Servicecentret för kontinuerligt lärande och sysselsättning

Synliggör allas kunnande

Inlärningssvårigheter hos vuxna, utbildning och arbetsliv

HNY Group
Niemelä Anna

Beställd av Servicecentret för kontinuerligt lärande och sysselsättning
Milma Arola, Mia Ekström,
Linda Juntunen

5.10.2023

Publikationer utgivna av Servicecentret för kontinuerligt lärande och sysselsättning 1/2023
ISBN 978-952-7546-03-1 (PDF)
ISSN 2954-2022 (PDF)

Innehåll

Sammandrag 4

1. Inlärningssvårigheter bland vuxna i Finland – varför är det här ett viktigt tema? 8

2. Inlärningssvårigheter och vuxenutbildning 13

Topi Salmi: Man borde få visa sitt kunnande i skolan även på andra sätt än med långa skriftliga arbeten 15

Kirsti Koskensilta: Förändringar i arbetet inspirerade till att studera inom ett nytt område på ett nytt sätt 17

Maria Ronkainen: Läroanstalter ska öppet lyfta fram att man kan avlägga studier på olika sätt 20

Tii Tanner: De många digitala kanalerna är belastande i studierna 23

3. Inlärningssvårigheter och arbetslivet 28

Santeri Katainen: Arbetsgivarna borde uppdatera sin inställning till inlärningssvårigheter 28

Arffman: En allt större andel av våra kunder har utmaningar med lärandet 30

DHL Supply Chain: Allt blir inte klart på en gång, utan hela tänkesättet måste förändras 33

Teme Salminen: Introducera och kommunicera tydligt 35

Samuil Angelov: Restaurangbranschen och att lära sig genom att göra lockade alltid 37

Paunu: Enkäten synliggjorde utmaningar med lärandet och uppmuntrade oss att göra introduktionsvideor 39

Maria Tuomialho: Välj en bransch som intresserar dig – då orkar du jobba för att lära dig 42

Fazer Makeiset: Tydligt indelad introduktion säkerställer lärandet och säkerheten 45

Stara: Unga som fått särskilt stöd är mycket engagerade arbetstagare och vill få ett arbete 48

4. Identifiering av kunnande och byggande av självförmåga 50

Nea Mäkinen: Arbetsplatshandledaren uppmuntrade mig att söka, fastän jag tänkte att yrkeshögskola inte är något för mig 51

Unicus: Rekryteringsprocessen och handledning säkerställer att kunnandet kommer fram 54

Källor och mer information 57

Sammandrag

Den här publikationen handlar om inlärningssvårigheter hos vuxna och hur de påverkar arbete och utbildning. Dess mål är förutom att beskriva detta fenomen, i synnerhet att bidra med idéer och tankar kring hur vuxna med inlärningssvårigheter bättre kan beaktas i utbildning och arbetsliv. Den lyfter också fram hur viktigt det är att var och en har metoder och möjligheter att stärka sin känsla av självförmåga och sitt förtroende för sig själv som en person som kan lära sig.

Upp till 20 procent av alla vuxna har inlärningssvårigheter

Publikationen använder en bred definition av inlärningssvårigheter. Dit hör diagnostiserade och upplevda inlärningssvårigheter, till exempel läs- och skrivsvårigheter, svårigheter med matematik, gestaltningssvårigheter samt problem med uppmärksamhet och exekutiva funktioner, såsom ADHD.

Forskning har visat att omkring 10 procent av alla vuxna har diagnostiserats med inlärningssvårigheter, och ytterligare ca 10 procent uppger att de upplever att de har inlärningssvårigheter. Båda grupperna är mera sällan än andra nöjda med sin karriär och berättar att de oftare än andra skulle ha velat utbilda sig vidare.

En del kanske fortfarande tror att inlärningssvårigheter är något som bara berör barn och unga och som inte påverkar vuxnas utbildning eller arbete. Inlärningssvårigheter försvinner dock inte med åldern, även om många hittar bra sätt att hantera sina problem eller söker sig till branscher där de utmaningar som de har inte stör.

11 % av alla vuxna har diagnostiserade inlärningssvårigheter, och 11 % uppger att de upplever hinder för sitt lärande.

Mitä työikäiset ihmiset ajattelevat jatkuvasta oppmisesta? Skols (2023).

Den som lever med inlärningssvårigheter utvecklar också styrkor

Inlärningssvårigheterna är ändå alltid bara en liten del av en person. Deras effekter på arbetet kan vara obefintliga eller väldigt små. Livet med inlärningssvårigheter kan också föra med sig styrkor, såsom problemlösningsförmåga och förmåga att tåla osäkerhet, som är nödvändiga-färdigheter i dagens arbetsliv.

Utmaningarna kommer ofta fram i situationer med förändringar

Det finns ändå vissa situationer där inlärningssvårigheter kan störa arbetsprestationen. I dagens arbetsliv är det till exempel typiskt att man tar i bruk nya digitala verktyg, ändrar och utvidgar arbetsbeskrivningen eller använder nya arbetsspråk vid sidan av finska eller svenska. Sådana förändringar är vardag i både utförande och informationsarbete. Arbetsgivaren kan förutse dessa situationer och stödja arbetstagaren på många olika sätt, exempelvis genom god introduktion, tydliga instruktioner och kommunikation via flera kanaler. Dessa metoder beskrivs närmare på sidorna 37–48.

Stöd i inlärningssvårigheter kan också hjälpa arbetstagaren att komma framåt i sin karriär. Enligt en enkät som gjorts av Skols är personer som upplever inlärningssvårigheter mera sällan än andra nöjda med sin karriär, och de bedömer sin arbetsförmåga som sämre än andra och upplever mera sällan än andra att deras chef stöder deras lärande.

Stöd kräver inte dyra lösningar

Det är viktigt att förstå att metoder för att stödja vuxna med inlärningssvårigheter i allmänhet också stöder alla andra arbetstagare och hjälper dem att lita på och förbinda sig till arbetsgivaren. Detta är värdefullt nu, när många branscher lider av en skriande brist på arbetskraft.

Arbetsgivare kan oroa sig för att stödåtgärder ska bli dyra eller besvärliga. I de flesta fall kräver de ändå inte särskilt stora eller dyra satsningar, utan bara gott ledarskap, inlevelse i den andras situation och utvärdering av företagets rutiner. Den tid som man lägger på att förverkliga och gå igenom detta kostar visserligen också.

Vid läroanstalter och inom olika utbildningar blir man allt bättre på att känna igen inlärningssvårigheter, och olika typer av stöd finns att tillgå även för vuxna. Stödet är ändå fortfarande ofta knutet till en diagnos och måste begäras särskilt. Det kan också vara svårt att få stöd.

Inom vårt utbildningssystem betonas påvisande av kunskap skriftligt mycket

starkt. Detta kan göra det svårare för studerande med läs- och skrivsvårigheter att klara sig. På sidorna 19–26 berättar vi hur läroanstalter kan stödja och beakta vuxna med inlärningssvårigheter. Olika sätt är exempelvis användning av mångsidiga studiemetoder, grupp- och pararbete samt stödjande av de egna studiefärdigheterna.

Var och en har sina egna erfarenheter

Erfarenheter ur det verkliga livet står för en viktig del av publikationen. Erfarenheterna hos vuxna som lever med inlärningssvårigheter lyfter fram hur olika människors situation är och hur inlärningssvårigheter inte förhindrar lärande, viljan att lära sig, studier eller framgång i arbetslivet.

Dessa personers erfarenheter lyfter också fram hur vårt utbildningssystem ofta försöker stöpa människor i samma form. Alla som intervjuats ger också sina egna tips till läroanstalter, arbetsgivare eller andra som lever med inlärningssvårigheter.

Arbetsgivarnas perspektiv

Arbetsgivarnas perspektiv kommer fram i sex intervjuer, som berättar om lösningar för stödjande av lärande som tillämpats på arbetsplatser. Dessa lyfter fram hur stor betydelse fungerande introduktion, god interaktion samt förtroende mellan arbetstagaren och arbetsgivaren har, även när det gäller stöd för inlärningssvårigheter.

> **”Skam och tystnad är tydliga copingstrategier. Man kan klara sig genom skolan med svaga läsfärdigheter om man är tyst i skolans vardag, inte stör och presterar”.**
>
> Specialforskare Johanna Korkeamäki, Stiftelsen för Rehabilitering

Skam utgör ett hinder för att få hjälp

Det centrala budskapet i publikationen är att vuxna personers inlärningssvårigheter ska identifieras som en del av deras liv. Ett ord som återkom i många av intervjuerna var skam. Skammen hindrar människor från att berätta om sina

utmaningar och öppet diskutera dem i studierna eller på arbetsplatsen, vilket innebär att de inte kan få stöd för sina utmaningar. När inlärningssvårigheter kan identifieras som en normal del av vuxnas liv är de inte något speciellt som definierar och stämplar människan samt orsakar skam.

Självförmågan avgör viljan att utbilda sig

Byggandet av en känsla av självförmåga lyfts fram som en ännu viktigare faktor än skammen. Den har en grundläggande betydelse för människans uppfattning om sin förmåga att lära sig och utvärdera sin egen prestation. Självförmågan påverkar hur krävande uppgifter man tror sig klara av och hur uthålligt man arbetar med dem. I ett samhälle och ett arbetsliv som hela tiden förändras och blir mer komplicerade har självförmågan stor betydelse.

Om känslan av självförmåga är svag är det svårt att ta tag i en arbetsuppgift som känns krävande eller att börja på en ny utbildning. Stärkande av denna känsla är en nyckel till att få fler människor att identifiera och stärka sitt kunnande.

Upplevelsen av självförmåga byggs i förhållande till andra. Därför stöds den exempelvis av erfarenheter av framgång, positiv respons och socialt stöd. För att sådana erfarenheter ska uppstå krävs att man i samhället, i utbildningen och på arbetsplatser beaktar och värdesätter människors olika sätt att lära sig och gestalta världen.

1. Inlärningssvårigheter bland vuxna i Finland – varför är det här ett viktigt tema?

Finland är ett land med hög kompetens- och utbildningsnivå, god nivå på läskunnigheten och ett respekterat utbildningssystem. Varför bör man uppmärksamma inlärningssvårigheter hos vuxna, och hurdant fenomen är det i Finland?

Det är sant att finländarnas läskunnighet, matematiska färdigheter och digitala färdigheter i genomsnitt är bland de bästa i världen. Detta framgick bland annat i den PIAAC-undersökning som gjordes på initiativ av OECD år 2013, och som utredde vuxnas grundläggande färdigheter i OECD-länderna. Datainsamlingen för nästa PIAAC-undersökning pågår, och de första resultaten blir klara i slutet av 2024.

Många vuxna har utmaningar med grundläggande färdigheter

I Finland finns ändå många vuxna som har utmaningar med grundläggande färdigheter. Enligt PIAAC-undersökningen 2013 fanns det då 370 000 personer i åldern 16–65 år som hade svaga läsfärdigheter i Finland. Standardavvikelsen gällande läsning var störst i Finland jämfört med andra deltagande länder. I Finland finns alltså många som läser väldigt bra, men också vuxna som är svaga i läsning.

De vuxna som har svaga matematiska färdigheter, det vill säga som har svårigheter med grundläggande räkneoperationer, var 450 000 till antalet. Dessutom fanns över en miljon vuxna som var svaga i problemlösning med hjälp av informationsteknik. En del personer kan ha utmaningar med flera färdigheter samtidigt. Enligt rapporten för det europeiska indexet för digital ekonomi och digitalt samhälle (DESI) år 2022 behärskar omkring 20 procent av finländarna inte grundläggande digitala färdigheter.

Det är alltså uppenbart att det i Finland finns en stor grupp vuxna som har problem med grundläggande färdigheter. Inlärningssvårigheter har ofta ett samband med svagare läsfärdigheter och matematiska färdigheter. Svårigheter med gestaltning kan för sin del försvåra exempelvis användning av informationsteknik. Inlärningssvårigheter innebär dock inte automatiskt att

personen har problem med grundläggande färdigheter. På motsvarande sätt betyder bristande grundläggande färdigheter inte automatiskt att en person har inlärningssvårigheter.

Servicecentret för kontinuerligt lärande och sysselsättning Skols utredde år 2023 hur personer i arbetsför ålder förhåller sig till kontinuerligt lärande. Enkäten gav liknande svar som tidigare undersökningar. 11 procent av respondenterna hade diagnostiserats med inlärningssvårigheter. Dessutom upplevde 11 procent hinder för sitt lärande, även om de inte hade några diagnostiserade inlärningssvårigheter.

Enligt resultaten upplever alltså en femtedel av de vuxna i Finland hinder för sitt lärande. Det är ett betydande antal. Dess betydelse framhävs i dagens arbetsliv, där ett av de grundläggande kraven är att kunna lära sig nytt och utveckla sitt kunnande.

Inlärningssvårigheter förhindrar inte lärande

Inlärningssvårigheter förhindrar inte lärande eller viljan att lära sig. I en enkät som gjordes av Skols framgick exempelvis att vuxna som upplevt eller diagnostiserats med inlärningssvårigheter skulle ha velat utbilda sig mer än de gjort under sitt liv. Det här visar att samhället, utbildningen och arbetslivet i nuläget inte på bästa sätt stöder personer med inlärningssvårigheter.

