

Neuroinkludering på arbetsplatsen

Hur kan ökad neuroinkludering
förbättra transformationsförmåga
och affärsvärde?

2026

ey.com/se



The better the question. The better the answer. The better the world works.



Shape the future
with confidence

Innehåll

Förord	3
Förord från våra akademiska samarbetspartners	4
Sammanfattning	5
Kapitel 1: Neuroinkludering främjar viktiga färdigheter för transformation	8
Kapitel 2: Arbetslivserfarenheter från neurodivergenta	16
Kapitel 3: Inkluderingsgapen och dess konsekvenser	24
Kapitel 4: Insatser för att främja neuroinkludering	29
Slutsats	31
Appendix	32
Enkät	38

A portrait of Daniel Brämhagen, a man with dark hair, wearing a dark blue suit jacket over a light blue button-down shirt. He is looking directly at the camera with a neutral expression. The background is a blurred outdoor setting.

Förord

Neurodivergens berör en stor majoritet av oss – direkt eller indirekt. För vissa är det en del av den egna identiteten, för andra något som finns hos en familjemedlem, en vän eller en kollega. Även den som inte upplever en personlig koppling möter frågan i vardagen, inte minst genom frekvent nyhetsrapportering om utmaningar i skola, vård och arbetsliv. Neurodivergens förknippas ofta med relativt stora utmaningar, samtidigt som faktum är att neurodivergenta personer både har utmaningar och styrkor. Styrkorna ignoreras ofta och förblir okända, vilket i sin tur leder till att utmaningarna får större konsekvenser – inte bara för individer, utan även för samhälle och organisationer i form av ökade kostnader och orealiserad potential.

I våra tidigare rapporter som "Värdet av dyslexi" och "Värdet av att få vara sig själv" har vi belyst vilka värden som kan skapas när man lyckas inkludera och ta tillvara de styrkor som neurodivergenta personer besitter. För att ta nästa steg och fördjupa förståelsen för hur man faktiskt lyckas med inkludering har EY nu tagit fram den globala rapporten "EY Global Neuroinclusion at Work Study". Rapporten presenterar resultaten från en global undersökning, som även inkluderar respondenter i Sverige, Danmark, Finland och Norge. Översättningen och anpassningen till svensk kontext har drivits av EY Sverige i syfte att bidra till ökad förståelse och tydlighet kring vilka åtgärder som krävs för att skapa neuroinkluderande arbetsplatser – och vilka fördelar det skapar.

Det är nedslående att konstatera att trots hög kompetens, motivation och potential känner sig endast 25 procent av neurodivergenta yrkespersoner i undersökningen verkligen inkluderade på arbetsplatsen idag. Detta inkluderingsgap belyser den betydande outnyttjade potential som finns inom många organisationer och understryker behovet av mer inkluderande

arbetsmiljöer. Fördelarna med neuroinkludering utgör ett starkt argument för förändring på svenska arbetsplatser: när neurodivergenta medarbetare verkligen inkluderas är de upp till 31 procent mer kompetenta än neurotypiska kollegor inom kompetensområden där behoven på dagens arbetsmarknad växer snabbast. Inkluderande arbetsmiljöer gynnar alla och stärker affärsvärdet genom ökad produktivitet, innovation och kompetensutveckling.

På EY har vi lång praktisk erfarenhet av neuroinkludering. Utöver att det är rätt sak att göra ur flera perspektiv visar våra erfarenheter att arbetet ger tydliga vinster inom områden som leveranskvalitet, lönsamhet och attraktionsförmåga. Kanske är det viktigaste värdet den ökade transformationsförmåga som skapas när vi behöver tänka om, tänka nytt och förändra. Denna förmåga skapar ett värde som gagnar hela vår organisation och alla våra medarbetare, oavsett neurotyp. Att vi har varit engagerade i detta område under lång tid betyder inte att vi anser oss vara klara – eller att resan har varit enkel, eller kommer att vara det framöver. Vi kommer att fortsätta att ha fokus på att utveckla vårt arbete inom neuroinkludering och ser det som en viktig del av hur vi hjälper våra kunder, men även utvecklingen av vår egen organisation.

Vi hoppas att denna rapport kan fungera som en resurs för företag och organisationer som vill utvecklas i neuroinkludering, men också inspirera till en mer öppen, konstruktiv och transformativ diskussion om neurodiversitet och inkludering i arbetslivet.

Daniel Brämhagen

Sponsoring Partner Neurodiversity Center
EY Sverige

Förord från våra akademiska samarbetspartners

Under de senaste åren har samtalet kring neurodiversitet på arbetsplatsen fått betydande uppmärksamhet. Vi definierar neurodivergenta individer som de med ADHD, autism, dyslexi och andra neuropsykiatriska funktionsnedsättningar.

Som forskare och förespråkare för neuroinkludering är vi glada över all den data som finns i denna banbrytande och omfattande globala forskning, som belyser erfarenheterna, kompetenserna och potentialen hos yrkesverksamma neurodivergenta individer. Över 2 000 svar har sammanställts från chefer inom stora organisationer i 22 länder och 8 branscher. Vi vill tacka EY för att de bjöd in oss till att delta i rapporten och vara en del av skapande av enkätfrågor, validering av resultat, granskning av insikter och bidrag till rekommendationerna.

Även om vårt urval inte representerar hela befolkningen, är insikterna ändå betydelsefulla. Vår data visar en direkt koppling mellan neurodiversitet och de färdigheter inom transformation som behövs för framtiden, samt vikten av neuroinkludering för att uppnå högre kompetens inom dessa färdigheter. Denna rapport

belyser hur arbetsmiljön kan påverka hur neurodivergenta individer trivs på jobbet. Yrkesverksamma neurodivergenta individer utgör en värdefull grupp på arbetsplatsen, med kompetenser som är avgörande för att lyckas med transformation och uppnå innovation i AI-eran.

Denna forskning visar att alla människor, oavsett om de är neurodivergenta eller neurotypiska, bidrar med komplementära styrkor till arbetsplatsen, vilket förstärker en organisations kognitiva intelligens. Ändå har det för ofta funnits ett fokus kring specifika diagnoser, såsom autism eller dyslexi, vilket riskerar att "typifiera" yrkesverksamma neurodivergenta individer till områden som IT eller försäljning, enbart baserat på den etikett de ges.

Det är nedslående att notera att trots deras höga kompetens, motivation och potential, känner endast 25 % av yrkesverksamma neurodivergenta individer sig verkligen inkluderade på jobbet idag. Detta inkluderingsgap belyser den outnyttjade potentialen inom organisationer och understryker behovet av mer inkluderande miljöer.

Fördelarna med neuroinkludering skapar ett övertygande argument för förändring: yrkesverksamma neurodivergenta individer, när de inkluderas på riktigt, är upp till 31 % bättre jämfört med neurotypiska kollegor inom de snabbast växande kompetenserna. Inkluderande arbetsmiljöer gynnar alla, vilket förstärker affärsvärdet genom förbättrad produktivitet, innovation och breddade färdigheter.

Vi hoppas att du kommer att uppskatta att läsa och reflektera över denna rapport, med en unik kombination av akademisk noggrannhet och verkliga erfarenheter av yrkesverksamma neurodivergenta individer. Vårt mål med denna rapport är att den ska inspirera organisationer att vidta meningsfulla åtgärder för att främja neuroinkludering och därigenom skapa möjligheter och uppmuntra vidare forskning om de ämnen och frågor som tas upp här.

Med optimism,



Professor Amanda Kirby
Hedersprofessor på Cardiff University
och VD, Do-IT Solutions



Professor Robert Austin
Ordförande för Evolution of Work,
Ivey Business School



Anna Krzeminska
Docent på Macquarie University



Ryan Sharman
Grundare för Coaching Refuge och
Karriärchef på Cambridge Judge Business
School

Sammanfattning

Neuroinkludering handlar om att skapa en arbetsmiljö där yrkesverksamma neurodivergenta individer (de med ADHD, autism, dyslexi och andra neurodivergenta tillstånd) känner att de hör hemma och att deras unika kompetenser och styrkor värderas.

EY har beställt forskning för att få en bättre förståelse för hur organisationer kan möjliggöra neuroinkludering och hur neuroinkluderande miljöer påverkar bredden av en organisations kompetenser. Detta inkluderar en undersökning av över 2 000 personer (1 603 neurodivergenta och 508 neurotypiska yrkesverksamma individer) för att lära sig om deras färdigheter och erfarenheter samt identifiera kollektiva åtgärder som kan vidtas för att minska inkluderingsgapet.

Resultatet lärde oss att neuroinkludering inte är begränsad till utbildning och medvetenhet om neurodiversitet, utan måste uppnås genom kollektiva åtgärder för att skapa bättre arbetsmetoder och utveckla olika kompetenser. Mer inkluderande arbetsmiljöer maximerar de anställdas potential, vilket leder till bättre affärsresultat tack vare mer produktiva, innovativa och skickliga anställda.

Kompetensbrist utgör det största hotet mot affärstransformation, enligt World Economic Forums rapport Future of Jobs 2025. Rapporten listar även de tio snabbast växande kompetenserna för de kommande fem åren, vilket är en blandning av kunskap inom AI och big data, cybersäkerhet och teknologisk läskunnighet, samt kreativt tänkande, nyfikenhet, motståndskraft, flexibilitet och anpassningsförmåga.

Bland de efterfrågade kompetenserna rapporterar yrkesverksamma neurodivergenta individer höga nivåer av expertis inom flera områden, särskilt ledarskap och social påverkan (49 %) samt nyfikenhet och livslångt lärande (45 %).

Hela 79 % av de yrkesverksamma neurodivergenta individerna använder redan AI i sitt arbete, vilket ger dem fördelar så som snabbare tillgång till information och förbättrad arbetskvalitet. Att identifiera dessa AI-användare och uppmuntra dem att bli AI-ambassadörer kan stödja de 88 % av företagsledare som säger att snabbare AI-implementering är högsta prioritet under 2025.

Men undersökningen visar också en tråkig verklighet: endast 25 % av de yrkesverksamma neurodivergenta individerna känner sig helt inkluderade på sin arbetsplats idag. Karriärutveckling, chefers beteenden och gruppdynamik framstår som de främsta faktorerna som påverkar neuroinkludering på jobbet.

Med tydliga kopplingar mellan neuroinkluderande arbetsmiljöer och prestation finns det skäl att agera.

Viktiga resultat

1

Yrkesverksamma neurodivergenta individer rapporterar högre kunskapsnivå inom 10 av de snabbast växande kompetenserna.

2

Yrkesverksamma neurodivergenta och neurotypiska individer med kompletterande kompetenser driver högpresterande team i AI-eran.

3

Yrkesverksamma neurodivergenta individer är 55% mer benägna att använda AI, vilket förbättrar kvaliteten på deras arbete och påskyndar tillgången till information.

