till information och kunskap

- Kunskap kan göra det möjligt för dyslektiker att förstå sina egna förmågor och stärka dem, och mer allmänt för föräldrar, lärare och chefer att kunna agera proaktivt för att få ut det bästa av individer med dyslexi. Genom att skapa enkel tillgång till information och kunskap online kan dyslexins utmaningar och styrkor identifieras, förstås och stödjas för respektive individ, vilket skapar ett bra underlag för lämpligt stöd och träning.

3. Arbetsgivare bör implementera en neurodivergent talangstrategi

För att uppnå och tillvarata dyslektiska styrkor bör en styrkebaserad strategi införas för rekrytering och talanger i det dagliga arbetet.

Fokusera på fyra nivåer:

- **Tillvarata kompetens** – Anpassa till en styrkebaserad ledarskapsstrategi för att stärka dyslektiska talanger och bestäm hur dyslektiska styrkor kan nyttjas för att nå verksamhetsmål. Detta inbegriper att talangerna anpassas till roller baserat på en större harmonisering och förståelse för dyslektiska styrkor och deras användning i organisationen.
- **Möjliggöra prestation** – Använd stödjande teknologier, skräddarsydda processer och specifika styrkebaserade prestationskriterier som stödjer en styrkebaserad strategi och, mer allmänt, en neurodivergent talangstrategi för att möjliggöra för individer med dyslexi att prestera exceptionellt bra i sina roller.
- **Främja motivation** – Motivera och ge dyslektiker möjlighet att nå sin fulla potential genom att anpassa arbetsplatsens utformning och erbjuda stöd, coachning och mentorskap för att bygga upp dyslektiskt självförtroende på arbetsplatsen. Individer med dyslexi på alla nivåer i organisationen kan bidra till att främja inkludering genom att skapa nätverk och bättre fungerande relationer för att förbättra organisationens välbefinnande.
- **Öka effektiviteten** – Utbilda ledare i att optimera dyslektikers prestationer genom att identifiera, främja och stödja dyslektiska styrkor på arbetsplatsen. Konsekvent och anpassad feedback kan bidra till att uppnå högre individuell produktivitet.





Kontakter

Daniel Brämhagen

Partner EY

Mobil: +46 70 6715179

E-post: daniel.bramhagen@se.ey.com

Lisa Nyhav

Manager EY

Mobil: +46 73 4006828

E-post: Lisa.Nyhav@se.ey.com

Hanna Svensson

Consultant EY

Mobil: +46 70 176 54 91

E-post: Hanna.Svensson@se.ey.com

EY | Building a better working world

På EY arbetar vi varje dag för att uppfylla vårt syfte ”Building a better working world” och skapa långsiktigt värde för kunder, medarbetare och samhället i stort. Med stöd av data och teknik bygger vi förtroende på finansmarknader och hjälper våra kunder att växa och utvecklas. Vi samarbetar inom våra tjänsteområden revision, redovisning, affärsrådgivning, skatt, strategi och transaktioner. Tillsammans kan vi ställa bättre frågor för att hitta nya svar på de komplexa utmaningar som världen står inför i dag.

EY syftar på den globala organisationen och kan referera till ett eller flera av medlemsföretagen inom Ernst & Young Global Limited som vart och ett är en separat juridisk enhet. Ernst & Young Global Limited, ett bolag registrerat i Storbritannien, tillhandahåller inte tjänster till kunder. Information om hur EY samlar och använder persondata och en beskrivning av vilka rättigheter individer har enligt dataskyddslagen finns på ey.com/privacy. Medlemsföretag inom EY tillhandahåller inte juridiska tjänster där det inte är förenligt med lokal lagstiftning. För mer information om vår organisation, besök gärna ey.com.

© 2021 Ernst & Young AB. All Rights Reserved. ey.com

Privacy policy

Detta dokument är endast menat för att ge allmän information. Innehållet ska inte ses som ett alternativ till professionell rådgivning.

www.ey.com/se