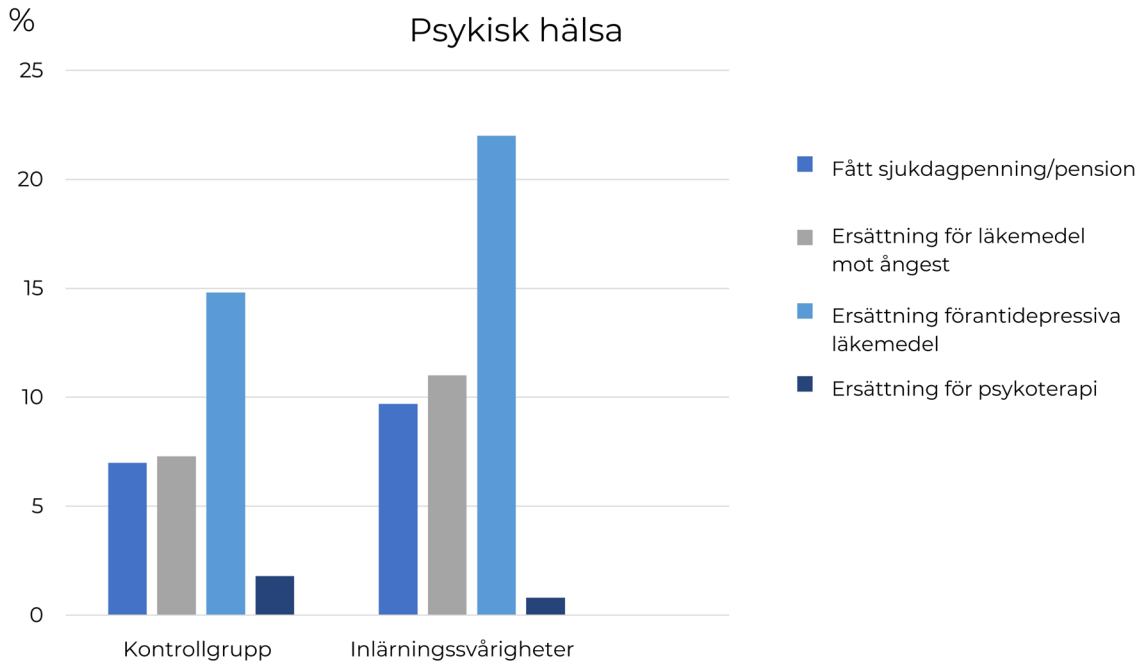
Resultaten av Skols enkät visade att upplevda inlärningssvårigheter hade ett starkt samband med hur respondenterna förhöll sig till sitt eget kunnande och lärande. Personer som upplevde inlärningssvårigheter uppgav mera sällan än andra att de visste tillräckligt om utbildningsalternativ som intresserade dem, om var de skulle kunna få yrkes- och karriärvägledning eller hur de i praktiken skulle kunna utveckla sitt kunnande.

Sämre förtroende för den egna utvecklingen

I undersökningen visade det sig också att personer som upplevt inlärningssvårigheter mera sällan än andra upplevde att de hade tillräcklig kompetens för att klara av sitt nuvarande arbete. De upplevde också mera sällan än andra att de lärde sig nya saker i arbetet eller att deras kunnande värdesätts i arbetslivet. Även tron på att de kunde utveckla sitt kunnande så att de klarar av arbetslivet i framtiden var sämre än hos andra.

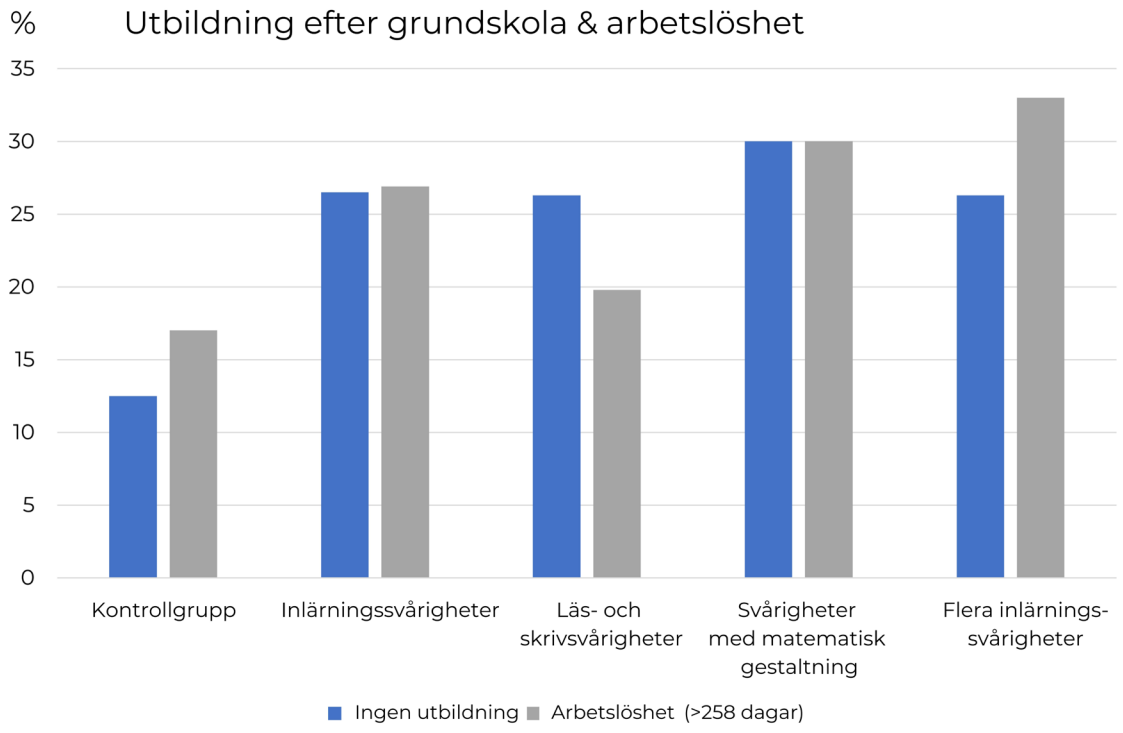
Inlärningssvårigheter har ofta ett samband med problem med den psykiska hälsan. I bakgrunden finns ofta exempelvis upprepade erfarenheter av misslyckanden, svag självkänsla eller utmattning, som exempelvis kan bero på att man döljer sina utmaningar. Enligt en undersökning som gjorts av Tuija Aro, docent vid Jyväskylä universitet, använder vuxna med inlärningssvårigheter läkemedel mot depression och ångest oftare än kontrollgruppen, och de saknar utbildning oftare än kontrollgruppen och en större andel av dem är långtidsarbetslösa.

Figur 1. Vuxna med inlärningssvårigheter använder oftare än andra läkemedel oftare läkemedel mot depression



Effekten av inlärningssvårigheter på psykiskt välbefinnande och sysselsättning
Tuija Aro: *Oppimisvaikeudet ja psyykkinen hyvinvointi* (2018).

Figur 2. Arbetslöshet och brist på utbildning är vanligare bland vuxna med inlärningssvårigheter jämfört med andra



Effekten av inlärningssvårigheter på psykiskt välbefinnande och sysselsättning
Tuija Aro: *Oppimisvaikeudet ja psyykkinen hyvinvointi* (2018).

Inlärningssvårigheter är ett betydande fenomen

Ovanstående statistik visar att inlärningssvårigheter är ett betydande fenomen i Finland och att de har en betydande inverkan på individens liv. Inlärningssvårigheter kan påverka hurdan utbildning och hurdant arbete en person söker sig till samt vilka val hen anser är möjliga i livet.

Inlärningssvårigheter definieras alltid i relation till ett visst samhälle och en viss tid. Under tidigare decennier kunde svagare läsfärdigheter räcka gott och väl för att klara sig i arbetslivet. Numera kräver många arbeten starkare läsfärdigheter och förmåga att behandla information. Digitaliseringen för med sig nya användbara verktyg, som är till hjälp i många problem med lärandet. Samtidigt kan de öka svårigheterna, eftersom olika applikationer och verktyg som används i arbetet ökar kraven på gestaltningsförmåga och exekutiva funktioner.

Många faktorer i det föränderliga arbetslivet bidrar till att synliggöra inlärningssvårigheter allt mer. Därför är det viktigt att arbetsplatserna har metoder för att upptäcka utmaningar på grund av inlärningssvårigheter och ge stöd i dem.

Finland har brist på arbetskraft, och omkring 60 000 nya arbetsplatser väntas bli lediga varje år. Därför är det viktigt att ingen persons skolgång eller karriär avbryts eller splittras i onödan, bara för att inlärningssvårigheter inte har identi-

fierats och lämpligt stöd inte har tillhandahållits.

Även arbetsavtalslagen och diskrimineringslagen förpliktar arbetsgivarna att främja jämlikhet. Det betyder till exempel att förverkligandet av jämlikhet ska bedömas och att arbetsförhållandena ska utvecklas på sådant sätt att jämlikhet förverkligas i arbetsplatsens vardag. I fråga om inlärningssvårigheter innebär detta att arbetstagare ska ha möjlighet att utföra sitt arbete så väl som möjligt.

2. Inlärningssvårigheter och vuxenutbildning

Utbildningsanstalter och anordnare av olika utbildningar är numera mer medvetna än tidigare om inlärningssvårigheter hos vuxna. I synnerhet yrkesskolorna har utökat sin specialundervisning.

Allt fler studerande har konstaterade inlärningssvårigheter

Förändringen drivs bland annat av att läroanstalterna får allt fler studerande med diagnostiserade inlärningssvårigheter. Detta synliggör inlärningssvårigheter och förpliktar läroanstalterna att erbjuda stöd. Samtidigt lyfter det också fram dagens fokus på diagnoser: det är lättare att få stöd om den studerande har diagnostiserade inlärningssvårigheter, och man får inte stöd bara utifrån sin egen upplevelse. Det kan vara svårt för en vuxen att få sina inlärningssvårigheter diagnostiserade.

Det kan vara svårt för en vuxen att beviljas ett dyslexitest

Enligt **Johanna Lyytikäinen**, specialsakkunnig vid förbundet Erilaisten oppijoiden liitto, utredde förbundet år 2022 hur lätt vuxna får tillgång till dyslexitester på hälsovårdscentralen. I utredningen deltog 11 hälsovårdscentraler, och enligt svaren erbjöd ingen av dem dyslexitester för vuxna. Vid vissa hälsovårdscentraler är omfattande problem med funktionsförmågan en förutsättning för att testas för inlärningssvårigheter. De flesta klienter hänvisas direkt till privata tjänster. Enligt Lyytikäinen verkar det som att servicesystemet utgår från att inlärningssvårigheter försvinner efter andra stadiet, när en person är vuxen.

Inlärningssvårigheter försvinner inte

Inlärningssvårigheter försvinner ändå inte när man blir vuxen, och de är också en del av livet för många högskoleutbildade. Enligt **Johanna Korkeamäki,** specialforskare vid Stiftelsen för Rehabilitering, har högskolorna allt fler studerande med inlärningssvårigheter. Enligt enkätundersökningen Eurostudent VII uppger drygt sju procent av alla studerande vid yrkeshögskolor att de har inlärningssvårigheter. Av de studerande vid universitet uppger 4,8 procent av kvinnorna och 3,8 procent av männen att de har det.

Yrkeshögskolorna är tillgängligare än universiteten

Den vanligaste typen av inlärningssvårigheter är läs- och skrivsvårigheter. Enligt Korkeamäki noterade man i enkätundersökningen Eurostudent VII att mest nackdelar upplevs i förhållande till psykiska problem och inlärningssvårigheter. Över en femtedel av de studerande som rapporterar inlärningssvårigheter uppger att de inte får tillräckligt med stöd. Korkeamäki berättar att yrkeshögskolorna ses som mer tillgängliga än universiteten när det gäller inlärningssvårigheter.

Alla har rätt att få stöd för sitt lärande

Varje studerande bör ha möjlighet att få stöd för sitt lärande, oberoende av läroanstalt eller eventuell brist på diagnos. I praktiken händer det att lärarna inte har tillräckligt med tid och att läroanstalten saknar resurser samt att sättet på vilket studierna är ordnade försämrar möjligheterna att ge tillräckligt med stöd till alla.

I det här avsnittet går vi igenom olika sätt som läroanstalterna använder som stöd för personer med inlärningssvårigheter. Härnäst ska vi ändå kort berätta hur inlärningssvårigheter syns vid yrkesskolorna och yrkeshögskolorna.

Inlärningssvårigheter tar sig uttryck på många sätt

Inlärningssvårigheter hos vuxna tar sig uttryck på många sätt vid läroanstalterna. Enligt **Maija Joentaus**, som arbetar som studiehandledare och yrkesinriktad speciallärare på Taitotalo och som har arbetat i handledningsuppgifter i 17 år, visar sig inlärningssvårigheter vid yrkesläroanstalten främst i **de gemensamma examensdelarna** i yrkesinriktade grundexamina. Hit hör bland annat **språkstudier och matematik**. Lärandet försvåras också av olika **utmaningar i livshanteringen** och av **problem med den psykiska hälsan**. En del studerande behöver **övning i studievardagens rutiner,** eftersom exempelvis invandrare kanske bara har några års skolgång bakom sig.

Taitotalo har utökat handledningspersonalen, och olika yrkespersoner arbetar multiprofessionellt för de studerandes lärande.

Enligt lektor **Maarit Heusala** vid yrkeshögskolan Diakonia (Diak), som verkar i nätverket för speciallärare och kuratorer vid yrkeshögskolorna, visar sig inlärningssvårigheter framför allt i **skriftliga arbeten** vid yrkeshögskolorna. Mängden text som ska analyseras och produceras är ofta ganska stor, och arbetet är självständigt. **Utmaningar med matematik** visar sig vid Diak framför allt i läkemedelsräkning som ingår i hälso- och sjukvårdsutbildningar. Många typer av **problem med att orka och med den psykiska hälsan** kan också medföra utmaningar för lärandet.

Topi Salmi: Man borde få visa sitt kunnande i skolan även på andra sätt än med långa skriftliga

Arbetet har för mig varit en kraft som burit mig och gett mig en tro på mitt eget kunnande. Redan under praktiktiden blev jag indragen i arbetslivetoch jag har alltid fått väldigt positiv respons.

Jag har arbetat på daghem, i andra uppgifter inom den sociala sektorn och som parkourinstruktör. Jag har mycket arbetserfarenhet och stor iver att arbeta. Det finns gott om vikariat, men jag får inte en arbetsplats och lön som motsvarar min kompetens, eftersom jag inte har en examen inom det sociala området. På arbetsplatser inom den offentliga sektorn är det viktigt att bevisa sin formella behörighet med ett examensbetyg.

Jag har försökt få en examen och börjat studera inom det sociala området tre gånger, men jag har inte lyckats slutföra någon utbildning. Det har varit svårt för mig att göra större självständiga skrivuppgifter, och jag får dem inte färdiga.

Nu överväger jag en läroavtalsutbildning, eftersom jag vill ha en examen. Tidigare tänkte jag att jag måste ha en högskoleexamen, eftersom alla mina släktingar och vänner har det. Nu i den här åldern vill jag bara få min första examen färdig på något sätt.

Jag har som vuxen diagnostiserats med ADHD, som stör mina exekutiva funktioner. Jag har problem just med självständiga skriftliga uppgifter. Grupparbeten och kortare uppgifter går bra, eftersom de har en tydligare struktur och ett grupptryck. Jag läser mycket, och kunskapsmässigt klarar jag av studierna väldigt bra. Jag har också samlat på mig många studieveckor i olika utbildningar.