4

Endast 25% av yrkesverksamma neurodivergenta individer känner att de verkligen inkluderas på sin arbetsplats idag, vilket leder till outnyttjad potential.



Argument för förändring

I en tid då varje organisation vill optimera sin arbetsstyrka och utnyttja fördelarna med data och AI, ger denna forskning oss en viktig insikt. När yrkesverksamma neurodivergenta individer känner att de hör hemma finns en direkt koppling till högre kunskapsnivåer inom de 10 snabbast växande kompetenserna – vilket framgår i våra enkätresultat. Dessutom, i miljöer som yrkesverksamma neurodivergenta individer känner sig inkluderade i, rapporterar de upp till 10 % högre nivåer av dessa kompetenser jämfört med dem som inte känner sig inkluderade.

När organisationer medvetet skapar en neuroinkluderande miljö kan de höja kompetensen inom färdigheter som ledarskap, nyfikenhet och livslångt lärande, liksom inom data, AI och cybersäkerhet. Att säkerställa neuroinkludering i hela organisationen är ett avgörande sätt att möjliggöra de färdigheter

inom transformation som kommer att driva nästa nivå av affärsvärde.

Att främja inkluderande miljöer kan öka produktivitet, engagemang och ge bättre affärsresultat. Det kräver ett skifte från medvetenhet om neurodiversitet till kollektiv handling för att bygga organisationens kognitiva intelligens. Att anta ett kompetensbaserat synsätt på talangutveckling, samt skapa bättre samtal, tydligare roller och uppgifter, nya arbetssätt och personliga karriärvägar är alla verktyg som organisationer kan använda för att främja neuroinkludering på arbetsplatsen. Slutligen är det viktigt att organisationer förstår den avgörande roll som linjechefer spelar i att utveckla neuroinkludering och säkerställa att de har rätt stöd och mandat.



Om forskningen

EY Global Neuroinclusion at Work Survey genomfördes mellan juli och september 2024 för att förstå kompetenser och erfarenheter hos yrkesverksamma neurodivergenta individer som deltog i undersökningen. Urvalet omfattade 1 603 neurodivergenta och 508 neurotypiska (kontrollgrupp), antingen anställda eller nyligen anställda i olika organisationer under de senaste 12 månaderna. Av de neurodivergenta respondenterna identifierade sig 823 som neurodivergenta utan formell diagnos (51 %) och 780 som neurodivergenta med formell diagnos (49 %).

De neurodivergenta respondenterna var personer som identifierade sig med eller hade diagnoser som ADHD (42 % av urvalet), autismspektrumtillstånd (17 %), dyslexi (18 %), samt övriga med dyskalkyli, motorisk koordinationsstörning (DCD) eller dyspraxi, utvecklingsspråkstörning, kända genetiska tillstånd (såsom Williams syndrom), psykiska hälsotillstånd (såsom ångest, bipolär sjukdom, tvångssyndrom), ticstörningar (inklusive Tourettes syndrom) och förvärvad neurodiversitet (såsom hjärnskada, skalltrauma eller stroke). 48 % av urvalet rapporterade flera olika neurodrag, vilka analyserades i olika kombinationer.

Genom att inkludera yrkespersoner från 21 olika arbetsområden, med och utan akademisk examen, var målet att ge en bred förståelse för hur arbetsmiljöer bättre kan möjliggöra att

yrkesverksamma neurodivergenta individer trivs och att testa den effekten på deras kompetensnivåer. Respondenterna representerade åtta sektorer (teknologi, energi, bank och finans, avancerad tillverkning, konsumentprodukter, life science, offentlig sektor och detaljhandel) samt 22 länder (inklusive Amerika, Europa, Afrika, Mellanöstern, Indien och Asien-Stillahavsområdet).

För att presentera ett robust globalt urval- i syfte att analysera graden och effekterna av neuroinkludering i professionella arbetsmiljöer, tar vi hänsyn till att:

- Förekomst av neurodivergenta diagnoser per land fortsätter att fluktuera, påverkat av vårdsystemens kapacitet, statliga riktlinjer och olika nivåer av social medvetenhet.
- Kompetensnivåerna som rapporteras i denna studie kan inte generaliseras till enskilda eller flertalet neurodrag.
- De levda erfarenheter som rapporteras i denna studie kan inte generaliseras till alla neurodivergenta personer.
- Vidare forskning uppmuntras för att förstå om de identifierade drivkrafterna för neuroinkludering gäller även i andra arbetsfunktioner eller arbetsmiljöer.

Neuroinkludering främjar viktiga färdigheter för transformation

1

Kompetensgapet är den främsta barriären för affärstransformation och därmed ett högre affärsvärde, och neuroinkludering är en viktig del av lösningen.



Kortfattat:

- Enligt World Economic Forum utgör växande kompetensbrister det största hotet för att nå framgångsrik affärstransformation.
- Yrkesverksamma neurodivergenta individer som deltog i undersökningen rapporterar hög kunskapsnivå inom de 10 kompetenserna som förväntas vara mest efterfrågade år 2030.
- Neurodrag sträcker sig över sju kompetensområden som hjälper oss att förstå potentialen hos yrkesverksamma neurodivergenta individer.

Växande kompetensgap utgör nu den största barriären för affärstransformation, förstärkt av ökande krav på tekniska färdigheter och styrkor som kritiskt tänkande. Sjunkande födelsetal kommer bara att förvärra dessa gap. Att minska detta gap är ett akut problem – och det kan endast uppnås genom att bredda förmågor.

Oavsett vilka åtgärder vi granskar är neurodivergenta tillstånd mer synliga, mer etablerade och mer avgörande för bredden av förmågor och konkurrenskraft än någonsin tidigare. World Economic Forums Future of Jobs Report 2025 identifierar de tio kompetenser som förväntas växa snabbast fram till 2030. Vi bad våra respondenter att bedöma sin kompetens inom dessa färdigheter. Resultaten är betydande: i genomsnitt rapporterade 36 % av neurodivergenta respondenter specialist- eller expertkompetens inom dessa kompetenser.

Yrkesverksamma neurodivergenta individer rapporterar hög kunskapsnivå inom kompetenserna som är på uppgång

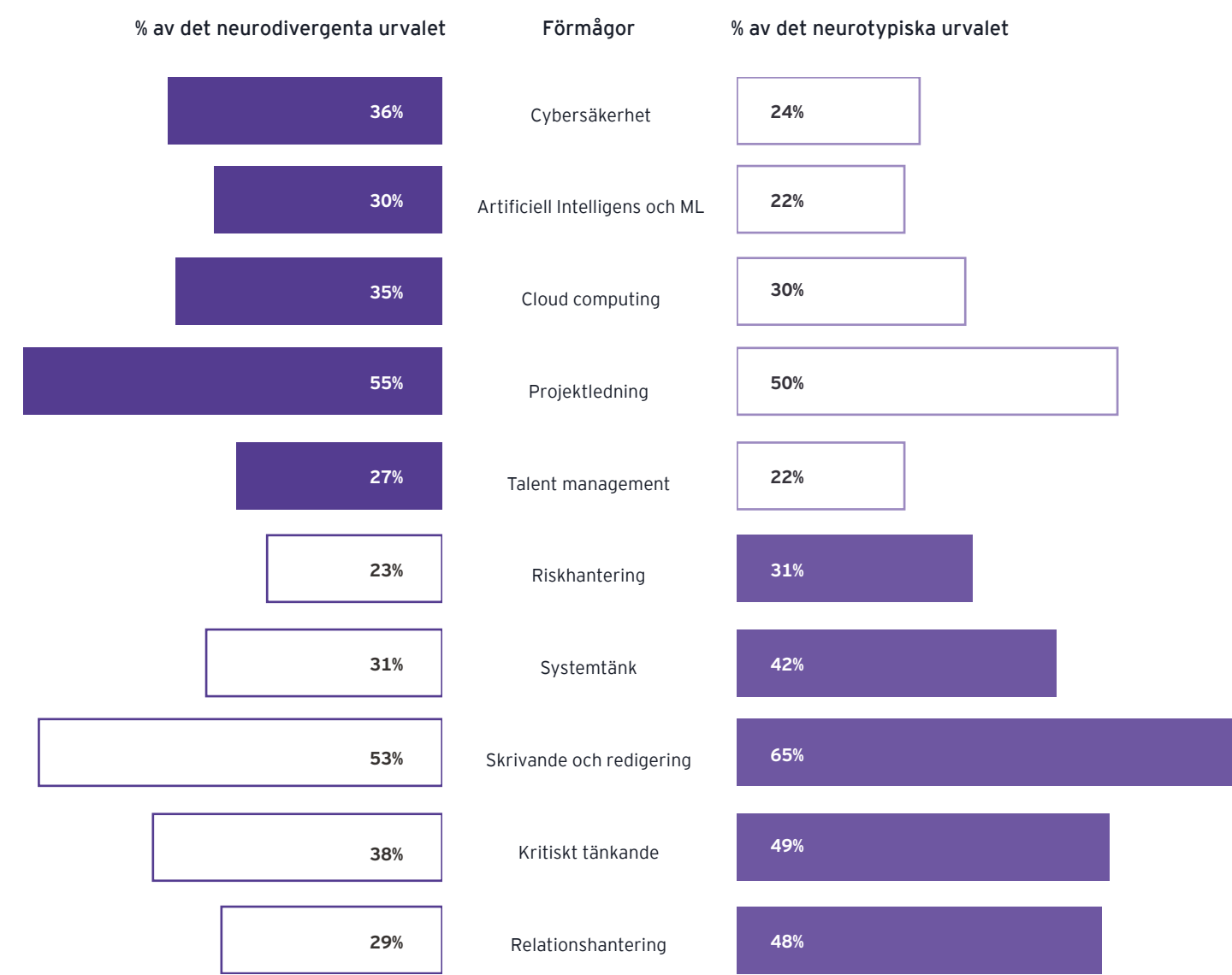
Andel yrkesverksamma neurodivergenta individer som själva uppger specialist- eller expertkompetens inom snabbt växande kompetenser

Efterfrågade kompetenser	Yrkesverksamma neurodivergenta individer med specialist-/ expertkompetens
AI och Big Data	30 %
Nätverk och cybersäkerhet	36 %
Teknologisk läskunnighet	39 %
Kreativt tänkande	31 %
Resiliens och flexibilitet	43 %
Nyfikenhet och livslångt lärande	45 %
Ledarskap och social påverkan	49 %
Talent management	27 %
Analytiskt tänkande	33 %
Systemtänkande	31 %

EY:s forskning visar också att yrkesverksamma neurodivergenta och neurotypiska individer har starkt kompletterande kompetenser. De neurodivergenta respondenterna rapporterar en högre andel specialist- eller expertkompetens inom områden som cybersäkerhet, AI, molntjänster och projektledning. Neurotypiska kollegor rapporterar däremot högre nivåer av specialist- eller expertkompetens inom kompletterande färdigheter som kritiskt tänkande, systemtänkande samt skrivande och redigering.