Positiv respons från arbetsplatsen stärker förtroendet för kompetens

Min fru kommer från Tjeckien, där man kan avlägga en högskoleexamen helt och hållet genom muntliga tentamina. Där tror jag att jag skulle ha lyckats avlägga en examen redan i min första utbildning. Den finländska skolvärlden baserar sig väldigt starkt på det skriftliga. Det är en stor utmaning för mig, och det skulle vara viktigt att det finns olika alternativ för att visa sitt kunnande.

Det har varit viktigt för mig att framstå som en kunnig person som klarar sig bra, och därför har det varit svårt att söka stöd i studierna. I mina senaste socionomstudier fick jag hjälp av en kurator, som hjälpte mig att göra klart försenade uppgifter.

Rent konkret gick det till så att jag gick till skolan på morgonen för att göra uppgifter. Jag anmälde mig hos kuratorn och berättade vad jag tänkte göra under dagen. Att diskutera min plan med kuratorn hjälpte mig med ADHD-kaoset inne i huvudet.

Coronanedstängning-en bröt de goda rutinerna

Arbetet kom igång bra, men det avbröts när coronan stängde läroanstalterna och jag blev en distansstuderande i mängden. Mina sköra studierutiner krossades, och dessutom föddes vårt första barn.

Svårigheterna i studierna har påverkat mitt humör och min ork. Jag skulle vilja ha en examen och arbeta med det som jag har utbildat mig för och som jag kan. Jag har i hög grad varit tvungen att bygga upp min styrka medvetet och övertyga mig själv om att jag har stor kapacitet och förmåga, även om studierna inte går så bra.

Topi Salmi är erfarenhetsexpert inom ADHD-förbundet. Läs mer om förbundets verksamhet på webbplatsen www.adhd-liitto.fi

Topi Salmis tips vid inlärningssvårigheter

- Våga be om hjälp i tid, och skäms inte om det är något du inte får gjort
- Ansök aktivt och i god tid om tillgodoräknande av tidigare studier
- Våga be om hjälp, till exempel en läsecirkel i yrkeshögskolestudierna. Kamratstöd hjälper dig i studierutinerna
- Skaffa en sparringpartner, som du kommer överens med om vad du ska göra och hur. Det skapar struktur i studierna

Kirsti Koskensilta: Förändringar i arbetet inspirerade till att studera inom ett nytt område på ett nytt sätt

Kirsti Koskensilta lärde sig att flexibelt använda nya tekniker för lärande.

I mitt arbete som kvalitetsingenjör vid en yrkeshögskola lade jag märke till att min tidigare examen och arbetserfarenhet inte längre gav mig tillräcklig förståelse för utbildningsorganisationens utvecklingsarbete. Jag insåg att jag snart inte längre har ett jobb, om jag inte börjar utveckla min yrkeskunskap i en ny riktning.

Jag var utbildad diplomingenjör inom produktionsteknik och -ekonomi. När min arbetsbeskrivning ändrats från företagskonsultationer till intern utveckling inom utbildningssamfundet, upplevde jag att jag behövde mer kunskap om vad yrkeshögskolan och dess pedagogik innebär. Mina tidigare studier gav verktyg för utveckling av en organisation.

Därför sökte jag och kom in till en utbildning i yrkespedagogik. Bytet av vetenskapsområde krävde helt nya färdigheter. Till skillnad från de tekniska studierna var pedagogiken full av begrepp, och synsätten var många. Jag var tvungen att utarbeta sätt att hantera stora mängder information och bygga upp en egen syn på den även genom att skriva.

Både i arbetet och i studierna måste jag lära mig nya sätt att arbeta, exempelvis hur man läser och skriver olika texter i olika situationer. Även det gemensamma processkrivandet och de informationstekniska verktygen utmanade mina gamla vanor. Det var viktigt att jag övergav dåliga studie- och arbetstekniker och funderade på vilka sätt att lära som är bäst för just mig.

Att studera tillsammans gav resultat

Mina läs- och skrivsvårigheter och problem med gestaltningsförmågan gjorde studierna och i synnerhet skrivandet av pro gradu-avhandlingen besvärligare än normalt. Jag har alltid varit medveten om mina svårigheter, men min förståelse för mina inlärningssvårigheter har utvecklats hela tiden. Jag fick stöd från utbildningsanordnaren först i mina pedagogikstudier. Mina närstående har alltid stöttat mig i min kamp på olika sätt. Utbildning värdesattes hemma, och mina möjligheter ifrågasattes aldrig.

Att studera inom ett nytt område som vuxen var motiverande, eftersom det var mitt eget intresse som styrde. Min arbetsgivare utbildade hela personalen på ett mångsidigt sätt. Gemensamt arbete i studierna var ett stöd för mig. Arbetet i utvecklingsgrupper var en väldigt bra form av gemensamma studier, och utbildningen gav en bred bakgrund till mitt tänkande. Utvecklingsgruppernas arbetsmetoder gav mig möjlighet att använda mina styrkor och mina inlärningssvårigheter kom inte fram så starkt, även om jag var tvungen att ägna mer tid åt arbetet.

Kirsti Koskensiltas tips

- Våga ansöka till en utbildning, även om det känns skrämmande. Ta reda på i förväg hur utbildningen ser ut och vilka resurser som krävs.
- Det finns en god förståelse för inlärningssvårigheter, och i många frågor kan skolan komma emot. Det kräver dock att man är aktiv och lyfter fram sina behov.
- Ta reda på vad som är svårt för dig och utveckla dina rutiner. Granska din självbild som en lärande individ och ditt sätt att lära dig, och överge metoder som inte fungerar.
- Våga söka hjälp genast om problemen börjar hopa sig. Sådant som inte blivit gjort kan lätt lamslå dig.
- Fråga dina arbetskamrater eller din chef var de tycker att dina problem med arbetet syns. När ni kan ringa in problemen kan ni lättare lösa dem tillsammans.

Coronans spår syns fortfarande

Heusala berättar att coronatiden ökade olika typer av illamående bland studerande, och saker och ting har inte ännu återgått till det normala. Detta visar sig exempelvis som nervositet i sociala situationer, som gör det svårt för vissa studerande att delta i närundervisning, som i bästa fall kan hjälpa dem att gå framåt i studierna.

Metoder för stöd för lärandet

Det finns många olika sätt att stödja lärande. Enligt **Johanna Lyytikäinen,** specialsakkunnig vid Erilaisten oppijoiden liitto, är det viktigaste ändå bemötandet, det vill säga att varje studerande ses som en individ med egna behov. Redan att bli sedd och få sina utmaningar erkända kan räcka för många. Däremot kanske olika listade stödformer inte hjälper om den studerande inte bemöts som individ.

Metoder som används för att stödja lärandet kan exempelvis delas in i två olika helheter. Den första gäller studiernas innehåll, struktur och genomförande i ett bredare perspektiv, medan den andra gäller riktat stöd för lärandet för enskilda studerande. Planering av studiernas innehåll, struktur och genomförande ur olika studerandes perspektiv gagnar alla studerande. Den bidrar också till att göra studierna mer tillgängliga och kan till och med minska behovet av olika former

1. Studiernas innehåll, struktur och genomförande

Planering

- Kurshelheten är planerad så att man kan delta på olika sätt och visa sitt kunnande på olika sätt, till exempel genom muntliga presentationer, skriftliga arbeten, demonstrationer, videor och webbuppgifter.
  De studerande informeras om detta direkt i början av kursen.
- Redan i planeringsskedet beaktar man att exempelvis läsning kan ta längre tid för vissa studerande eller att en del inte kan producera stora texthelheter
- Lärarna kan försöka välja sådan litteratur som man även kan lyssna på, till exempel böcker som finns i Celia-biblioteket.
- När kursplanen redan från början beaktar olika sätt att lära sig, behöver de som har inlärningssvårigheter inte nödvändigtvis begära specialarrangemang. Detta förutsätter att läraren har tillräckligt med tid att planera och genomföra kursen.

Tydlighet

- Studierna har en tydlig struktur, och man går igenom den i början och säkerställer att alla vet hur studierna framskrider och hur man vid behov kan få stöd.
- Olika stödformer presenteras tydligt, och de studerande behöver inte separat ta reda på information om dem.

- Läroanstalten har metoder för att se till att information om studerandes stödbehov förmedlas inom den. Den studerande behöver då inte diskutera sina svårigheter separat med varje lärare.
- Lärarna ordnar studierna på ett sätt som stöder de studerande: till exempel görs skriftliga material och presentationer tillgängliga i tid, så att de studerande vid behov kan studera dem självständigt i förväg, och det finns inspelningar av långa uppgifter och undervisningen i allmänhet.

Mångsidiga sätt att avlägga prestationer

- Studier kan avläggas som praktiska prov, där kompetensen även dokumenteras på olika sätt, dock inte bara skriftligt, utan även exempelvis genom fotografier.
- Skriftliga tentamina eller uppsatser är inte det enda sättet att avlägga prestationer, utan de kan också avläggas exempelvis genom studieuppgifter som genomförs på olika sätt.
- För studier i främmande språk planerar man alternativa sätt att avlägga studierna och visa sina kunskaper, hur exempelvis muntlig kompetens kan beaktas, om en person har svårt att uttrycka sig skriftligt på grund av läs- och skrivsvårigheter.
- Studierna inkluderar aktiviteter och åskådlighet, inte bara långa föreläsningar eller bara läsning.

Användningen av digitala plattformar följer riktlinjer

- Användningen av lärplattformar är väl uttänkt och tydlig. De studerande vet vilken plattform som ska användas i respektive kurs, var det finns information och vad man ska lämna in uppgifter.

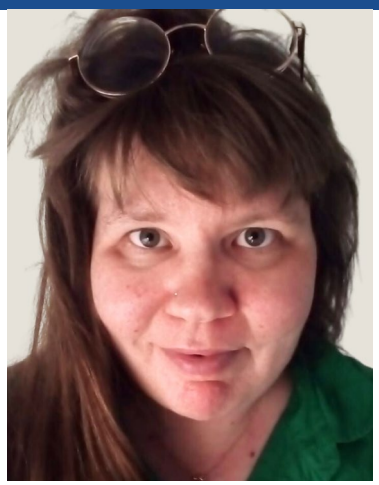
Maria Ronkainen: Läroanstalter ska öppet lyfta fram att man kan avlägga studier på olika sätt

Min minnesbild från grundskolan är att jag jämt var i stödundervisning i matematik. Det kändes som att de hela tiden prackade på mig matematik och inte utredde varför det var så svårt för mig. Först när jag var vuxen och studerade vid en yrkeshögskola kom det fram genom tester att jag har dyskalkyli, alltså inlärningssvårigheter i matematik.

Då hade jag redan flera examina, och även senare har jag utbildat mig aktivt. Jag har totalt sju examina, bland annat trädgårdsmästar- och skogsnaturvårdarexamen, väktarexamen och en magisterexamen i konsthistoria.

Även om grundskolan inte gick så bra har jag utbildat mig för att utbildning är den enda vägen framåt i samhället. Jag har sökt mig till studier inom branscher som intresserar mig. Frivilligheten gör i bästa fall utbildningen till något väldigt fint, och lärarna tvingar en inte längre när man är vuxen och slår inte matematiken i huvudet på en som Bibeln.

Man ska inte dra slutsatser om sig själv som studerande utgående från grundskolan. Jag tror inte att någon utifrån grundskolan skulle ha trott att jag skulle få en högskoleexamen.



Maria Ronkainen anser att utbildning som vuxen tack vare frivilligheten i bästa fall blir något väldigt fint.

Jag är bra på att hitta information om innehållet i olika utbildningsprogram och specifikt om huruvida kunskaper i matematik krävs i studierna samt hur avsnitten om matematik kan avläggas. Jag har alltid valt studier utifrån att de inte kräver kunskaper i matematik, eller att kunskaper kan visas på många olika sätt om sådana kunskaper krävs.

Det är viktigt för mig att studieprogrammen finns i så tydlig form som möjligt på nätet, så att man redan i ansökningsskedet kan få tillräckligt med information om studiehelheterna. Om studierna kan avläggas på olika sätt, exempelvis som gruppuppgifter, lönar det sig att berätta om det!

En arbetskamrat kontrollerar beräkningarna av gödningsmedel

I mitt arbete som trädgårdsmästare behöver jag kunna räkna ut exempelvis mängderna gödningsmedel och flis. Då ber jag en arbetskamrat göra beräkningarna eller kontrollera att jag har räknat rätt. Jag har alltid fått hjälp när jag har bett om det.

Hur mycket jag har berättat om mina problem med matematiken på arbetsplatserna har varierat. Det beror mycket på om stämningen på arbetsplatsen är öppen och vänlig, så att man kan tala om sådana saker. Ofta funderar jag också på om kunskaper i matematik är en så stor sak att de behöver diskuteras, när jag nu ändå klarar mig i arbetet.

Maria Ronkainens tips

- En öppen och vänlig stämning gör det lättare att lyfta fram olika utmaningar i arbetet och studierna
- Dra inte slutsatser om dig själv som studerande utifrån erfarenheter från grundskolan. Det är annorlunda att studera som vuxen
- Leta efter alternativa sätt att få studierna färdiga och kreativa sätt att klara av problem med lärandet

Tii Tanner: De många digitala kanalerna är belastande i studierna

Tii Tanner tyckte att barnmorskestudierna var för teoretiska.

Musiken och arbetet som musiker har burit mig genom skolan och vuxenlivet. Musiken har varit viktig för mig, och jag är bra på musik. Jag har arbetat som musiker sedan jag var 16 år.

Min barndomsfamilj tycke dock att musikerarbetet inte var något riktigt arbete, så jag började studera inom hotell- och restaurangbranschen. Jag slutförde inte studierna, eftersom jag gick framåt i musikerarbetet och det kändes mer intressant än att studera för uppgifter som jag inte ens ville jobba med.

Jag fortsatte med studier till barnmorska och på folkhögskola. Jag avlade en polisutbildning när jag arbetade inom polisens musikkår. Jag har också utbildat mig till musikpedagog vid en yrkeshögskola.

Jag studerade också vid ett konservatorium, men studierna där blev inte klara. Det fanns ingen där som kunde berätta hur slutarbetet skulle göras. När jag argt sa till rektorn att någon borde hjälpa mig med slutarbetet, blev rektorn irriterad och sa att jag inte har något att göra i den skolan mer. Så de studierna slutade där.