Yrkesverksamma neurodivergenta och neurotypiska individer har komplementära kompetenser

% av yrkesverksamma som rapporterar specialist- eller expertkunskaper inom varje angiven kompetens



De starkaste teamen är de som kombinerar båda grupperna, vilket bekräftar resultaten från tidigare forskning av Alison Reynolds och David Lewis, som visade att team som löser problem snabbast tenderar att vara kognitivt mångfaldiga: “De uppvisar en blandning av olika beteenden som samarbete, probleminentifiering, tillämpning av information, upprätthållande av disciplin, bryta regler och uppfinna nya tillvägagångssätt.”

Fördelarna med ett kognitivt mångfaldigt team inkluderar förmågan att följa med i en accelererande förändring, navigera i allt större komplexitet och assimilera alltmer kunskap och kreativitet.

Kompetensfördelarna med kognitivt mångfaldiga team

Kognitiv mångfald beror naturligtvis på att individer känner sig inkluderade på arbetsplatsen: att de kan vara sig själva, berömmas för sina unika kompetenser och styrkor, och att de känner att det är tryggt att ibland ta risker eller göra misstag. Vi testade därför påverkan av inkludering på kompetensnivå. Resultaten är häpnadsväckande: yrkesverksamma neurodivergenta individer som rapporterade att de kände sig “mycket inkluderade” rapporterade högre nivåer än alla andra yrkesverksamma neurodivergenta individer inom var och en av de 10 snabbast växande kompetenserna.

Källa: EY Global Neurodiversity at Work Study 2025

Notera: Kompetenserna är inte helt jämförbara, vilket återspeglar variationer i de kompetenser som definierades i vår undersökning i juli-september 2024, anpassade från World Economic Forums globala Skills Taxonomy och de som publicerades i Future of Jobs Report 2025.

Inkludering ökar kompetensnivån för yrkesverksamma neurodivergenta individer med i genomsnitt 10 %

Genomsnittlig kunskapsnivå i WEFs kompetenser på uppgång utifrån grupp

	Neurodivergent	Neurodivergent + känner sig inkluderad	Ökning i kunskapsnivå
AI och big data:	2.17	2.31	6 %
Nätverk och cybersäkerhet:	2.30	2.56	11 %
Teknologisk läskunnighet:	2.35	2.47	5 %
Kreativt tänkande:	2.18	2.30	6 %
Motståndskraft och flexibilitet:	2.47	2.89	17 %
Nyfikenhet och livslångt lärande:	2.49	2.78	12 %
Ledarskap och social påverkan:	2.36	2.71	15 %
Talent management:	2.12	2.25	6 %
Analytiskt tänkande:	2.24	2.45	9 %
Systemtänkande:	2.18	2.36	8 %
	n=1296	n=210	10 %

Källa: EY Global Neuroinclusion at Work Study 2025

När yrkesverksamma neurodivergenta individer i vår undersökning känner sig inkluderade på arbetsplatsen, observeras en ökning på 17 % i kunskapsnivå inom motståndskraft och flexibilitet, 15 % inom ledarskap och social påverkan, samt 12 % inom nyfikenhet och livslångt lärande.

” Även om höga nivåer av teknisk kompetens hos yrkesverksamma neurodivergenta individer, – inom områden som cybersäkerhet och AI – länge har varit väl dokumenterade, breddar resultaten från denna forskning vårt perspektiv genom att visa på exceptionella kompetenser även inom ledarskap och socialt inflytande, liksom motståndskraft, flexibilitet och anpassningsförmåga. Detta är både banbrytande samt mytomkrossande.

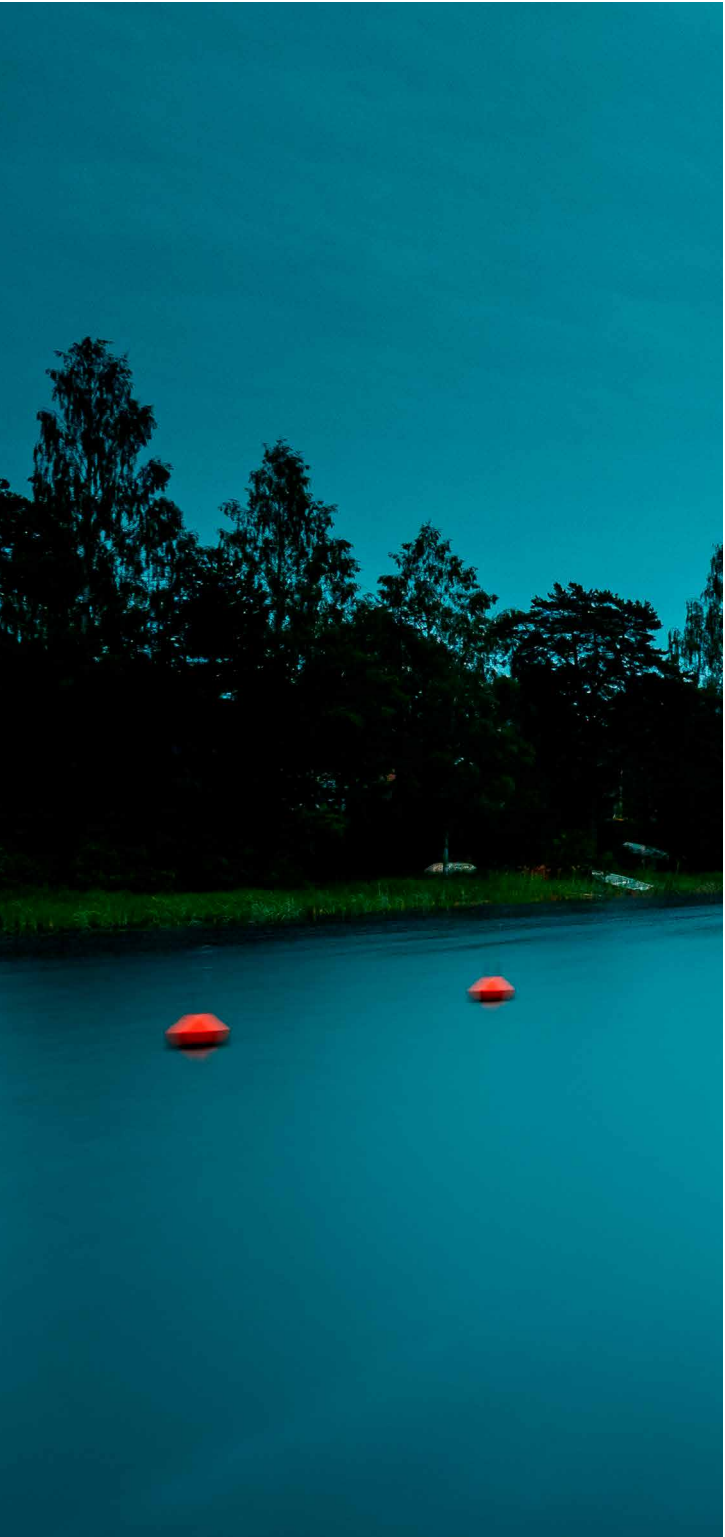
Anna Krzeminska, Docent, Macquarie University, Sydney, Australien

Övervinna fördomar för att se potentialen hos neurodivergenta yrkesverksamma.

Trots möjligheten att öka kompetensnivån och åtgärda kompetensbrister med högre nivåer av neuroinkludering, håller vissa fördomar tillbaka de yrkesverksamma neurodivergenta individerna. När medvetenheten om neurodiversitet har ökat, har även stereotyperna i vissa fall ökat. Kopplingen mellan funktionsvariationer så som ADHD, autism eller dyslexi och ha en smal uppsättning av färdigheter och styrkor kan begränsa individuella ambitioner och, ännu värre, organisatorisk potential. I vårt urval kan 18 % av neurodivergenta respondenter kallas “undertryckta talanger” – dessa yrkesverksamma har mestadels kandidatexamen (67%), men rapporterar själv om övergenomsnittlig kompetens inom endast en färdighet: skrivande och redigering.

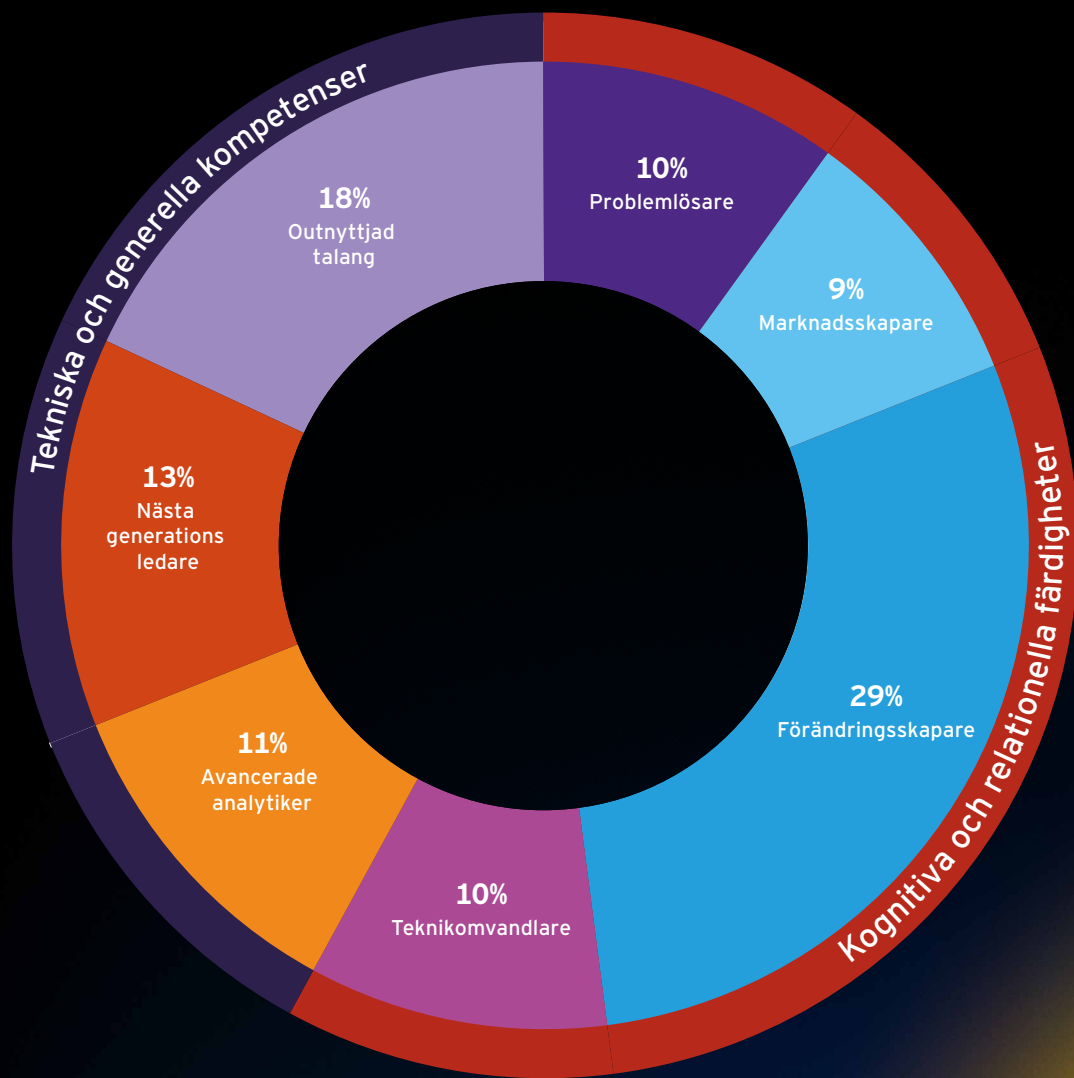
Ett nytt perspektiv på neurodivergenta talanger kan avslöja dolda ledare och experter i din organisation.

Vi bad respondenterna att självrapportera sina kompetenser, styrkor samt tankesätt och använde sedan en algoritm för att gruppera dem i sju kompetenssegment (utan att ta hänsyn till övrig känd information om deras egenskaper, sektor osv.). Resultaten är slående. Enskilda tillstånd (t.ex. ADHD, dyslexi och autism) överskrider alla sju kompetenssegment. I denna analys kan en yrkesverksam autistisk individ ha tekniska färdigheter högre än genomsnittet som passar IT-roller, medan en annan kan ha kreativa färdigheter som passar bättre för marknadsföringsroller. Det går emot allmänna stereotyper och bekräftar att en atypisk hjärna ensam inte avgör kompetensnivå.



Att gå bortom etiketter: Sju sätt att omforma potentialen hos yrkesverksamma neurodivergenta individer

K-means klustring av yrkesverksamma neurodivergenta individer efter självrapporterade kompetenser och styrkor.



Analys av kompetensdata från 1 603 yrkesverksamma neurodivergenta individer, visar att deras kompetenser sträcker sig över sju färdighetssegment, varav fyra främst omfattar kognitiva och relationella kompetenser, medan tre fokuserar på tekniska och generella kompetenser.

61 % av de tillfrågade yrkesverksamma neurodivergenta individerna rapporterar högre än genomsnittlig kompetens inom kognitiva och relationella färdigheter och kan grupperas i fyra färdighetssegment:

Förändringsskapare (29 %)

- Rapporterar över genomsnittlig kompetens inom innovation, förändringsorientering, kompetensutveckling, samarbete, projektledning.
- Ändå är 40 % av yrkesverksamma neurodivergenta individer i detta segment inte chefer inom sina organisationer idag, vilket indikerar outnyttjad potential att leda team eller initiativ.

Problemlösare (10 %)

- Rapporterar över genomsnittlig kompetens inom kritiskt tänkande, samarbete, kompetensutveckling; och den högsta totala kompetensen av något segment.
- 40 % av yrkesverksamma neurodivergenta individer i detta segment är idag direktörer eller högre chefer, vilket visar ledarskapskapaciteten hos yrkesverksamma neurodivergenta individer i en tid av stor osäkerhet och snabb förändring.

Marknadsskapare (9 %)

- Rapporterar över genomsnittlig kompetens inom entreprenörskap, innovation, förändringsorientering.
- Inom detta segment är 22 % av yrkesverksamma neurodivergenta individer idag företagsledare eller högre chefer, men 33 % arbetar inom drift, kundtjänst eller administrativa funktioner och 31 % arbetar inom IT eller teknisk support – en indikator på potentialen inom organisationer om fler marknadsskapare kan utvecklas och avancera i inkluderande miljöer.

Nästa generations ledare (13 %)

- Rapporterar över genomsnittlig kompetens inom ledarskap och social påverkan, samarbete, pålitlighet och empati.
- En av tre är redan mellanchefer och 95 % har högskoleutbildning, vilket indikerar ledarskapspotential som kan utvecklas om den identifieras genom denna typ av analys.

”

Reflektionsfråga

Vilka nya kompetenser kan din organisation utveckla för att möta framtiden?

Hiren Shukla
EY Global Neurodiversity & Inclusive Value Leader

39 % av de tillfrågade yrkesverksamma neurodivergenta individerna rapporterar över genomsnittliga nivåer av tekniska och allmänna kompetenser och kan grupperas i tre färdighetssegment:

Avancerade analytiker (11 %)

- Rapporterar över genomsnittlig nivå av kritiskt tänkande, analytiskt tänkande och dataanalys.
- I detta segment är 26 % yrkesverksamma neurodivergenta chefer och 24 % direktörer eller högre chefer, men nästan hälften (47 %) rapporterar att de inte helt trivs på jobbet.

IT-specialister (10 %)

- Rapporterar över genomsnittlig kompetens inom cloud, cybersäkerhet, datalogiskt tänkande, projektledning.
- Nästan hälften (45 %) av denna grupp rapporterar optimala nivåer av arbetsplatsinkludering, medan 59 % arbetar inom IT eller teknisk support – vilket indikerar att IT-funktioner redan kan vara före i att utveckla yrkesverksamma neurodivergenta individer till att nå deras fulla potential.

Undertryckt talang (18 %)

- Rapporterar över genomsnittlig kompetens inom endast en färdighet: skrivande och redigering.
- Jämfört med alla andra segment rapporterar de relativt låga nivåer inom alla andra kompetenser – men 67 % har en kandidatexamen, vilket indikerar att deras kvalifikationer inte går i linje med deras upplevda förmåga.
- Sextio procent av yrkesverksamma neurodivergenta individer i detta segment rapporterar också en neutral upplevelse på jobbet – de drar inte nytta av inkluderande beteenden från linjechefer eller effektiva arbetsmetoder. Detta kan indikera att de systematiskt missgynnas och att de inte når upp till deras fulla potential på grund av att de inte trivs på jobbet.
- Utan den förändring som enligt denna analys behövs, kan organisationer fortsätta att undertrycka den talang som kan hjälpa till att minska kompetensgapet. Att ta en personcentrerad metod för att identifiera och utveckla färdigheter kan ge utdelning, hjälpa organisationer att fylla kompetensbrister och yrkesverksamma neurodivergenta individer att nå sin fulla potential.

Dessa resultat stöder framväxten av “transdiagnostiska metoder” inom akademisk forskning. Sådana metoder visar den växande medvetenheten om samspel mellan diagnoser, där en individs neurodiversitet från två eller fler atypiska neurologiska tillstånd (såsom autism och ADHD eller “AuDHD”), som båda påverkar en individs kommunikationspreferenser, tänkandestil och tillvägagångssätt för att bearbeta information på olika sätt. Framöver förutspår flera, inom området, framstående personer, som professor Amanda Kirby, hedersprofessor vid Cardiff University, att “enskild diagnos kommer att vara ett minne blott, samspelet är mer kopplat till verkligheten av neurodiversitet.” (Kirby, 2024)

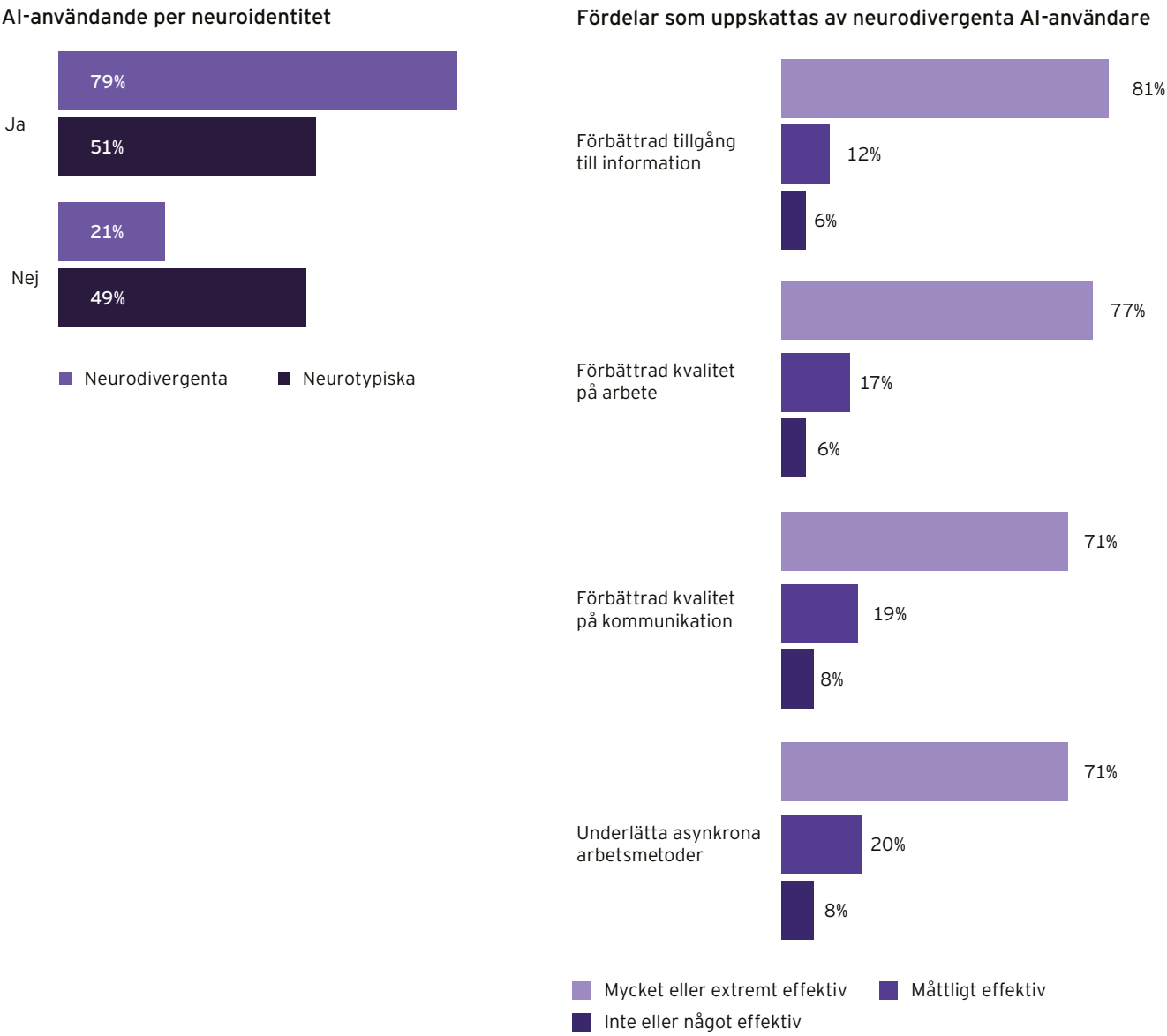
Resultaten visar också något vi redan intuitivt vet: kompetensen hos yrkesverksamma påverkas också av en bredare uppsättning faktorer som inkluderar utbildning, kultur, intressen, språkkunskaper, kommunikation, organisatoriskt stöd och rollautonomi. Det faktum att de i vårt “marknadsskapare”-segment dras från seniora chefer, och de som arbetar inom kundtjänst eller teknisk support idag är en indikator på att vi kanske inte känner till och inser den fulla potentialen hos neurodivergent talang idag.