Som vuxen har jag diagnostiserats med problem med matematisk gestaltning, ADHD och autismspektrumstörning.

En bra lärare beaktar individuellt

I barnmorskestudierna stördes jag av att det var så teoretiskt. Jag skulle ha velat lära mig att vårda människor, men vid yrkeshögskolan tyckte jag att en orimligt stor del av studierna fokuserade på forskning och hur man forskar. Jag upplevde en stor konflikt i detta och kontaktade dem som planerat utbildningen för att kräva motiveringar till studiehelheterna. Jag hoppade sedan av studierna i villervallan i samband med en livsförändring.

I polisutbildningen var det utmanande för mig att lära mig lagar, eftersom språket är krångligt och innehåller mycket villkorlighet, med ord som men, om, eller. Tentamina gick bra eftersom jag fick ha boken med mig. Lyckligtvis behövde man inte lära sig

lagtexten utantill, bara man kunde uppfatta lagen som helhet.

Just nu studerar jag teologi. Jag har fått stöd i mina studier utifrån ett psykologutlåtande. Lyckligtvis var utlåtandet tillräckligt för att få stöd. En skillnad mellan mina nuvarande studier och mina tidigare är att det finns många lärplattformar. Förr läste man på ett papper vilka kurser man skulle avlägga. Nu är informationen man behöver väldigt spridd. Man har skolans egna kommunikations-kanaler, olika lärplattformar, sociala medier såsom olika Whatsapp-grupper samt e-posten.

Man ska anmäla sig via en plattform, skriva tentamina via en annan och avlägga studierna på olika plattformar. Det är svårt att få en överblick av allt det här.

De bästa lärarna under skolgången har varit de som har behandlat eleverna som individer och beaktat att alla lär sig på olika sätt. Jag kommer särskilt ihåg min matematiklärare i gymnasiet, som förklarade saker och ting tydligt och sedan kontrollerade om jag verkade ha förstått. Den här läraren hittade alltid sätt att förklara så att man förstod, kände sina elever väl och beaktade alla.

Tii Tanner är erfarenhetsexpert inom Erilaisten oppijoiden liitto.

Tii Tanners tips till läroanstalter

- Läroanstalterna bör ha riktlinjer för hur digitala plattformar ska användas. I nuläget är det svårt att arbeta i djungeln av olika kanaler.
- Det stöd som erbjuds i studierna är diagnoscentrerat, och en officiell diagnos gör det lättare att få stöd.

2. Riktat stöd till enskilda studerande

Verkstäder

- Verkstäder med fokus på olika teman, där man kan studera under handledning tillsammans med andra. Temana för verkstäderna kan exempelvis vara studier som är gemensamma för alla vid en yrkesskola, språk, matematik, digitala färdigheter eller examensarbeten.

Smågrupper och handledning

- I ett projekt vid Diak handleder socionomstuderande varandra i uppgifter.
- Handledning i olika metoder som stöder studiefärdigheter, uppmärksamhet och minne bör erbjudas vid sidan av utbildningen. I Sverige har ett program för utbildning med stöd använts med studerande på neurospektrumet. Utbildning med stöd är mer omfattande än handledning.
- Redan nu kan man vid vissa läroanstalter delta i studier som stärker studiefärdigheterna. Där går man i små grupper igenom olika frågor som gäller studierna på individuell nivå, och den studerande kan få hjälp med exempelvis användning av dator.

Dyslexiscreening

- Nya studerande vid Diak erbjuds möjlighet till en digital dyslexiscreening. Man ställer inte diagnoser utifrån resultaten av screeningen, men läroanstalten kan utifrån resultaten bevilja specialarrangemang och den studerande kan gå igenom exempelvis studietekniker med en speciallärare. Den studerande kan också söka sig till ett mer omfattande dyslexitest som utförs av en utomstående aktör.

Tilläggstid

- Den studerande får mer tid än andra för att göra uppgifter, läsa eller skriva tentamina.

Störningsfritt rum

- Det finns ett lugnt rum för tentamina, där man kan koncentrera sig i lugn och ro

Annat

- Studerande som deltar i distanskurser vet var de vid behov kan få personlig handledning, eller så har de en tid när de kan utföra uppgifter tillsammans med andra studerande eller under handledning av en lärare.
- Böckerna går att lyssna på som ljudböcker exempelvis i ljudbiblioteket Celia

Inlärningssvårigheter och information om utbildningsmöjligheter

Servicecentret för kontinuerligt lärande och sysselsättning Skols utredde år 2022 hur finländarna förhåller sig till kontinuerligt lärande. I enkäten kom det fram vilket starkt samband upplevda inlärningssvårigheter har med attityderna till det egna kunnandet och lärandet. Personer som upplevde inlärningssvårigheter uppgav mera sällan än andra att de visste tillräckligt om utbildningsalternativ som intresserade dem, om var de skulle kunna få yrkes- och karriärvägledning eller hur de i praktiken skulle kunna utveckla sitt kunnande.

Inlärningssvårigheter påverkar målsättningarna

I Skols enkät uppgav 44 procent också att de skulle ha velat utbilda sig längre än de gjort under sitt liv. Så svarade i synnerhet de som hade diagnostiserade eller upplevda inlärningssvårigheter. Dessa resultat visar i hur hög grad svårigheter med lärandet kan påverka hela människans liv och uppställandet av mål samt möjligheterna att få ett intressant arbete.

Tips: Vad kan utbildningsanordnaren göra för att tröskeln för att ansöka till utbildning ska bli lägre?

Tipsen baserar sig på intervjuer med Maarit Heusala, Maija Joentaus, Johanna Korkeamäki och Johanna Lyytikäinen.

1. Kommunicera så att alla kan känna igen sig:

- En del sökande funderar på hur de ska klara sig om de andra studerandena är högutbildade – berätta hurdan bakgrund och kompetens de studerande har
- Berätta om riktiga studerande och studier
- Be nuvarande studerande följa med på exempelvis mässor för att berätta om utbildningen. De kan ge information ur verkliga livet om sådant som gäller utbildningen
- En del vuxna funderar på om de är för gamla för att studera – lyft fram att man kan studera i alla åldrar och att en studerandegrupp med personer i olika åldrar kan vara väldigt givande

2. Berätta om möjligheterna att få ekonomiskt stöd för studierna

- Oro över utkomsten kan vara ett hinder för utbildning.

3. Presentera utbildningen tydligt

- Ge heltäckande information om studiernas innehåll i studieguiden.
- Berätta i presentationen av utbildningen och i olika skeden av studierna om olika sätt att avlägga studierna, lyft fram praktisk aktivitet i studierna.
- Beskriv hur utbildningen har förändrats jämfört med för flera decennier sedan. Om det är lång tid sedan en sökande senast har studerat, känner hen inte till de förändringar som skett i utbildningen och sätten att undervisa.

4. Lyft fram möjligheterna att få stöd vid problem med lärandet

- Presentera tydligt olika stödformer i synnerhet för skrivning, språkstudier och matematik.
- Om den studerande har möjlighet att utreda sina inlärningssvårigheter under studierna, berätta också om det.
- Berätta vid behov om vilken handledning man kan få i användning av dator. Alla använder inte dator i sin vardag.

5. Ge den sökande möjlighet att i ansökningsskedet diskutera studierna

- En diskussion i ansökningsskedet med en yrkeslärare och en studiehandlere om studier, egna erfarenheter av lärande och uppfattning om sig själv som lärande hjälper med förberedandet inför studierna.
- En kurs eller handledning där man går igenom olika utbildningsalternativ och läroanstalter kan sänka tröskeln för att ansöka till en utbildning. Genom dessa kurser kan man också utveckla sin studieteknik samt sin förmåga att komma ihåg och koncentrera sig.

3. Inlärningssvårigheter och arbetslivet

Inlärningssvårigheter har egentligen ingen roll i dagens diskussion om arbetslivet. Detta trots att undersökningar har visat att var femte vuxen har problem med lärandet.

I projektet OPPI-VA, som genomfördes åren 2017–2019, utvecklade man tillsammans med arbetsgivare och arbetstagare bra rutiner för stöd vid inlärningssvårigheter på arbetsplatser. Av arbetstagarna på de arbetsplatser som besvarade enkäten (n=111) upplevde 10–15 procent att de hade **svårigheter med att läsa, skriva eller gestalta. Främmande språk och ord, koncentration och gestaltning** innebar också svårigheter för en del respondenter. En femtedel av respondenterna upplevde att det är svårt att lära sig använda **informationstekniska apparater** eller verktyg.

Santeri Katainen: Arbetsgivarna borde uppdatera sin inställning till inlärningssvårigheteroppimisen

Mitt arbete i ett företag som tillverkar linjer för sekundärförpackning av livsmedel innebär kontinuerligt lärande. Våra kunders förpackningssystem är olika och byggda under olika tider. Därför måste jag känna till eller lära mig om många olika typer av system.

I arbetet måste jag ta till mig information om teknik från olika tider. Det finns ny teknik och teknik som är flera decennier gammal, samt allt däremellan. Systemen styrs enligt olika logik och har olika anordningar för datorseende.

Jag är utbildad automationsingenjör och tar hjälp av avbildningar och skärmbilder när jag bekantar mig

Santeri Katainen bekantar sig hela tiden med nya typer av teknik i sitt arbete, och använder ofta avbildningar i sina studier.

med olika tekniker. Under bilderna kan jag skriva korta förklaringar till olika skeden. De här metoderna används också annars i företagets dokumentation, men de stöder mitt arbete särskilt bra. Jag har en lässtörning

som gör att jag läser betydligt långsammare än genomsnittet, och det är svårt för mig att ta till mig text särskilt under press.

I mitt arbete märks det inte så mycket att jag läser långsamt, eftersom jag kan ta hjälp av mina styrkor. Även digitala verktyg är till hjälp. När jag läser dokument använder jag sökfunktioner som lyfter fram det jag letar efter. På så sätt kan jag lättare läsa en stor textmassa och hitta det viktigaste.

Lyfte fram lässvårigheterna redan i jobbsökningen

Jag diagnostiserades med min lässtörning redan i lågstadiet. I högstadiet och gymnasiet fick jag skriva prov i lugn och ro i ett eget utrymme, och jag fick mer tid för vissa prov. Matematiska ämnen är min styrka, då det inte är så mycket att läsa och skriva och man kommer långt med att komma ihåg formler.

När jag ansökte till min nuvarande arbetsplats funderade jag länge på om jag borde berätta för arbetsgivaren om lässvårigheterna. Jag visste att saken ändå kommer att komma fram i något skede, så jag bestämde mig för att berätta om den redan när jag sökte jobbet. Det hade känts ohederligt att inte berätta. Chefen som intervjuade mig var ung, och jag upplevde att jag kunde berätta öppet om min situation. Det gick tydligen ganska bra, eftersom jag fick jobbet.

Jag tvekade att berätta om lässvårigheterna, eftersom vissa arbetsgivare fortfarande har gammalmodiga attityder till inlärningssvårigheter. Ibland känns det som att det fortfarande finns människor i arbetslivet som föreställer sig en viss typ av perfekt arbetstagare. En person med inlärningssvårigheter passar inte in i mallen för en idealisk arbetstagare. Detta trots att inlärningssvårigheter inte nödvändigtvis alls påverkar arbetstagarens effektivitet.

Santeri Katainen är erfarenhetsexpert inom Erilaisten oppijoiden liitto.

Santeri Katainens tips till arbetsgivare

- På många arbetsplatser är allt utbildningsmaterial i textform. Man borde gå igenom och uppdatera det samt göra det tillgängligare och lättare att förstå. Även om uppdateringen kräver tid och pengar lönar det sig att fundera på hur mycket tid som går åt till att bläddra i och fundera över dåliga anvisningar
- Det är enklast att visa olika arbetsskeden som bilder i stället för stora sjok av text

Arffman: En allt större andel av våra kunder har utmaningar med lärandet

I allmänhet räknar man med att 10 procent av de vuxna har diagnostiserade inlärningssvårigheter, och ytterligare omkring 10 procent upplever att de har problem med lärandet, även om de inte har någon diagnos.

Enligt **Mari Sundström**, som är servicechef för Arffman, Finlands största producent av privata sysselsättningsförvaltningstjänster, har ganska många av de personer som tar del av Arffmans tjänster utmaningar med lärandet eller svårigheter med gestaltning.

- Detta gäller särskilt dem som är återkommande användare av tjänsterna. Bland våra kunder över 40 år finns många som kanske inte ens har hört om ADHD eller asperger. Därför inser de inte att det kan vara förklaringen till att de inte klarar av sitt nuvarande arbete, där självledningsförmåga och it-färdigheter blir allt viktigare.

Sundström berättar att de ofta också ser lindrigare problem med läsning och gestaltning, som inte kräver någon diagnos.

- När en person får ökad kunskap genom handledning kan det hjälpa hen att inse varför det till exempel är svårt att komma ihåg instruktioner, och att det lönar sig att utreda saken närmare.

Inlärningssvårigheterna visar sig hos

Enligt Mari Sundström har en stor andel av deltagarna i Arffmans handledningar inlärningssvårigheter.

Arffmans kunder vid arbetssökning exempelvis som svårigheter att förstå eller producera text. Att fylla i blanketter och överföra information till blanketter från andra ställen kan också vara besvärligt. Enligt handledaren **Tiina Saarinen** fungerar arbetssökningsprocesserna i dagens läge bäst för dem som är bra på att skriva.

- Om exempelvis en it-expert inte har utvecklat sin skriftliga uttrycksförmåga, kan det vara svårt att skriva kreativa texter. Arbetsgivarna borde fundera på om de vill läsa romaner eller få bevis på det kunnande som krävs i en viss uppgift.

Enligt Saarinen kan processen göras enklare även för dem som inte är så bra på att skriva. Arffmans moderbolag Barona tar hjälp i rekryteringen av en bot, som styr den sökande vidare

med hjälp av frågor så att den sökande inte behöver skriva långa texter i en blankett.

Att kunna leda sig själv är enligt Sundström och Saarinen en viktig arbetslivsfärdighet. Det kan vara svårt i synnerhet för personer som har utmaningar med de exekutiva funktionerna. I nästan alla arbeten måste man också behärska flera digitala system. Att lära sig och använda dem kan vara belastande för en person med inlärningssvårigheter.

Förmågan att leda sig själv är viktig

Oberoende av utmaningarna har varje arbetssökande styrkor och kompetens, som vi försöker hitta genom handledningen.