Yrkesverksamma neurodivergenta individer som AI-förespråkare

AI ger ytterligare en möjlighet för organisationer att ta tillvara på den potentialen som finns hos neurodivergent talang. Våra resultat visar att 79 % av de yrkesverksamma neurodivergenta individerna som deltog i undersökningen redan använder AI i sitt arbete och är 55 % mer benägna än yrkesverksamma neurotypiska individer att göra det. De rapporterar att AI-verktyg förbättrar kvaliteten på deras arbete och påskyndar tillgången till information.



Andel AI-användare per neuroidentitet och fördelar som rapporteras av yrkesverksamma neurodivergenta individer som använder AI



Källa: EY Global Neuroinclusion at Work Study 2025



Resultaten ligger i linje med ytterligare forskning från EY i samarbete med Microsoft (2024), som visar att AI-assistenter förbättrar respondenternas skriftliga kommunikation (80 %), minne och återkallande (59 %) samt koncentration och fokus (48 %). Samma rapport visar att AI kan ge en stor prestationsförbättring: 87 % känner sig mer produktiva på jobbet med en AI-assistent och 85 % uppger att AI hjälper dem att prestera bättre i sina roller.

Med 29 % av yrkesverksamma neurodivergenta individer identifierade som "förändringsskapare" i talangsegmentet ovan, väcks tanken att dessa individer kan bli framtida AI-förespråkare. De har potential att driva företagens AI-adoption genom sin expertis inom ledarskap, social påverkan, förändringsorientering och innovation.

Rapporten *Intelligence 5.0* från Made By Dyslexia uppmanar till en omvärdering av hur vi ser på intelligens i en värld där mänsklig och maskinell intelligens samverkar. Den förespråkar ett skifte från ett synsätt som fokuserar på brister till ett som lyfter styrkor och potential och uppmanar organisationer att förändra hur de bedömer, utvecklar och värderar kreativitet, problemlösning och kommunikationsförmåga – kompetenser som rapporten beskriver som de mest eftertraktade globalt i alla jobb och alla sektorer.

Yrkesverksamma neurodivergenta individer visar att AI kan förstärka läs- och skrivförmåga samt höja prestationskritiska färdigheter som analytiskt och kritiskt tänkande, entreprenörskap, förändringsorientering, ledarskap, social påverkan, samarbete och innovation.

Fördelarna för kompetensutvecklingen blir tydlig: neurodivergenta och neurotypiska kollegor kompletterar varandra och kan tillsammans fylla kompetensluckor med befintlig talang. När yrkesverksamma neurodivergenta individer inkluderas på riktigt förstärks deras potential. **Men för 75 % av dessa yrkespersoner är neuroinkludering fortfarande ett ouppnått mål.**

Arbetslivserfarenheter från neurodivergenta

2

Trots framsteg och högt engagemang upplever endast 25 % av de yrkesverksamma neurodivergenta individerna i undersökningen verklig inkludering på jobbet idag.



I korthet:

- Trots att majoriteten av yrkesverksamma neurodivergenta individer är engagerade i arbetet, uppger endast 25 % att de verkligen känner att de hör hemma.
- De största faktorerna som påverkar neuroinkludering är linjechefers beteenden och psykologisk trygghet.
- Inställningen till att avslöja sin neuroidentitet på jobbet varierar kraftigt – 63 % av respondenterna diskuterar öppet sin neuroidentitet med chefer eller kollegor.
- Yrkesverksamma neurodivergenta individer löper nästan dubbelt så stor risk att regelbundet uppleva sensoriska utmaningar.

Vårt urval av yrkesverksamma neurodivergenta individer känner optimism på jobbet. Två tredjedelar instämmer i att de var fullt engagerade i arbetet (67 %) och trivdes med sitt jobb (65 %) under våra sex veckor av undersökning. En nästan lika stor andel (62 %) uppgav att de kunde hantera sin arbetsbelastning och upprätthålla hälsosamma arbetsvanor (inklusive fysisk, mental, social och ekonomisk hälsa). Över hälften av respondenterna (58 %) kände sig energifyllda av sin tid på jobbet.

Resultaten speglar även framsteg i medvetenheten kring neurodiversitet, eftersom 40 % av de yrkesverksamma neurodivergenta individerna uppger att deras organisation har skapat och kommunicerat en strategi för neurodiversitet. Över hälften rapporterade att organisationen har börjat

anpassa processer för rekrytering (54 %), lärande (60 %) och prestationshantering (61 %) för att bli mer inkluderande.

Men när vi utvecklade och testade en skala med 15 aspekter av neuroinkludering på vår data fann vi att endast 25 % av yrkesverksamma neurodivergenta individer känner sig verkligen inkluderade på jobbet.

För att bedöma förekomsten av neuroinkludering i vårt urval använde vi arbetstillfredsställelse som indikator (först föreslagen i professor Robert Austins forskning) och analyserade totalt 56 aspekter för att identifiera de 15 största som förklarar variationen i rapporterad arbetstillfredsställelse ($r=0,52$).

Linjechefer och psykologisk trygghet är de största drivkrafterna för neuroinkludering

Relativ betydelseanalys av de 15 identifierade drivkrafterna för neuroinkludering på arbetsplatsen

Kollegors beteenden | 12 %

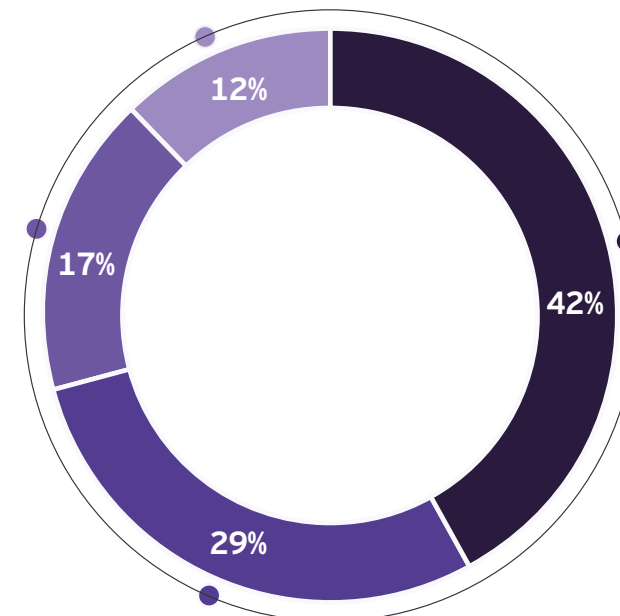
- Fastställ och tydliggör roller och ansvar
- Erkänn dina kompetenser och styrkor

Jobbrelaterade faktorer | 17 %

- Jag har ett jobb som är i linje med min passion eller intressen
- Jag har ett jobb som speglar min förmåga

Psykologisk trygghet | 29 %

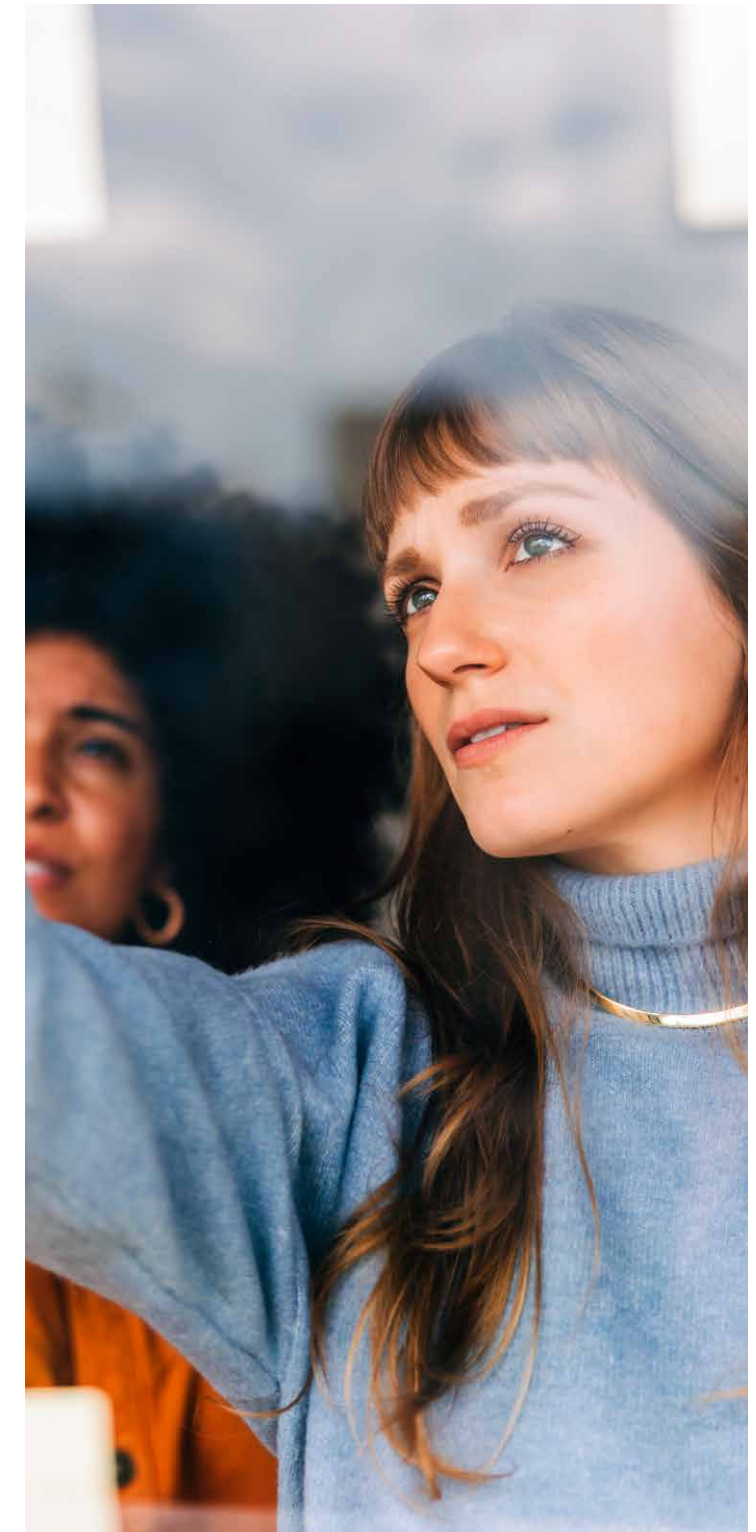
- Personer i mitt team värdesätter mångfald i tankesätt
- Det är enkelt att be teammedlemmar om hjälp
- Det är tryggt att ta risker i detta team
- Mina unika kompetenser och talanger värdesätts
- Om jag gör ett misstag i detta team hålls det inte emot mig

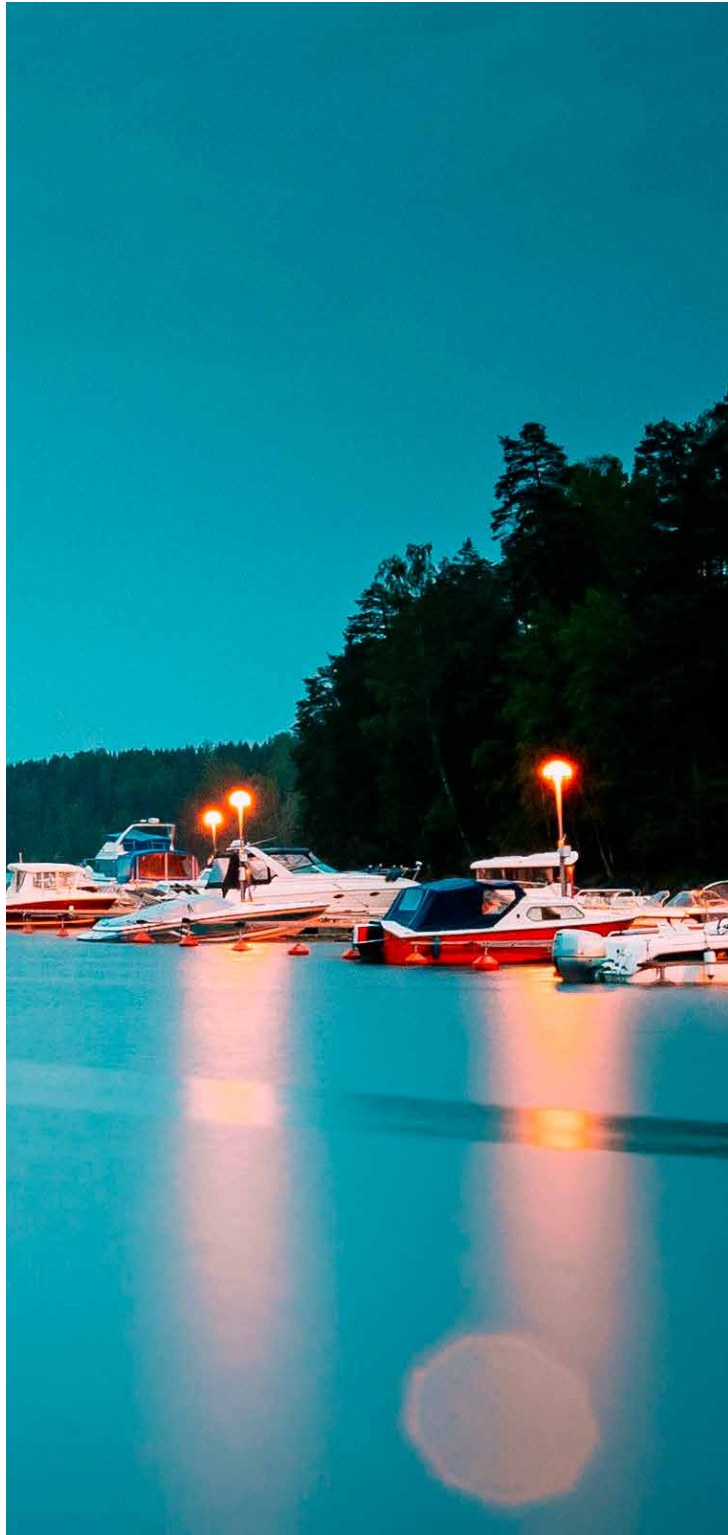


Linjechefers beteenden | 42 %

- Uppmuntrar dig att vara dig själv på jobbet
- Fastställer och tydliggör roller och ansvar
- Erkänner dina kompetenser och styrkor
- Erbjuder och bjuder in till regelbunden feedback
- Inkluderar asynkrona mötesalternativ som standard
- Kontrollerar din komfort med mötesfrekvens

Källa: EY Global Neuroinclusion at Work Study 2025



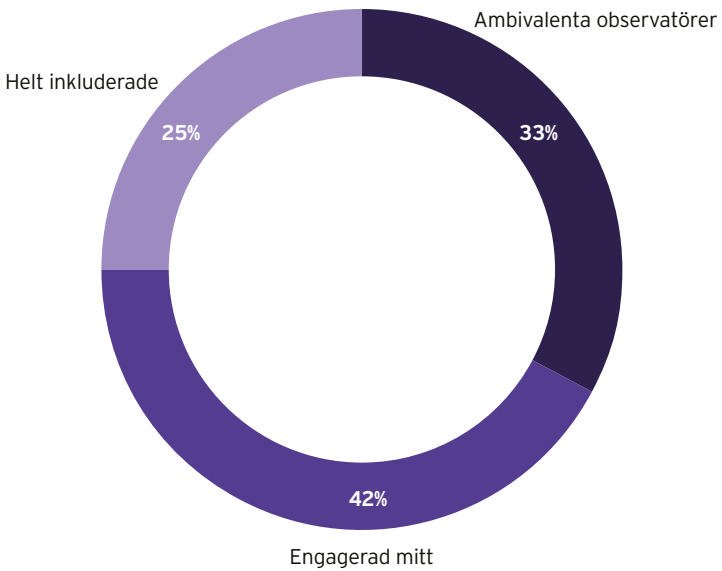


Vi använde sedan en segmentering för att identifiera tre grupper av yrkesverksamma neurodivergenta individer, där varje grupp rapporterade olika nivåer av samma 15 drivkrafter, vilken indikerade mycket olika upplevelser på arbetsplatsen.

Den största andelen av de neurodivergenta respondenterna som deltog i undersökningen tillhör segmentet "engagerad mitt", där stöd och erkännande från närmaste chef är starkt, men psykologisk trygghet och flexibel arbetstid drar ner det totala resultatet.

En tredjedel (33 %) benämner vi som "ambivalenta observatörer" eftersom de rapporterar en neutral inställning till teamarbete och arbetsrelaterade faktorer, med negativa erfarenheter av vissa chefsbeteenden och begränsad exponering för neuroinkluderande metoder.

Tjugofem procent av de yrkesverksamma neurodivergenta individerna uppger att de känner sig "helt inkluderade", vilket indikerar regelbunden exponering för neuroinkluderande metoder och stark instämmande i enkätfrågor som rör chefsbeteenden och psykologisk trygghet.



Inkludering per sektor och jobbnivå

Det finns begränsad nivå av inkludering i flera olika sektorer och företag, vilket visar den fortsatta betydelsen av regulatoriska, kulturella och sociala faktorer för att forma yrkesverksamma neurodivergenta individers upplevelse på jobbet och deras tillgång till stödmekanismer.

Efter ett decennium av framgångsrika rekryteringsprogram för neurodiversitet leder tekniksektorn utvecklingen, medan detaljhandel, avancerad tillverkning samt energisektorn har utrymme för förbättring. Neuroinkludering per sektor visar liten variation från det globala genomsnittet, där tekniksektorn ligger i topp.

Andel yrkesverksamma neurodivergenta individer som känner sig helt inkluderade på jobbet, per sektor



Källa: EY Global Neuroinclusion at Work Study 2025

Yrkesverksamma neurodivergenta individer på mellannivå rapporterar de lägsta nivåerna av neuroinkludering, placerade mellan juniora medarbetare och direktörer/seniora chefer som rapporterar över genomsnittliga nivåer.

Andel yrkesverksamma neurodivergenta individer som känner sig verkligt inkluderade på jobbet, per jobbnivå



Källa: EY Global Neuroinclusion at Work Study 2025

Geografiska faktorer förstärks när individer saknar en formell diagnos. Yrkesverksamma individer i vårt urval som identifierar sig som neurodivergenta utan formell diagnos är 18 % mindre benägna att känna sig verkligt inkluderade på jobbet och 24 % mer benägna att vara ambivalenta observatörer jämfört med yrkespersoner som identifierar sig som neurodivergenta med formell diagnos.

Chefers och teamens beteenden formar upplevelsen av neuroinkludering

Yrkesverksamma neurodivergenta individer som deltog i undersökningen anger att deras upplevelse främst formas av närmaste chefs beteenden (42 %) och psykologisk trygghet (29 %). Yrkespersoner som känner sig verkligt inkluderade är upp till tre gånger mer benägna att rapportera att chefer och kollegor ofta eller alltid uppvisar neuroinkluderande beteenden, och 2,4 gånger mer benägna att arbeta i psykologiskt trygga team.

Chefslotteriet

I icke-inkluderande miljöer (indikerat av ambivalenta observatörer) kommer endast hälften av de tillfrågade att diskutera sin

neuroidentitet med chefer eller kollegor. Den siffran ökar till 81 % bland dem som känner sig verkligt inkluderade på jobbet. Chefers betydelse är inte begränsad till neuroinkludering. I vår långvariga forskningsstudie om effektiva transformationsprogram tillsammans med Oxford Saïd Business School fann vi att chefer spelar en avgörande roll för att säkerställa att transformationsprojekt lyckas genom att tillämpa principerna för psykologisk trygghet i sitt ledarskap.

För yrkesverksamma neurodivergenta individer finns alltför ofta ett chefslotteri. Vissa är fantastiska möjliggörare av neuroinkludering, medan andra kan vara hinder. Att avsluta chefslotteriet genom neuroinkluderande träning för chefer är en prioritet. För närvarande tyder vår undersökning på att medvetenhet om neurodiversitet inte når neurotypiska chefer. Att gå från allmän medvetenhetsträning till dedikerad träning för chefer är ett kritiskt nästa steg, både för att justera chefs egna beteenden och för att sätta förväntningar för teammedlemmar.