- Vi använder mycket tid och olika verktyg för att identifiera kundens styrkor. Målet är att stärka den professionella självkänslan, säger Sundström.

Vi identifierar kompetensen genom att bit för bit gå igenom vad personen har gjort på sina tidigare arbetsplatser.

- Tillsammans sätter vi ord på personens kompetens, går igenom uppfattningar om kompetensen och olika utmaningar för välbefinnandet samt gör oss av med uppfattningar som utgör hinder. Vi funderar också på vilka färdigheter från tidigare arbeten som går att överföra. Alltså vilka färdigheter som är till nytta även i andra branscher än den som personen tidigare arbetat inom, berättar Saarinen.

I handledningen funderar vi också över intresset och möjligheterna för utbildning. Enligt Saarinen är deltagarna i handledningen kanske inte medvetna om olika utbildningsmöjligheter, såsom läroavtal, korta utbildningar som kompletterar kompetensen eller distansstudier.

- Det finns många vägar till utbildning. Det finns fina exempel på hur handledningsdeltagares situation och uppfattning om sitt eget kunnande har förändrats i en positiv riktning under en utbildning.

Beställaren av sysselsättningshandledning, såsom en NTM-central, en kommun eller FPA, avgör handledningens form. I vissa tjänster är Arffman med som stöd även i introduktionsskedet, men det är inte så vanligt.

- Smidighet i övergångsskedena, exempelvis vid arbetssökningen och inledandet av arbetet, är viktig. I dessa skeden behöver den arbetssökande få tillräckligt med stöd, och arbetsgivaren bör se till att exempelvis introduktionen och arbetsarrangemangen fungerar bra. Arbetsplatserna borde ha en bättre förståelse för effekterna av inlärningssvårigheter på arbetet och för stödmöjligheterna, säger Sundström.

Mari Sundströms och Tiina Saarinens tips till arbetsgivare

- Fundera på om rekryteringsprocessen betonar skrivförmågan för mycket, och förändra den vid behov
- Skaffa mer information om olika utmaningar med lärande och hur ni kan stödja arbetstagarna

Inlärningssvårigheter kan verka osynliga

Inlärningssvårigheter bland vuxna kan verka osynliga, eftersom man sällan talar om dem på arbetsplatserna. Respondenterna i OPPI-VA-projektets enkät för företag berättade att **chefen eller arbetskamraterna oftast kände till deras inlärningssvårigheter.** 14 procent av respondenterna uppgav att **ingen kände till** deras svårigheter.

Vuxna personers inlärningssvårigheter påverkar i allmänhet inte deras arbetsprestation. Många vuxna har hittat sätt att klara av sina inlärnings-svårigheter eller valt en bransch där de kan använda sina styrkor.

Varför borde detta tema intressera arbetsgivare och arbetstagare? Arbetslivet genomgår stora förändringar, digitaliseringen ökar, det behövs människor som lär sig nya saker effektivt och utmaningarna med att arbeta på olika språk är större än problemen med inlärning.

Förändringssituationer kan lyfta fram problem med lärandet

Det lönar sig att vara intresserad just på grund av dessa förändringar i arbetslivet. Inlärningssvårigheter hos vuxna kan visa sig framför allt i förändringssituationer: när en arbetsplats tar i bruk nya arbetsredskap och rutiner, när arbetsuppgifterna förändras eller när nya arbetsspråk tas i bruk. I dessa situationer kan inlärningssvårigheter **exempelvis orsaka upprepade misstag, brist på motivation, att man undviker eller vägrar delta i utbildning eller att man inte vill ta emot nya verktyg.**

Sådana situationer är bekanta på arbetsplatserna, och de kan förstås bero på annat än inlärningssvårigheter. Metoder för att stödja personer som lever med inlärningssvårigheter i arbetslivet hjälper också andra arbetstagare, exempelvis sådana vars modersmål inte är finska eller svenska. När arbetsgivaren beaktar mångsidiga sätt att lära sig, **stärker det samtidigt hela organisationens förmåga att klara av förändringar och lära sig nytt.**

DHL Supply Chain: : Allt blir inte klart på en gång, utan hela tänkesättet måste förändras

DHL Supply Chain började för ungefär fyra år sedan öka hela arbetsgemenskapens förståelse för utmaningar i lärandet och utveckla rutinerna i arbetet så att de bättre stöder arbetstagare som lär sig på olika sätt.

Sporren att göra detta kom när företaget antogs till Arbetarnas Bildningsförbunds projekt OPPI-VA. DHL har som företag ett globalt mål att stärka mångfalden på olika sätt, vilket och stöder beaktandet av inlärningssvårigheter.

DHL Supply Chain inledde arbetet med att sammankalla en grupp med representanter för personalenheterna, arbetsledningen och arbetstagarna. De gick igenom hur inlärningssvårigheter påverkar arbetslivet med hjälp av webbplatsen Työ sujuvaksi. Information om insikter och god praxis spreds vidare genom gruppen, och medlemmarna kunde också förändra företagets rutiner.

Enligt DHL Supply Chain (Finland) Oy:s huvudförtroendeman **David Herok** fungerade modellen bra.

- Vi märkte genast från början att vi inte visste så mycket om inlärningssvårigheter. Detta trots att omkring 10 procent av alla vuxna har diagnostiserats med inlärningssvårigheter.

Enligt David Herok har man tagit stora steg för beaktande av olika sätt att lära sig.

En viktig lärdom var enligt Herok att inlärningssvårigheter inte gör en person dum, utan att personen bara tänker på ett annat sätt än andra tänker på ett annat sätt än andra.

- Personer med inlärningssvårigheter använder på grund av sina utmaningar olika metoder som kan förtydliga och underlätta arbetet. Om alla kan använda dessa metoder kan det vara berikande. De gamla metoderna kanske inte är så smarta, men de har inte åtgärdats eftersom man har tänkt att de fungerar.

Herok berättar att man inom DHL har fäst uppmärksamhet vid Työ sujuvaksi-guidens teman, till exempel identifiering av utmaningar med lärande, olika konkreta hjälpmedel, att ta upp saker till diskussion och kommunikation. Utbildning för cheferna har haft en viktig roll i förändringen.

- Vi har försökt förbättra interaktionen och öka diskussionen. Cheferna måste tala med arbetstagarna och fråga om det finns något som är svårt. Om man inte talar om saker är det svårt att förändra dem.

Kommunikation i flera kanaler och tillräckligt med tid

En av de viktigaste insikterna enligt Herok är att man har börjat tänka mer på att kommunikation kan ske i flera kanaler, så att man utöver skriftliga meddelanden berättar om nya saker muntligt och visuellt, exempelvis med hjälp av videor.

- En sådan modell används exempelvis i ett projekt för en rökfri arbetsplats. Utöver kommunikation i flera kanaler behöver människor mycket tid för att anpassa sig till förändringar, och det måste finnas utrymme för att hantera de känslor som förändringarna ger upphov till, berättar Herok.

Herok anser att tydlig och väl uttänkt kommunikation har en central betydelse även med tanke på den psykiska belastningen.

- Människor upplever mycket belastning, och om man kan minska den genom god kommunikation så bör man göra det.

Heroks tips till företag som vill bli bättre på att upptäcka och ge stöd vid inlärningssvårigheter är att ta sig tid och vara tålmodig.

- Man blir inte klar på en gång eller med ett enda projekt. Man måste tänka på ett nytt sätt kring många saker, och man måste hela tiden komma ihåg att hålla fast vid förändringen. Jag brukar till exempel hela tiden hålla koll på att alla förstår vår kommunikation.

Teme Salminen: Introducera och kommunicera tydligt

Teme Salminen lyssnar ofta på poddar om sitt yrke för att lära sig mer om branschen.

Tydliga instruktioner och att lära genom att göra är mina ledstjärnor. Av böcker förstår jag ingenting. Jag lär mig genom att göra och lyssna. I min 35-åriga karriär som specialsjuksköterskе inom psykiatri och akutvård har mitt sätt att lära fungerat bra.

I specialiseringsutbildningarna har jag fått individualiserade lösningar för studiehelheterna, och jag har till exempel fått avlägga tentamina muntligt. För att få individualiserad undervisning har jag ändå varit tvungen att vara ihärdig och lyfta fram mina behov. Under min specialiseringsutbildning skrev jag till en tjänsteman vid undervisningsministeriet, då läraren inte gått med på att anpassa mina studier trots läkarintyg. Då lyckades det.

Oklara instruktioner är frustrerande

Mitt nuvarande arbete som rusmedelsterapeut påverkas inte av mina utmaningar med läsningen. Vid behov använder jag en pdf-läsare för långa texter, läser böcker i Celia-biblioteket och lyssnar på poddar som anknyter till mitt yrke eller hobbyer.

I nya arbetsuppgifter vill jag vara säker på att jag får en ordentlig introduktion och tydliga material. Om jag ber om instruktioner i ett nytt arbete och får svaret att det finns i den där mappen, sök själv, så räcker det inte. Arbetsgivaren måste vara bättre än så och ge bättre anvisningar och råd.

Oklara instruktioner och instruktioner som känns onödiga för mitt arbete är frustrerande. En gång skulle jag börja på en arbetsplats, där introduktionsanvisningarna kom som en enorm bunt med papper. Jag uppmanades att läsa allt på en halvtimme.
Jag begärde att få anvisningarna som pdf och lät datorn läsa dem åt mig. Ändå var de bara nonsens och väldigt otydliga.

Teme Salminens tips till arbetsgivare

- Se till att kommunikationen och introduktionen är tydliga och tillgängliga för alla. Även för dem som har inlärningssvårigheter

- Använd videor, kommunicera inte bara genom text
- Använd korta meningar och ge möjlighet att läsa anvisningarna via dator, exempelvis med en pdf-läsare

Teme Salminen är erfarenhetsexpert inom Erilaisten oppijoiden liitto.

Produktiviteten och engagemanget stärks

Mervi Ylitalo vid Arbetarnas Bildningsförbund har varit med om att leda många projekt med fokus på arbetslivet och inlärningssvårigheter, bland annat OPPI-VA. Enligt henne **kan arbetsgivaren förbättra produktiviteten och arbetstagarnas engagemang genom att stödja lärandet.** Om arbetstagarna upplever sin självförmåga som svag, kanske de undviker nya situationer och uppgifter, vilket leder till att andra måste sköta uppgifterna. När självförmågan stärks förbättras arbetstagarens förtroende för sitt eget kunnande och förmåga att prestera, och hen kan även ta emot nya och svårare uppgifter.

Vad kan arbetsgivaren göra för att beakta inlärningssvårigheter? Ylitalo berättar att denna fråga även lyftes fram i en Nordplus-utredning för nordiska arbetsgivare. Där visste arbetsgivarna att inlärningssvårigheter finns, men de kände inte till hur de kunde påverka dem.

Samuil Angelov: Restaurangbranschen och att lära sig genom att göra lockade alltid

Att glädja människor och överträffa deras förväntningar uppmuntrar sommelieren Samuil Angelov.

Restaurangbranschen lockade mig redan när jag var ung. Efter grundskolan började jag studera till kock. Jag är en sådan som vill göra saker, och att bara sitta i skolbänken i gymnasiet intresserade inte mig. Jag funderade faktiskt aldrig på något annat alternativ än restaurangbranschen. Det som lockade där var att få ha med människor att göra och att man kunde lära sig i arbetet.

När jag var ung och började i restaurangskolan hade jag inga större förväntningar på studierna. Vilken 16-åring har nu det? Jag tänkte att det räcker bara jag lär mig branschens grunder. Efter grundskolan hade jag inte någon särskilt bra bild av mig själv som studerande. Betygen var under medelnivån och jag var hyperaktiv.

Överträffade förväntningar uppmuntrar till att utveckla sitt kunnande

Efter restaurangskolan ville jag lära mig mer och fortsatte till vinmästarskolan. Där var det mer att läsa och studera. Läsningen krävde tid och arbete, men jag förstod helheten och var motiverad.

Nu när jag är vuxen har mina utmaningar under skoltiden fått ett namn. Jag har diagnostiserats med ADHD och läs- och skrivsvårigheter.

Jag upplever att min ADHD är en styrka för mig. Ett ADHD-drag är hyperfokus, där man koncentrerar sig intensivt på det man är intresserad av. ADHD förknippas också med snabbhet och god situationsuppfattning.

Jag har arbetat som företagare i 13 år och inom restaurangbranschen i över 27 år. Läs- och skrivsvårigheterna märks knappt i mitt arbete. Jag gör tråkiga skriftliga arbeten eftersom de måste göras, och vid behov låter jag andra kontrollera dem.

Som arbetsgivare tycker jag att inlärningssvårigheter eller ADHD inte är något man behöver diskutera på arbetsplatsen. På restauranger arbetar många olika slags människor, som alla har sina styrkor och svagheter. Arbetsuppgifterna kan planeras i enlighet med dem. Servicebranschen är en livsstil. Att ge människor glädje och överträffa deras förväntningar uppmuntrar till att hela tiden utveckla sitt kunnande.

Samuil Angelovs tips

- Det viktigaste är att förstå vad du vill göra, vad du kan och vad du är bra på. Det är inte nödvändigtvis så lätt.
- Du ska absolut inte börja studera inom en bransch som inte intresserar dig.

För att bygga stöd behövs inte pengar utan tid och tankearbete

Många arbetsgivare, framför allt i mindre företag, tror att stöd vid inlärningssvårigheter kräver stora och dyra åtgärder. **Många metoder är ändå sådana som hör till gott ledarskap och chefsarbete** och som inte kräver pengar utan bara tid och tankearbete för att utveckla. Det är också viktigt att komma ihåg att beaktande av inlärningssvårigheter är en arbetarskyddsfråga. Arbetsgivaren är skyldig att se till att alla arbetstagare förstår exempelvis nya anvisningar.

Arbetsgivarens metoder för att ge stöd vid inlärningssvårigheter

1. Var medveten och sök efter information

Var medveten om att inlärningssvårigheter kan påverka en vuxen persons liv. Eftersom var femte vuxen har problem med lärandet är det sannolikt att detta syns på något sätt även i er organisation. Det viktigaste är att ta till sig tanken på att alla människor lär sig på olika sätt, och därför kan du inte utgå från att alla lär sig på samma sätt som du.

Erilaisten oppijoiden liitto ger råd och konsultationshjälp till arbetsplatser. Man kan bjuda in en representant för förbundet till arbetsplatsen för att diskutera hurdana metoder som skulle kunna fungera på arbetsplatsen i fråga.