Funktion	Beskrivning
Grundläggande om neurodiversitet	Definitioner, typer, styrkor och utmaningar med neurodivergens
Juridisk och policyvägledning	Rättigheter, ansvar, rimliga anpassningar, konfidentialitet
Praktiska scenarion	Fallstudier från verkligheten, scenariobaserat lärande, rollspecifika exempel
Kommunikationsfärdigheter	Tydlig, inkluderande kommunikation, feedback och psykologisk trygghet
Implementering av anpassningar	Identifiera, komma överens om, dokumentera och granska arbetsplatsanpassningar
Kultur och ledarskap	Modellera inkluderande beteenden, utmana bias, dela bästa praxis
Löpande stöd	Regelbundna utbildningsuppdateringar, tillgång till coaching, medvetenhet om nätverk och resurser för vägledning
Erfarenheter från verkligheten	Involvering av neurodivergenta individer i utformning och genomförande av utbildning
Livscykelintegration	Neuroinkludering integrerad från rekrytering till avslut
Mätning och ansvar	Feedbackloopar och övervakning av neuroinkluderande resultat

Enligt våra enkätresultat upplever neurodivergenta chefer en utmaning – de förväntas främja neuroinkludering i sina team samtidigt som de saknar de stödsystem som behövs för att hantera kraven i deras egna roller. Detta påverkar deras nivå av neuroinkludering negativt – förstalinjechefer eller teamledare är 30 % mer benägna att vara ambivalenta observatörer, vilket indikerar begränsad exponering för neuroinkluderande metoder. Neurodivergenta mellanchefer som deltog i undersökningen är 24 % mer benägna att vara ambivalenta observatörer.

Yrkesverksamma neurodivergenta individer i vår undersökning som öppet delar sin neuroidentitet på arbetsplatsen sammanfattar sina första samtal som övervägande positiva, vilket visar vikten av

kollegor som uppvisar acceptans, nyfikenhet, stöd och förståelse. 22 % av yrkesverksamma neurodivergenta individer rapporterar initial rädsla, ångest, förvirring eller obekvämheter vid första gången de delar sin neuroidentitet, och inte alla når därefter en plats av förståelse och acceptans – 1 av 7 rapporterar samtal som resulterade i liten förändring.

För att yrkesverksamma neurodivergenta individer ska känna sig bekväma med att berätta krävs i regel att de upplever psykologisk trygghet. Chefer behöver skapa trygga utrymmen för dessa samtal och kan behöva specifik utbildning i hur detta uppnås.

Upplevda känslor av neurodivergenta efter sina första samtal med chefer eller kollegor om sina neuroidentitet

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">■ Chefer/kollegor reagerade med förvåning■ Neutral känsla och/eller ingen påverkan■ Jag behövde mer strukturerad vägledning■ Respektfull dialog, utan förändring■ Upplevde exkluderande beteenden■ Initial rädsla, ångest, förvirring eller obekvämheter hindrade förståelse eller tillgång till stöd■ Bra eller positiv upplevelse | <ul style="list-style-type: none">■ Övervann initial obekvämheter eller förvirring och fick stöd■ Svårt att öppna upp/diskutera med chef■ Öppna samtal förbättrade teamets arbetssätt■ Chefen var förstående, stöttande och lyssnade på mina behov■ Kollegor var accepterande, nyfikna, stöttande och förstående■ Hittade ett nätverk för stöd från andra■ Kände sig inkluderad och stärkt |
|---|--|

Generellt sett uppger neurodivergenta yrkespersoner som väljer att inte berätta om sin neuroidentitet för chef eller kollegor att de fruktar att bli negativt påverkade på jobbet eller uppleva andra

negativa konsekvenser. Färre väljer att inte berätta på grund av önskan om integritet eller organisatoriska faktorer (som brist på tid eller fördelar med att berätta).

Anledningar till att neurodivergenta väljer att inte berätta om sin neuroidentitet på jobbet

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">■ Rädsla för diskriminering■ Organisatoriska faktorer (fel tidpunkt, inga upplevda fördelar, avskräckt av företagskultur)■ Brist på tillit■ Rädsla för dömande och fördomar■ Brist på intresse eller empati från chef■ Brist på förståelse | <ul style="list-style-type: none">■ Önskan om integritet■ Företagsledare stöder det inte■ Känsla av obekvämheter eller skam■ Rädsla för att förlora jobbet■ Kände inget behov av att berätta |
|---|--|



Psykologisk trygghet är den näst största faktorn för neuroinkludering

Den näst största faktorn för neuroinkludering i vår undersökning handlar om nivån av psykologisk trygghet inom team. Rapporterade nivåer av psykologisk trygghet varierar kraftigt mellan våra segment för neuroinkludering: 90 % av helt inkluderade yrkesverksamma neurodivergenta individer uppger stark känsla av psykologisk trygghet jämfört med 67 % i gruppen som tillhör en engagerad mitt och 37 % bland ambivalenta observatörer. Att kunna göra misstag utan rädsla för negativa konsekvenser och att få beröm för sina styrkor är bland de högst värderade aspekterna av psykologisk trygghet för yrkesverksamma neurodivergenta individer.

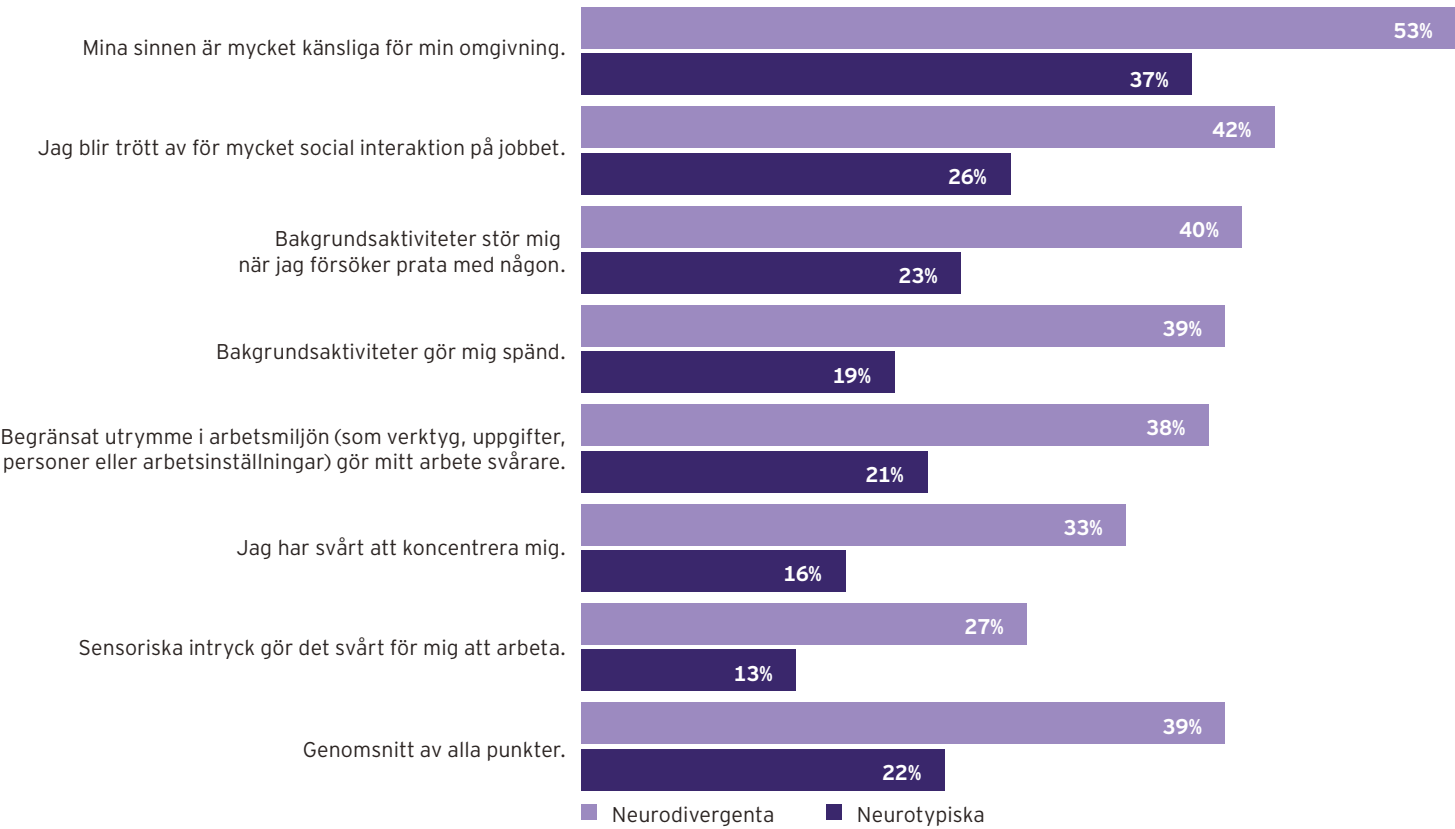
För att koppla till Reynolds och Lewis: kognitiv mångfald och psykologisk trygghet hör ihop – den ena är inte effektiv utan den andra. Team kan vara kognitivt mångfaldiga men blir endast generativa (möjliga att anpassa sig till utmaningar och möjligheter)

när medlemmarna känner att de kan uttrycka sig och sina idéer utan negativa konsekvenser.