2. Lägesbild

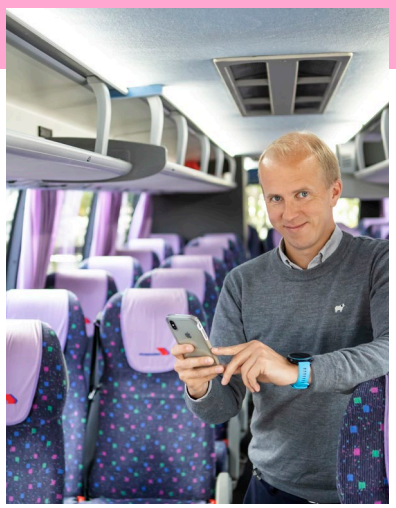
Om man inte har kunskap är det svårt att utveckla verksamheten. Inlärningssvårigheter är något som sällan diskuteras vid arbetsplatsens kaffebord eller ens vid utvecklingssamtal. Därför är det viktigt att hitta sätt att få information om detta tema och väcka diskussion.

En möjlighet är att utreda teman som anknyter till lärande genom en enkät för arbetsgemenskapen. Den kan användas som en del av en personalenkät, antingen vid ett enskilt tillfälle eller mer permanent. Kysy oppimisvaikeuksista-enkäten, som utarbetats inom OPPI-VA-projektet, kan fungera som modell för en sådan enkät.

Med hjälp av enkäten får man information om hur vanliga inlärningssvårigheter är, hur de påverkar välbefinnandet i arbetet samt hur organisationens verksamhet kan utvecklas för att ge bättre stöd vid problem med lärandet. Genomgången av enkäten kan vara ett bra sätt att diskutera inlärningssvårigheter i allmänhet på organisationens och individens nivå samt att få idéer för konkreta åtgärder till stöd för lärandet.

Paunu: Enkäten synliggjorde utmaningar med lärandet och uppmuntrade oss att göra introduktionsvideor

Bussbolaget Väinö Paunu i Tammerfors funderade före coronatiden på det allt svårare personalläget i branschen. I Birkaland såg tillgången till personal ännu bra ut, men i resten av Finland var det svårare. Man väntade sig också allt fler nya arbetstagare med andra hemspråk än finska. Man måste alltså hitta nya sätt att introducera personalen på annat sätt än på finska och med finskspråkiga instruktioner.



Enligt Juha Mustonen från Paunu tar företaget i beaktande olika slags inlärare.

Paunu bestämde sig för att gå med i OPPI-VA-projektet, som gav svar på frågorna. Samtidigt tog bolaget för första gången tag i teman kring personalens utmaningar med lärande. Ekonomichef **Juha Mustonen** berättar att Paunu började med en personalenkät. Före coronan arbetade 300 personer hos Paunu, och de besvara-

de alla även ett avsnitt om utmaningar med lärande i personalenkäten. Enligt Mustonen var det berikande att ta del av resultaten.

- Vi fick svar som berättade att en del anställda tycker att det är svårt att förstå det som de läser. Vi fick också ett starkt budskap om att introduktionen, handledningen i arbetet och kommunikationen behöver utvecklas.

Enkäten hjälpte till att lyfta fram sådana saker som gäller utmaningar med lärande, som inte tas upp i vardagliga diskussioner eller diskussioner mellan anställda och körmästaren.

Resultaten av enkäten gicks igenom med hela Paunus personal i en gemensam workshop, och i synnerhet de teman som berörde inlärningssvårigheter väckte mycket diskussion. Det här överraskade Mustonen.

Paunu började ge handledning i arbetet via flera kanaler

- Jag var i förväg oroad över om vi skulle ha tillräckligt att prata om gällande detta. Men när vi pratade om det kring borden var diskussionen livlig, och många ville prata om sina minnen från skolan. Enkäten var ett bra verktyg för att ta upp dessa saker och upptäcka att utmaningar med lärande är något som förekommer i arbetslivet.

Enkätresultaten och diskussionerna ledde till att Paunu också började använda videor.

- Tidigare hade vi berättat om nya saker i textform i en pdf-fil. Vi insåg att det inte är det bästa sättet för alla. Pdf-kommunikation drunknar i annat och glöms lätt bort, och alla orkar inte läsa den. Det är också mycket mera komplicerat att berätta om exempelvis någon ny funktion i bussar genom att skriva än om man använder en video.

Paunu beslöt att göra videor som ger instruktioner för användning av bussar från olika tillverkare, exempelvis vad som händer när man trycker på olika knappar vid förarplatsen, hur dörrarna används och hur utrustningen för betalning fungerar.

Mustonen gjorde videorna tillsammans med verkstadschefen. De filmade med 360-kamera och märkte att det var ganska enkelt att göra videor.

- Jag gjorde ett kort manus till varje video. Videorna är ganska korta, och varje video berättar om ett separat tema. Det är bättre att göra tio korta videor än en lång.

Mustonen tyckte att det gick bra att göra videorna, eftersom han visste hur utrustningen i bussarna fungerar och hur olika arbetsskeden ska utföras.

- När man gör videorna själv är det också lätt att uppdatera dem.

Videorna sparades i intranätet, där man kan titta på dem när som helst.

- Förarna har god tillgång till stöd vid problem under tjänstetid, men bussarna kan ju rulla vid vilken tid som helst. Med hjälp av videorna kan man få svar på frågor när som helst.

Bussarna börjar numera ha fasta audioanläggningar, där man kan titta på videor.

Paunu har fått positiv respons på instruktionsvideorna från personalen, men antalet användare har inte följts upp. Efter coronan har Paunu och hela bussbranschen haft det besvärligt, eftersom passagerarantalet har minskat.

Numera har Paunu färre än 80 anställda. Enligt Mustonen finns det inom transportbranschen en växande oro för hur man ska hitta ny arbetskraft.

- Därför måste branschen och dess företag vara attraktiva. Att satsa på introduktionen är ett sätt att öka intresset för branschen.

3. Interaktion

Inlärningssvårigheter och erfarenheter av lärande är för många ett svårt tema, som också kan förknippas med skam och känslan av att man inte är lika bra som andra. För att kunna tala om dessa saker behöver man en trygg atmosfär och god interaktion mellan arbetstagare och chefer.

God interaktion byggs upp genom regelbundna diskussioner och möten mellan människor. Det är viktigt att cheferna visar att de är genuint intresserade av arbetstagarna och hur de klarar sig i arbetet, samt hur arbetet kan göras sådant att arbetstagaren klarar av det.

När man talar om inlärningssvårigheter är det viktigt att skapa en atmosfär där man inte letar efter fel eller svagheter i människor och deras arbete, utan identifierar sätt för organisationen att utveckla sin verksamhet och stödja de anställda ännu bättre.

Ett sätt att göra olikheten till en styrka som man vågar prata om och inte behöver skämmas över är att lyfta fram att människor som lär sig på ett annat sätt än andra har många styrkor, exempelvis förmåga till kreativ problemlösning, uthållighet, att göra saker på annorlunda sätt och att se saker ur olika perspektiv. Det är också bra att på arbetsplatsen konkret lyfta fram hur annorlunda tänkande och kreativa lösningar gagnar hela arbetsgemenskapen.

Maria Tuomialho: Välj en bransch som intresserar dig – då orkar du jobba för att lära dig

Jag har nu för första gången ett arbete där jag har kunnat ta upp mina inlärningssvårigheter. På mina tidigare arbetsplatser fanns inte utrymme för det. Arbetsplatserna har inte haft en förtroendefull atmosfär där jag ens skulle ha tänkt tanken att berätta om mina utmaningar. På vissa arbetsplatser har det funnits många större problem, så det har känts helt onödigt att lyfta fram mig själv.

Jag tycker att många ser inlärningssvårigheter som något skamligt som man inte ska prata om. Många har fortfarande inställningen att man inte får prata om sina problem, utan man ska vara tyst.

Jag har arbetat med chefsuppgifter inom den offentliga sektorn och som företagare. Jag har också studerat till väktare på läroavtal och avlagt examina för hästskötare, landsbygdsföretagare och tradenom (YH). Nu arbetar jag inom Förbundet för all inlärning och studerar till yrkeslärare.

Jag har lässvårigheter och asperger. Mitt arbetsminne har också försämrats efter en fallolycka under fritiden.

Det krävdes ihärdighet för att få mitt nuvarande arbete, för en myndighetsaktör hann redan konstatera att jag inte klarar av att arbeta. Jag hade dock inte heller rätt till rehabilitering,

Maria Tuomialho behövde vara ihärdig för att hitta sin nuvarande arbetsplats.

Som ett resultat av min egen aktivitet fick jag ändå ett lönesubventionerat arbete, och efter det ett tvåårigt arbetsavtal i ett deltidsarbete.

Jag har alltid studerat utifrån mina egna intressen. Efter grundskolan började jag studera vid en lantbruksläroanstalt, fastän hela min familj motsatte sig det och mormor hotade att göra mig arvlös. Men det var just rätt plats för mig. Studierna var väldigt praktiskt inriktade och handlade inte bara om att läsa.

Jag uppmuntrar alla att fundera på vad som intresserar dem själva och att välja sina studier enligt det. Om man studerar inom ett område där man vill studera blir det lättare att hitta sätt att lära sig. Om det känns som att man inte får hjälp av skolan, ska man kräva hjälp. Man måste vara ihärdig och inte ge upp.

Tydliga instruktioner är lätta att följa

I arbetet känns olika sinnesstimuli, såsom ljud, buller, rörelse och ljus, belastande för mig. Distansarbete är en räddning för mig, eftersom det minskar belastningen.

Både i arbete och i studier är det viktigt för mig att få tydliga instruktioner. Om läraren talar otydligt eller anvisningarna är svåra att förstå, missar jag lätt alltihop.

I väktarjobbet har jag goda erfarenheter av anvisningar. Hos ett väktarföretag var alla anvisningar i form av bilder. Det var jättebra!

Alla objekt hade fotograferats, och till fotografierna hörde kärnfulla anvisningar som var i god ordning i en plastficka. Det var lätt att veta vad man skulle göra på olika ställen, och hur man klarade sig i arbetet hängde inte bara på introduktionen.

Maria Tuomialho är erfarenhetsexpert inom Erilaisten oppijoiden liitto

Maria Tuomialhos tips

- Arbetsgivare, förhåll dig fördomsfritt till människor. Många har fortfarande stereotypa uppfattningar om lässvårigheter. Det är viktigt att förstå att lässvårigheter kan visa sig på många olika sätt, och att de även för med sig styrkor.
- Det är en arbetssäkerhetsfråga om en arbetstagare inte kan ta upp sina inlärningssvårigheter på arbetsplatsen. Då kan man inte vara säker på att arbetstagaren till exempel har förstått anvisningarna rätt. Om anvisningar missförstås eller inte uppfattas kan det ha ödesdigra konsekvenser.
- När personerna på arbetsplatsen förhåller sig öppet till varandra kan man även tala om att en person behöver hjälp och hur personen kan stödjas.
- Korrekt och tillräckligt stöd förbättrar också märkbart välbefinnandet i arbetet. Att kartlägga olika stödformer borde vara lika naturligt som att till exempel skaffa ergonomiskt lämpliga möbler till en ny arbetstagare.

4. Kommunikation

I kommunikationen är det viktigt att använda flera kanaler. En utskriven pdf som satts upp på anslagstavlan når inte nödvändigtvis alla, och text i en Teams-kanal eller intranätet är inte det bästa sättet att kommunicera för alla.

Åtminstone när det gäller viktiga instruktioner, förändringar och sådant som är viktigt för alla bör man kommunicera på många olika sätt, utöver skriftlig kommunikation exempelvis med hjälp av video, bilder och till exempel webbinarier eller informationsmöten, som man kan titta på igen om man vill.

5. Introduktion och anvisningar för arbetet

Introduktionen har stor betydelse för hur snabbt en ny arbetstagare kommer in i sina arbetsuppgifter och hur väl hen kommer in i arbetsgemenskapen.

I OPPI-VA-projektet lyftes just introduktionen på många arbetsplatser fram som något som enligt arbetstagarnas uppfattning borde utvecklas.

Bra introduktion är till hjälp för alla arbetstagare och säkerställer också att problem med lärandet inte hindrar någon från att ta till sig ny information. Det viktiga är att introduktionen som helhet är väl uttänkt och att arbetstagaren redan från början får en bra bild av det som hen ska lära sig. Man ska reservera tillräckligt med tid för introduktionen och ge möjlighet att repetera saker samt bekanta sig med dem självständigt.

Det är viktigt att introduktionen sker via flera kanaler. Det innebär att man använder många olika verktyg, exempelvis videor och bilder vid sidan av text och praktisk introduktion. Det är lättare att berätta om olika arbetsskeden med hjälp av videor och bilder än genom text.

Om introduktionen sker bara genom att man går runt med arbetstagaren på arbetsplatsen och berättar om de olika arbetsskedena, kan arbetstagaren glömma bort en del, och det kan också finnas stora skillnader i hur olika handledare berättar om saker och ting. Instruktioner med bilder eller videor och introduktionsmaterial som sammanställts till en tydlig helhet gör introduktionen tydligare och säkerställer dess kvalitet.

Det viktigaste i arbetsanvisningarna är tydlighet och att man använder flera kanaler. Med tanke på säkerheten i arbetet måste man se till att arbetstagarna förstår anvisningarna. Anvisningarna för arbetet måste vara lätta att hitta och helst ska de vara tillgängliga i olika format, till exempel som bilder, videor och text.

Fazer Konfektyr: Tydligt indelad introduktion säkerställer lärandet och säkerheten

Hos Fazer diskuteras frågor som gäller arbetsspråket mer än inlärningssvårigheter bland arbetstagarna. Detta är typiskt på många arbetsplatser, eftersom antalet arbetstagare med annat modersmål än finska ökar.

Eija Lehtonen och Päivi Mäkitalo anser att man måste sätta sig in i andra människors situation, och det är en grund för bra introduktion.

Enligt **Päivi Mäkitalo,** personalutvecklingschef vid Fazer Konfektyr, gick introduktionen på fabriken i Vanda tidigare helt och hållet på finska, men nu har man också börjat använda engelska.

Fazer behöver mycket säsongsarbetskraft, såsom sommararbetare och andra säsongsanställda. Företaget vill säkerställa att introduktionen stöder lärandet så väl som möjligt. När introduktionshelheten är uppbyggd på ett bra sätt passar den för många och beaktar också att människor lär sig på olika sätt.

I Fazers arbetshandledarutbildningar har man uppmärksammat hur viktigt det är att sätta sig in i andra människors situation och att inte utgå från att andra lär sig på samma sätt som man själv gör.

- När handledaren är medveten om olika inlärningsstilar förstår hen bättre om en sak inte lyckas genast och kan anpassa sin handledning till situationen, berättar **Eija Lehtonen**, som är introduktionsansvarig vid fabriken i Vanda.

Fazer har som mål att skapa en så bra introduktionssituation att den som introduceras vågar lyfta fram eventuella utmaningar med lärandet. Man har också gått igenom med dem som leder introduktionerna hur man kan uttrycka saker så tydligt som möjligt och exempelvis undvika yrkesslang.

Fazers introduktionshelhet består av olika delar. Tanken är att personen ska lära sig stegvis och genom olika former av information.

- Jag kommer ihåg hur vi förr hade introduktionsutbildningar som tog en hel dag, där vi gav massor av information på en gång. Folk gick därifrån med en massa lappar och huvudet fullt av information. Vi tyckte att vi

var väldigt effektiva. Vår nuvarande modell för introduktionsprocessen fungerar ändå mycket bättre för arbetstagarna. Nya arbetstagare kan introduceras till saker bit för bit så att de får nya nivåer av kunskap. Var och en kan själv repetera saker och i lugn och ro bekanta sig med sin kommande arbetsplats, berättar Mäkitalo.

Introduktionspasset säkerställer kvaliteten

När introduktionen börjar beskriver man introduktionen som helhet och vilka delar den består av för varje arbetstagare. Fazers HR-enhet utvecklar introduktionen årligen i samarbete med i synnerhet livsmedelssäkerheten, kvaliteten och arbetarskyddet.

Introduktionen inleds med nätkurser som arbetstagarna avlägger på egen hand, och efter dem hålls ett introduktionsmöte. Där får arbetstagarna möjlighet att ställa frågor.

- Vid introduktionsmötet får varje arbetstagare ett Välkommen till huset-häfte, som hen kan läsa i lugn och ro hemma. Det är tillgängligt via en lärplattform även på förhand, berättar Lehtonen.

Till introduktionen hör också ett introduktionspass. Här beskrivs de teman som man gått igenom vid introduktionsmötet som tydliga helheter. Med hjälp av passet ser man till att den nya arbetstagaren har avlagt de nätkurser som behövs och tagit till sig informationen på en allmän nivå. Som avslutning på introduktionen kontrollerar man vad arbetstagaren lärt sig genom ett prov.

När man övergår till linjearbetet fyller man i ett specifikt handledningskort för varje linje. På så sätt säkerställer man kunnandet gällande den egna arbetsstationen och de egna uppgifterna under introduktionen. I detta skede går man noggrant igenom arbetsuppgifterna med handledaren.

- I handledningskortet för respektive arbetsstation beskrivs vilka skeden som ingår i arbetet. På detta sätt säkerställs att man går igenom allt och att handledaren eller arbetstagaren inte glömmer något. Introduktionen håller också en jämn kvalitet, och nivån hänger inte på vem som råkar vara handledare.

Vid de flesta arbetsstationer finns också visuella instruktioner som beskriver produkternas kvalitet. De beskriver hur en godkänd produkt ser ut.

- För vissa arbetsstationer har vi också använt videor som handledningsverktyg. En ny anställd på linjen får exempelvis titta på videoinspelningar av rengöringsanvisningarna, och vid behov kan man repetera på egen hand när som helst, berättar Lehtonen.

Ur Fazers perspektiv hjälper god introduktion den nya arbetstagaren att snabbare komma in i arbetsgemenskapen, samt gör att de nya arbetstagarna snabbare blir jämlika arbetskamrater med den övriga personalen.

- Att börja i ett nytt arbete kan vara spännande och också ganska stressande. Med hjälp av introduktionen säkerställer Fazer också att nya arbetstagare får en bra upplevelse utan onödig stress, säger Mäkitalo.

Eija Lehtonens och Päivi Mäkitalos tips

- Utgå inte från att andra lär sig på samma sätt som du, utan försök sätta dig in i deras situation.
- Genom god introduktion får handledaren snabbare en kunnig kollega, och det säkerställer även säkerheten i arbetet
- När det finns en tydlig lista över vad som ska ingå i introduktionen går man igenom allt, och det blir ingen variation mellan olika handledare

6. Skräddarsytt arbete

I allt fler arbeten kan man anpassa arbetsmetoderna, platsen och tiden enligt sitt eget sätt att arbeta. Detta är till stor hjälp vid inlärningssvårigheter, och därför bör man skräddarsy arbetsmetoderna och arbetet i den mån det är möjligt.

För den som har problem med uppmärksamheten hjälper det ofta att få hålla pauser i sin egen takt eller att få använda brusreducerande hörlurar. Distansarbete kan också fungera bättre än arbete på ett kontor, men det är väldigt individuellt.

Det är också bra att fundera på om alla måste göra allt. Läs- och skrivsvårigheter kan till exempel göra det svårt att lyssna och samtidigt anteckna under ett möte. Måste alla vara sekreterare eller kan man använda människors styrkor på andra sätt, exempelvis för att ta fram idéer?

Samtidigt bör man fundera på om kraven på språkkunskaper är desamma i alla uppgifter och hur snabba arbetsprestationer man förväntar sig.

Flexibla anställningsförhållanden eller deltidsanställningar är ännu ganska sällsynta i Finland, men om man skulle använda dem mer skulle fler kunna sysselsättas.

7. Tydligt språk

Det är viktigt att arbetsgivaren ser till att information om centrala arbetssäkerhets- och arbetarskyddsfrågor ges på ett begripligt sätt.

Åtminstone på större arbetsplatser bör man använda ett tydligt språk exempelvis i anvisningarna vid introduktion. Ett tydligt och lättläst språk är till hjälp även för arbetstagare med andra modersmål.

Stara: Unga som fått särskilt stöd är mycket engagerade arbetstagare och vill få ett arbete

Fastighetsskötaren **Mika Lehtinen** har lång erfarenhet av att utbilda unga som fått särskilt stöd. Lehtinen, som arbetar inom Helsingfors stads affärsverk för byggtjänster Stara, har under de senaste 1,5 åren arbetat med en ung person från specialyrkesläroanstalten Live, som sysselsatts hos Stara genom läroavtal.

– Den studerande är väldigt engagerad i arbetet och till stor hjälp för mig.

Fastighetsskötaren Mika Lehtinen har lång erfarenhet av att utbilda unga som fått särskilt stöd.

Lehtinen har under ungefär tio år handlett ungefär tjugo läroavtalsstuderande eller praktikanter. Han är själv ensamstående pappa till två unga som behöver särskilt stöd. Intresset för att handleda unga föddes genom egna erfarenheter.

- När mitt arbetspar gick i pension sa jag till chefen att jag skulle kunna ta personer som utbildar sig som nya arbetspar. Först var det vuxna, och sedan unga från Live-institutet som behöver särskilt stöd. De har svårt att få praktikplatser, och jag var van vid att arbeta med unga. De är till stor hjälp för mig som arbetspar.

Mycket uppmuntrande respons

Enligt Lehtinen har en viktig observation varit att det kan vara svårt för de unga att komma igång med arbetsuppgifter om man berättar om dem muntligt. Man måste visa hur arbetet ska utföras.

- Det är viktigt att se till att den unga får uppmuntran och får öva i lugn och ro. Jag berättar att det är vanligt att göra misstag i arbetslivet och att man lär sig av dem. Jag gör också klart att man inte ska vara rädd för att göra misstag och att man inte blir dömd för dem. När de unga lyckas ger jag alltid positiv respons. Det är väldigt viktigt att de unga får positiv respons.

Unga som behöver särskilt stöd behöver enligt Lehtinen handledning i många saker, och man måste gå igenom samma arbetsuppgift flera gånger. Det är också viktigt att handledaren delar in arbetsuppgiften i mindre delar. Då kan en ung person som har problem med exempelvis exekutiva funktioner eller gestaltning förstå uppgiften bättre.

- Utbildaren måste engagera sig för den unga och inte bli frustrerad fastän saker och ting tar längre tid än vanligt.

Enligt Lehtinen blir dessa unga mycket lojala arbetstagare.

- Unga som behöver särskilt stöd har ett stort behov av att hitta en arbetsplats. Enligt min erfarenhet kommer de alltid i tid till arbetet.

Lentinen anser att mångfald bland arbetstagarna är en resurs för arbetsgemenskapen.

- Det att vi alla är olika och får vara oss själva i arbetet ger en känsla av samhörighet. På vår avdelning har vi också nolltolerans för rasism och mobbning.

Mika Lehtinens tips

- Unga som behöver särskilt stöd är mycket engagerade i arbetet, och det är väldigt viktigt för dem att få en arbetsplats
- I läroavtalsutbildning kan man anpassa utbildningens innehåll enligt företagets behov
- Stärkande av mångfalden på arbetsplatsen ger alla en känsla av samhörighet

Mer information om god praxis för arbetsgivare finns här:

Työ sujuvaksi:

Mycket information om problem med lärande, hur man tar upp dem till diskussion på arbetet samt konkreta metoder och verktyg.

https://karvi.fi/sv/forskoleundervisning-och-grundlaggande-utbildning-2/tema-och-systemutvarderingar/differentiering-inom-den-grundlaggande-utbildningen-2022-2024/https://oppiva.tyoelamanverkko-opisto.fi/

Stiftelsen för Rehabilitering:
https://oppimisvaikeus.fi/tukea/tuen-vinkkipankki/tukea-tyoelamaan/

Erilaisten oppijoiden liitto:
www.eoliitto.fi

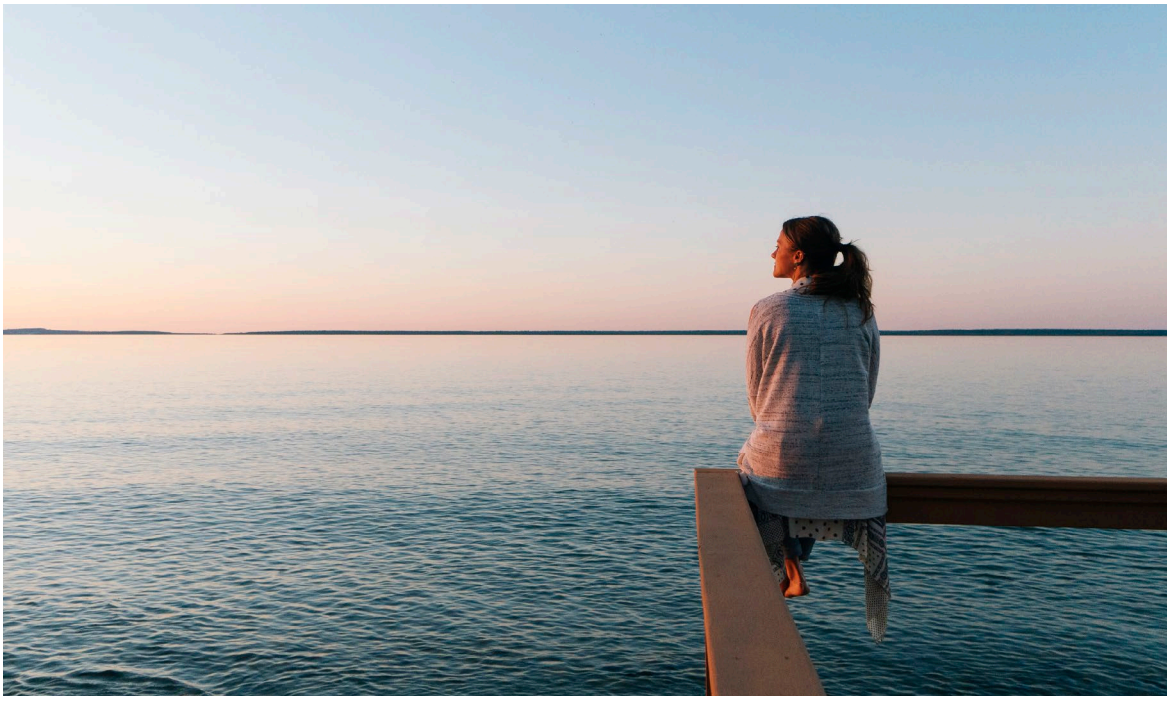
4. Identifiering av kunnande och byggande av självförmåga

Känslan av självförmåga har en viktig betydelse för människans uppfattning om sin förmåga att lära sig och utvärdera sin egen prestation. Enligt Albert Banduras teori påverkar självförmågan vad människan beslutar att göra, hur motiverad hen är och hur aktivt hen tar tag i sådant som känns krävande.

Självförmågan stärks av positiv respons, goda erfarenheter och respons från andra i samma situation. Individens känslor, motivation och tidigare erfarenheter spelar också en roll.

Enligt Bandura är **självförmågan en positiv cirkel.** Ju mer människan litar på sina förmågor och möjligheter att klara sig, desto mer litar hen på sig själv i nya och oväntade situationer. Låg självförmåga kan på samma sätt leda till en ond cirkel som gör att man inte provar på nya saker och lär sig mer, vilket försämrar känslan av självförmåga ytterligare.

Självförmåga är inte en permanent upplevelse, utan kan stärkas bland annat genom positiv respons och positiva upplevelser. Stärkande av känslan av självförmåga är en nyckel till att få fler människor att identifiera och stärka sitt kunnande.



Nea Mäkinen: Arbetsplatshandledaren uppmuntrade mig att söka, fastän jag tänkte att yrkeshögskola inte är något för mig

Ett inspirerande arbete ledde Nea Mäkinen till yrkeshögskolestudier.

Jag uppmuntrar alla att hitta en bransch som intresserar och lita på sin egen förmåga att lära sig. När man hittar en bransch som intresserar och sitt eget sätt att lära sig, kommer man framåt i studierna trots inlärningssvårigheter. Jag blir snart färdig socionom vid en yrkeshögskola. Studierna var utmanande, men inte mer än för mina studiekamrater.

Jag har läs- och skrivsvårigheter och svårigheter med matematisk gestaltning. Innan jag började studera vid yrkeshögskolan tog jag examen som frisör vid en yrkesskola. Det var mitt drömyrke sedan barndomen. Även studiehandledaren i högstadiet lät förstå att det inte lönade sig för mig att söka någon annanstans än till yrkesskolan.

Min självkänsla var dålig i slutet av grundskolan, eftersom jag inte lärde mig som andra. Jag skämdes över att behöva använda andra läroböcker än andra elever och gå i specialundervisning.

Av hälsoskäl blev jag tvungen att lämna frisöryrket direkt efter examen. Jag hittade ändå min nya väg genom praktiken som frisör. En av mina kunder var blind. Jag märkte att det kändes bra att hjälpa den här kunden, och jag ville hjälpa mer. Min arbetsplatshandledare uppmuntrade mig att söka till socionomutbildningen, eftersom jag tycker om att hjälpa.

Innan jag fick det förslaget och uppmuntrades till det tänkte jag att jag aldrig skulle kunna studera vid en yrkeshögskola och att det inte var någonting för mig.

Ledstudier ledde till examen

Vägen till studierna gick via öppna yrkeshögskolans ledstudier. Genom dem avlade jag 30 studiepoäng på ett år, och efter det antogs jag till socionomstudierna.

Under studierna fick jag tilläggstid för vissa individuella uppgifter och prov, men annars studerade jag i samma takt som de andra studerandena. Socionomstudierna innehåller ingen matematik, vilket var bra för mig. Jag fick studera intressanta teman som barnskydd och straffrätt. Jag lärde

mig också nya och effektiva sätt att studera och lyssnade på artiklar via Edge. Jag blev klar på våren och sökte genast 11 jobb. Jag fick komma på min första arbetsintervju redan innan jag fick mitt officiella examensbetyg i handen.

Nea Mäkinen är erfarenhetsexpert inom Erilaisten oppijoiden liitto.

Nea Mäkinens tips till utbildningsanordnare

- Mer information och utbildning om inlärningssvårigheter till alla lärare, från klasslärare och ämneslärare ända upp till yrkeshögskolan
- Fler assistenter i klassrummen
- Möjlighet att gå framåt i långsammare takt om man behöver det
- Försök stärka de studerandes självkänsla, ge beröm alltid när det finns anledning till det
- I stället för prov och siffror, berätta vad som lyckats bra och vad den studerande behöver lära sig mer om
- Ordna fler möjligheter att visa sitt kunnande
- Dra nytta av erfarenhetsexperters kunnande om inlärningssvårigheter

Det är viktigt att stärka känslan av självförmåga i synnerhet om en person har många erfarenheter av missförstånd, problem i skolan eller problem med vissa typer av uppgifter. Enligt **Johanna Lyytikäinen**, specialsakkunnig vid Erilaisten oppijoiden liitto, kan människans självkänsla i sådana situationer vara så låg att hen inte ens kan se vad hen är bra på. I sådana situationer är det viktigt att karriärvägledaren **ser förbi personens självförminskning**. Lyytikäinen säger att det är viktigt att bygga upp personens uppfattning om sig själv som en lärande person på nytt från början och att medvetet söka sådant kunnande som varje vuxen har samlat på sig under livets gång, exempelvis i hobbyer eller arbete.

Marjo Nurmi, som arbetar som lärare vid Industrifackets Murikka-institut, berättar att hon i utbildningarna försöker **stärka människors narrativ om sin förmåga**, det vill säga hur de studerande talar om sin egen förmåga. Nurmi undervisar i skrivande och finska, och många studerande känner sig osäkra

när det gäller skrivande och är rädda för att göra fel, eftersom de sedan skoltiden är vana vid att deras texter är fulla av röda markeringar.

Nurmi berättar att hon ofta använder små enkäter om personernas historia när det gäller skrivande, exempelvis om hur mycket de har skrivit under sitt liv och hur de ser på sig själva som skribenter. De studerande diskuterar också i grupp sina minnen från skoltidens skrivande.

Nurmi berättar att det för många studerande är terapeutiskt att se enkätresultaten, som visar att många andra också ser sig själva som dåliga skribenter. Hon utmanar ändå de studerande att fundera över om de verkligen är dåliga skribenter eller bara otränade. Detta hjälper dem att definiera sitt eget kunnande och sin förmåga att lära sig på ett nytt sätt.

Det finns många olika sätt att identifiera sin egen eller exempelvis arbetsplatsteamets kompetens, som man kan använda på egen hand eller tillsammans på en arbetsplats eller läroanstalt. De finns exempelvis på Upptäck ditt kunnande -webbplatsen på adressen: **www.osaaminennakyviin.fi** .

Unicus: Rekryteringsprocessen och handledning säkerställer att kunnandet kommer fram

Konsultföretaget Unicus sysselsätter personer på autismspektrumet i uppgifter inom it-branschen. Till dess kunder hör exempelvis Stora Enso, Visma och Helsingfors stad. Autismspektrumet är ingen inlärningssvårighet, men vissa personer på autismspektrumet har även inlärningssvårigheter.

Unicus konsultchef **Salka Salkoharju** berättar att det är svårt för människor på autismspektrumet att hitta sysselsättning. Det finns ingen sysselsättningsstatistik för Finland, men enligt en undersökning som gjorts av WHO förblir 80 procent av alla personer på autismspektrumet arbetslösa. Detta trots att de kan ha en bra utbildning och stark kompetens.

Enligt Salkoharju är många personer på autismspektrumet väldigt bra på arbetsuppgifter inom it-branschen.

- Problemen med sysselsättning är djupt inrotade i strukturerna, exempelvis i rekryteringsrutinerna och attityderna. Jag känner till många exempel på hur en högt utbildad och kunnig person inte kommit vidare i arbetsintervjuer, eftersom bristande ögonkontakt har tolkats som att personen är arrogant och asocial.

Även om Salkoharju är glad över att man numera talar mer än tidigare om neurodiversitet, det vill säga skillnader i sättet att tänka och fungera, behövs det mycket mer konkret agerande för att beakta mångfalden på arbetsplatser.

Salka Salkoharju från Unicus uppmuntrar alla att inte bara se på det första intrycket i rekryteringssituationer, och att fokusera på det kunnande som behövs i arbetsuppgiften.

Anspråkslöshet förenar de sökande

De konsulter som sysselsätts via Unicus har kompetens och utbildning inom it-branschen, och alla har varit arbetslösa innan de kom till Unicus. Alla Unicus konsulter börjar med en sex månader lång arbetsprövning, varefter de fortsätter i kundprojekt när man hittar ett lämpligt projekt.

Enligt Salkoharju förenas de som söker till Unicus av anspråkslöshet och ärlighet.

- Jag har arbetat med rekrytering även inom andra företag och vill inte generalisera. Men min känsla är ändå att Unicus anställda är mycket ärliga

med vad de kan och inte kan, och är ganska anspråkslösa. Ingen överdriver sitt kunnande.

Detta kan i vissa fall leda till att kompetens inte syns.

- Om man frågar en arbetssökande som är på autismspektrumet om hen är bra på en viss sak, kan hen svara nej om hen känner till någon som är bättre på det. Därför bör man alltid ställa så konkreta frågor som möjligt om kompetensen.

En tydligt uppbyggd arbetsprövningsperiod

Inom Unicus är hela rekryteringsprocessen individualiserad, vilket möjliggörs av att företaget är litet och av det samhälleliga målet att sysselsätta människor på autismspektrumet. I arbetssökningsskedet ordnar man 4–6 intervjuer, som kallas träffar, med varje sökande.

- Vi söker potential och litar på att det första intrycket inte alltid ger oss hela sanningen, utan att man måste lära känna människor bättre. Vi letar efter personens intressen, diskuterar vad hen vill göra, vad som belastar och vilket sätt att kommunicera som passar hen.

Unicus har tre personer i arbetsprövning i taget, och Salkoharju träffar dem tre gånger i veckan. Varje person som deltar i arbetsprövning besöker kontoret minst en gång i veckan. Arbetsprövningen är indelad i veckovisa teman.

- Vi börjar med det grundläggande, såsom det egna sättet att arbeta, pauser samt betydelsen av motion, näring och vardagsrutiner.

Under de följande veckorna avlägger de anställda ISTQB-certifikatet för testning av datasystem, där studierna är indelade i tydliga delar, under olika dagar och veckor. Efter att de avlagt certifikatet är det dags för en återhämtningsvecka, varefter studierna fortsätter med testhelheten Selenium. Därefter får var och en välja ett eget certifikat att avlägga.

Om konsulten fortsätter med kundprojekt, har hen en egen kontaktperson hos kunden. Unicus diskuterar regelbundet med konsulten och kontaktpersonen tillsammans samt enskilt med konsulten. I dessa diskussioner går man igenom hur arbetet har gått och löser eventuella problem.

- Många gånger kan saker och ting lösas lätt om man tar tag i dem snabbt. En gång fick en konsult en ny arbetsuppgift, som inte gick framåt som önskat. När vi diskuterade saken visade det sig att det inte var problem med kompetensen eller arbetsuppgiften, utan med hur uppgiften gavs. Konsulten ville ha anvisningar i mycket tydlig och kortfattad form. När sättet att ge anvisningar ändrades gick arbetet bra.

Vid behov diskuterar vi också med det team som konsulten tar emot vad autismspektrumet är, hur det påverkar i arbetslivet och hurdant stöd en arbetstagare på autismspektrumet kan behöva.

- Vi har fått respons från våra kunder om att förståelsen, empatin och välbefinnandet i arbetet har förbättrats hos alla i och med Unicus konsulter. Forskning har visat att diversitet i arbetsgemenskapen ökar välbefinnandet på arbetsplatsen, säger Salkoharju.

Salka Salkoharjus tips för arbetsgivare gällande beaktande av mångfald

- Egenskaper på neurospektrumet kan inte stängas av, eftersom hjärnans struktur är annorlunda än hos så kallade neurotypiska personer. Man kan till exempel inte bara säga att en person måste försöka tåla starkt ljus eller oväsen. Ingen säger bara för att vara besvärlig att den inte kan arbeta till exempel i ett kontorslandskap.

- Tysta överenskommelser på arbetsplatser bör synliggöras och göras begripliga, och man bör fundera på om de är okej för alla.

- Om en person är tystlåten och inte deltar i teamdagar eller diskussioner vid kaffebordet beror det inte nödvändigtvis på att personen är nonchalant, utan ostrukturerade sociala situationer kan vara för tunga för personen.

- Avvikande sociala färdigheter ska inte vara en orsak till att en kompetent person inte hittar sysselsättning. Oprofessionellt beteende är naturligtvis inte tillåtet för någon.

- Det är viktigt att respektera andras färdigheter. Andra behöver inte vara bra på samma saker som du, och man bör inte utgå från att andra tänker på samma sätt som man själv.

Källor och mer information

Inlärningssvårigheter

Erilaisten oppijoiden liitto
https://www.eoliitto.fi/tietoa-oppimisvaikeuksista/

Hahmotusvaikeuksien tietopalvelu
https://www.hahku.fi/

Oppimisen tuen keskus
https://kuntoutussaatio.fi/oppimisentuki/

Finländarnas kunnande

Arola, M. & Hyry, J. (2023). Mitä työikäiset ihmiset ajattelevat jatkuvasta oppimisesta? Jotpa.
https://www.jotpa.fi/fi/julkaisut/tutkimukset/kyselytutkimus-mita-tyoikaiset-ihmiset-ajattelevat-jatkuvasta-oppimisesta

DESI-raportten - Digital Economy and Society Index (DESI) 2022
https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/digital-economy-and-society-index-desi-2022

PIAAC-undersökningens resultat
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75272/okm19.pdf

Vepsäläinen, J. (2020). Työvoimatarpeeseen on vastattava ottamalla kaikki reservit käyttöön - Nuoret ikäluokat eivät riitä 15 vuoden päästä täyttämään työvoiman tarvetta. Vates.
https://www.vates.fi/vates/artikkelit/tyovoimatarpeeseen-on-vastattava-ottamalla-kaikki-reservit-kayttoon-nuoret-ikaluokat-eivat-riita-15-vuoden-paasta-tayttamaan-tyovoiman-tarvetta.html

Inlärningssvårigheter och välbefinnande

Aro, T. (2018). Oppimisvaikeudet ja psyykkinen hyvinvointi –mihin tuki tulisi kohdentaa? Onko meillä malttia ”sijoittaa” lapsuuteen? -seminarium. Jyväskylä 20.9.2018.
http://www.haukkalansaatio.com/wp-content/uploads/2018/09/oppimisvaikeudet-ja-psyykkinen-hyvinvointi-mihin-tuki-tulisi.pdf

Mielenterveystalo
https://www.mielenterveystalo.fi/fi/mielenterveys-ja-toimintakyky/oppimisvaikeudet-ja-mielenterveys

Inlärningssvårigheter och utbildning

Diskrimineringsombudsmannen
https://syrjinta.fi/etusivu

Korkeamäki, J. & Vuorento, M. (2021). Ilmoitettujen terveys- ja toimintarajoitteiden vaikutus korkeakouluopiskeluun: Eurostudent VII -tutkimuksen artikkelisarja. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2021:16.
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/791973/Ohjauksen%20toimintamalli%202023.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Nori, H., Lyytinen, A., Juusola, H., Kohtamäki, V. & Kivistö, J. (2021). Marginaaliryhmät korkeakoulutuksessa: opiskelemaan hakeutuminen, opiskelukokemukset ja tulevaisuuden suunnitelmat. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2021:26.
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/163016

Selkokeskus
https://selkokeskus.fi/

Tillgänglighetsbiblioteket Celia
https://www.celia.fi/

Tutkija toivoo parempaa oppimisen tukea aikuisille
https://www.eoliitto.fi/2023/03/24/tutkija-toivoo-parempaa-oppimisen-tukea-aikuisille/

Inlärningssvårigheter och arbetslivet

Kuntoutussäätiö
https://oppimisvaikeus.fi/tukea/tuen-vinkkipankki/tukea-tyoelamaan/

Tikkamäki, K. (2019) Miten oppimisvaikeudet voi ottaa puheeksi työelämässä? Alusta!
https://www.tuni.fi/alustalehti/2019/09/11/miten-oppimisvaikeudet-voi-ottaa-puheeksi-tyoelamassa/

Työ sujuvaksi-material
https://oppiva.tyoelamanverkko-opisto.fi/

Självförmåga

Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden ja psykologian tiedekunta. 27.4.2020
https://www.jyu.fi/edupsy/fi/tutkimus/hankkeet-projects/matematiikan-maailmaan/tietomateriaalit/minapystyvyys

Servicecentret för kontinuerligt lärande och sysselsättning

PL 380, 00531 Helsinki
skols.fi

ISBN 978-952-7546-03-1 (PDF)
ISSN 2954-2022 (PDF)