Kontorets påverkan på yrkesverksamma neurodivergenta individer

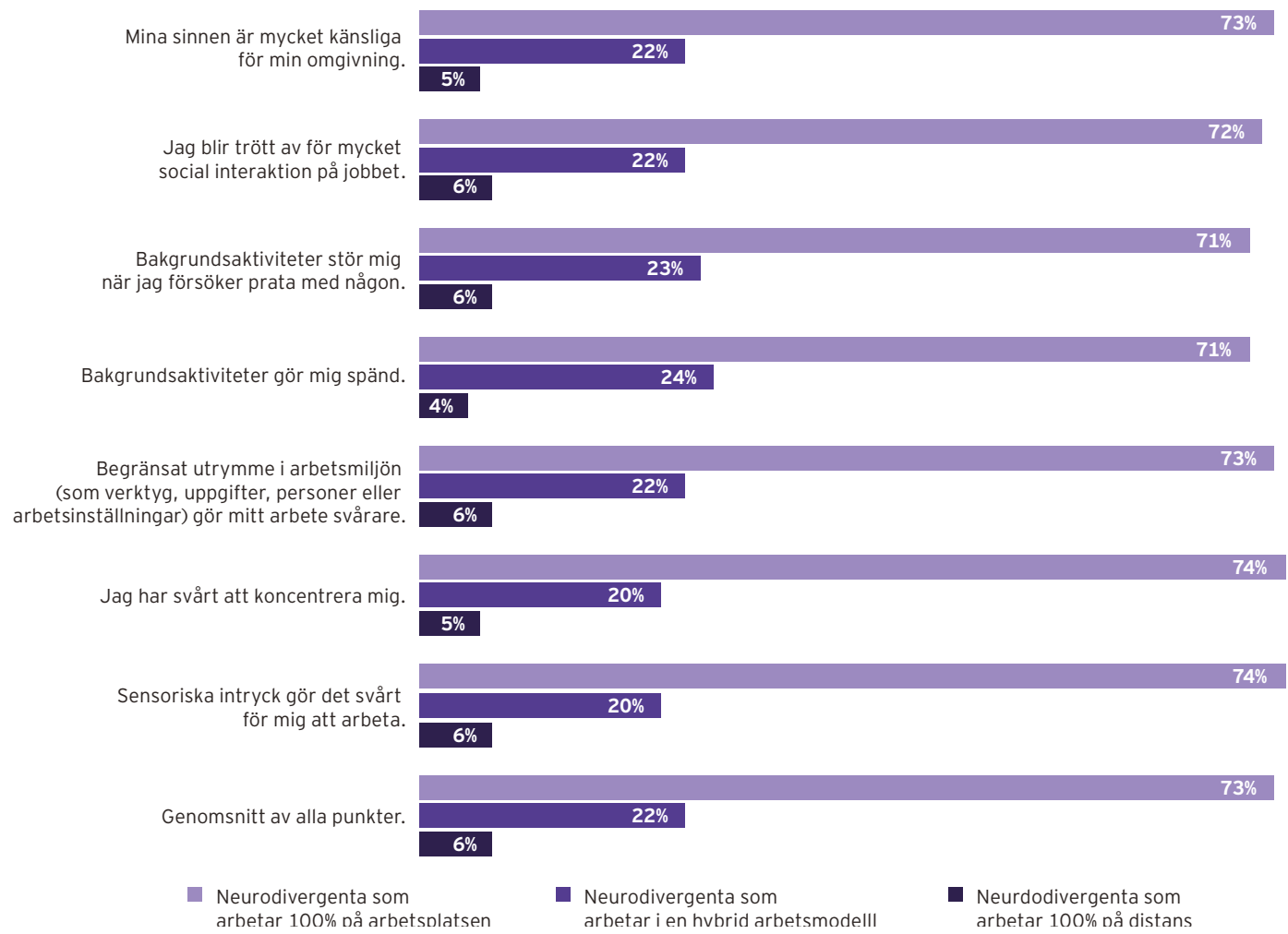
Yrkesverksamma neurodivergenta individer i vår undersökning visade att de är nästan dubbelt så benägna som neurotypiska kollegor att uppleva regelbundna sensoriska störningar på arbetsplatsen. Detta är en faktor som organisationer bör överväga noggrant vid förändringar av sina policyer för distans- eller hybridarbete. 73 % av yrkesverksamma neurodivergenta individer som arbetar helt på plats rapporterar regelbundna sensoriska störningar. Detta minskar med upp till 12 gånger vid distansarbete, eller mer än tre gånger vid hybridarbete.

Yrkesverksamma neurodivergenta individer är nästan dubbelt så benägna att uppleva regelbundna sensoriska störningar på arbetsplatsen. % av yrkespersoner som ofta eller alltid upplever sensoriska störningar, efter neuroidentitet



Källa: EY Global Neuroinclusion at Work Study 2025

Yrkesverksamma neurodivergenta individer som arbetar 100 % på arbetsplatsen är upp till 12 gånger mer benägna att uppleva sensoriska störningar jämfört med dem som arbetar på distans.
% av yrkesverksamma neurodivergenta individer som ofta eller alltid upplever sensoriska störningar beroende på arbetsplatsens upplägg



Källa: EY Global Neuroinclusion at Work Study 2025

Vägen till neuroinkludering kan påskyndas genom att säkerställa en bred och accepterande arbetsplatskultur; genom att specifikt utbilda linjechefer; och genom att lyssna öppet på individuella preferenser för olika arbetsformer.



Inkluderingsgapen och dess konsekvenser

Neuroinkludering ökar nivån av en organisations färdigheter, men inkluderingsgapet leder till missnöje på arbetsplatsen, där 39 % av de yrkesverksamma neurodivergenta individerna i undersökningen planerar att lämna sina jobb inom det kommande året.

3



Kortfattat:

- Yrkesverksamma neurodivergenta individer som är helt inkluderade uppvisar upp till 10 % högre kompetens inom de snabbast växande färdigheterna jämfört med dem som inte är inkluderade.
- Trots detta orsakar hinder för karriärutveckling missnöje, där 91 % av de yrkesverksamma neurodivergenta individerna i undersökningen rapporterar att de har stött på minst ett hinder för att avancera till nya positioner.
- Relationer på arbetsplatsen, inklusive mikroaggressioner, är den främsta drivkraften bakom avsikten att lämna för 74 % av yrkesverksamma neurodivergenta individer.
- Inkluderingsgap minskar inom helt inkluderande organisationer, där 57 % av yrkesverksamma neurodivergenta individer uppger att de aldrig eller sällan upplever icke-inkluderande beteenden.

Fördelarna med neuroinkludering utgör ett starkt argument för förändring:

Yrkesverksamma neurodivergenta individer som är helt inkluderade uppvisar upp till 10 % högre kompetens inom snabbt växande färdigheter jämfört med sina kollegor som inte är inkluderade. Våra globala undersökningsresultat visar att neuroinkluderande miljöer stärker kompetensen inom områden som ledarskap, nyfikenhet och livslångt lärande, samt inom data, AI och cybersäkerhet. Att främja neuroinkludering i hela organisationer är en avgörande strategi för att möjliggöra de transformativa färdigheter som kommer att driva nästa nivå av affärsvärde.

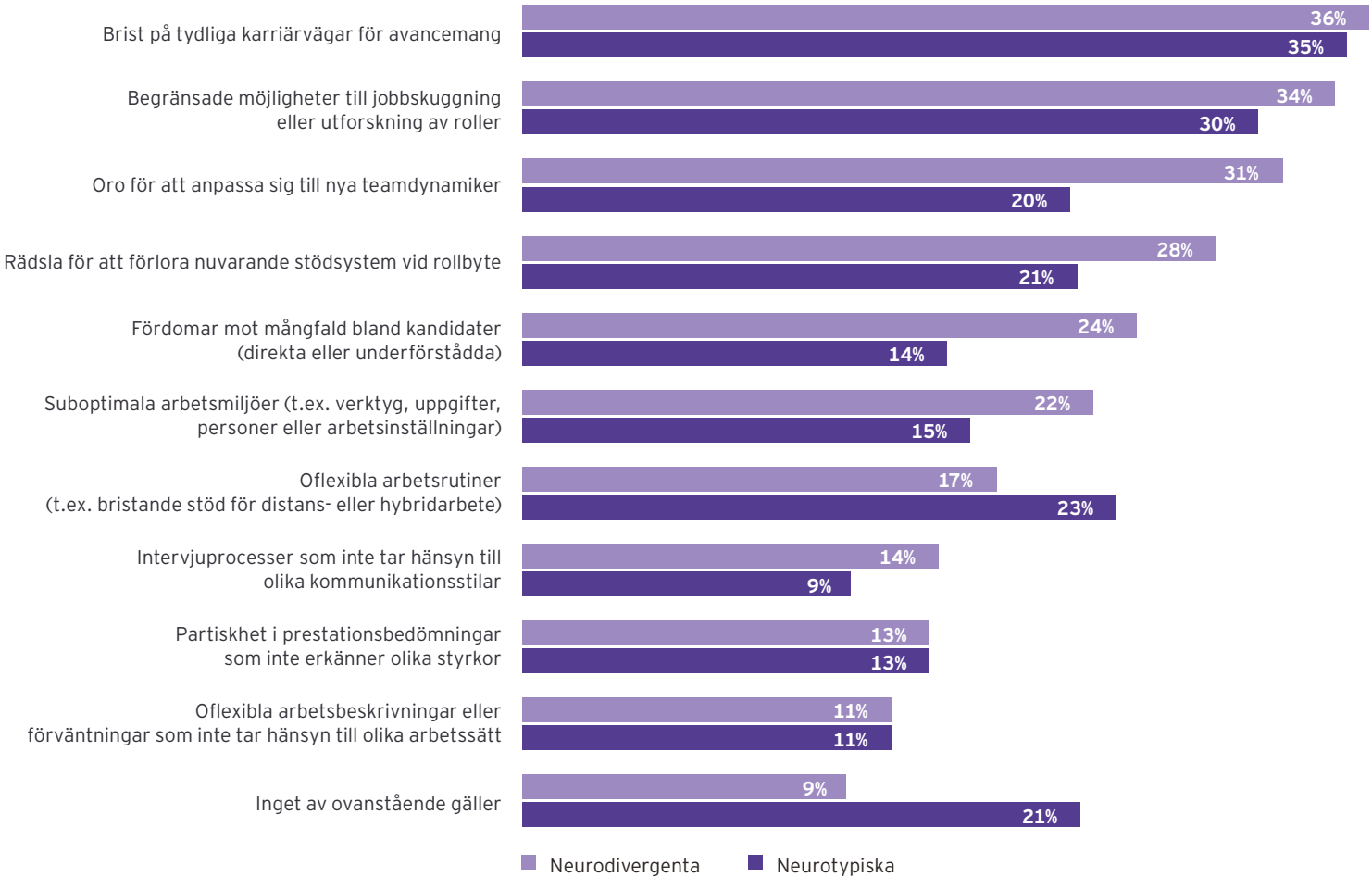
Utan systemiska organisatoriska förändringar leder upplevda hinder för karriärutveckling och kollegors beteenden till missnöje, vilket gör att 39 % av de yrkesverksamma neurodivergenta individerna i undersökningen uppger att de planerar att lämna sina nuvarande jobb inom de kommande 12 månaderna. Dessutom angav yrkesverksamma neurodivergenta individer bristen på organisatoriskt stöd som det största hindret för att nå sin fulla potential. Kognitivt mångfaldiga team är beroende av effektiva och inkluderande ledarskapsmetoder.

Brist på karriärutveckling

Hinder för karriärutveckling påverkar i hög grad missnöjet bland yrkesverksamma neurodivergenta individer. Dessa hinder är utbredda, där 91 % av de yrkesverksamma neurodivergenta individerna rapporterar att de har stött på minst ett hinder för att avancera till nya positioner. De främsta hindren som nämns är:

- brist på tydliga karriärvägar (36 %),
- begränsade möjligheter till att jobbskuggning eller att utforska olika roller (34 %),
- oro över att anpassa sig till nya teamdynamiker (31 %).

Andel yrkespersoner som uppger hinder för att gå vidare till nya positioner, per neuroidentitet



Källa: EY Global Neuroinclusion at Work Study 2025

Positiva upplevelser skapar stabilitet på arbetsplatsen

I en multifaktorsanalys av forskningsresultaten framgår att dåliga relationer på arbetsplatsen är den främsta drivkraften bakom avsikten att lämna (74 %), snarare än HR-policys. Relationer på arbetsplatsen innefattar bland annat effekten av mikroaggressioner, såsom att bli hånad för sitt sätt att tala, bli avbruten eller ombedd att inte avbryta kollegor, eller att bli utesluten från sociala aktiviteter. Dessa dolda former av mobbning gör stor skada på trivseln på jobbet.

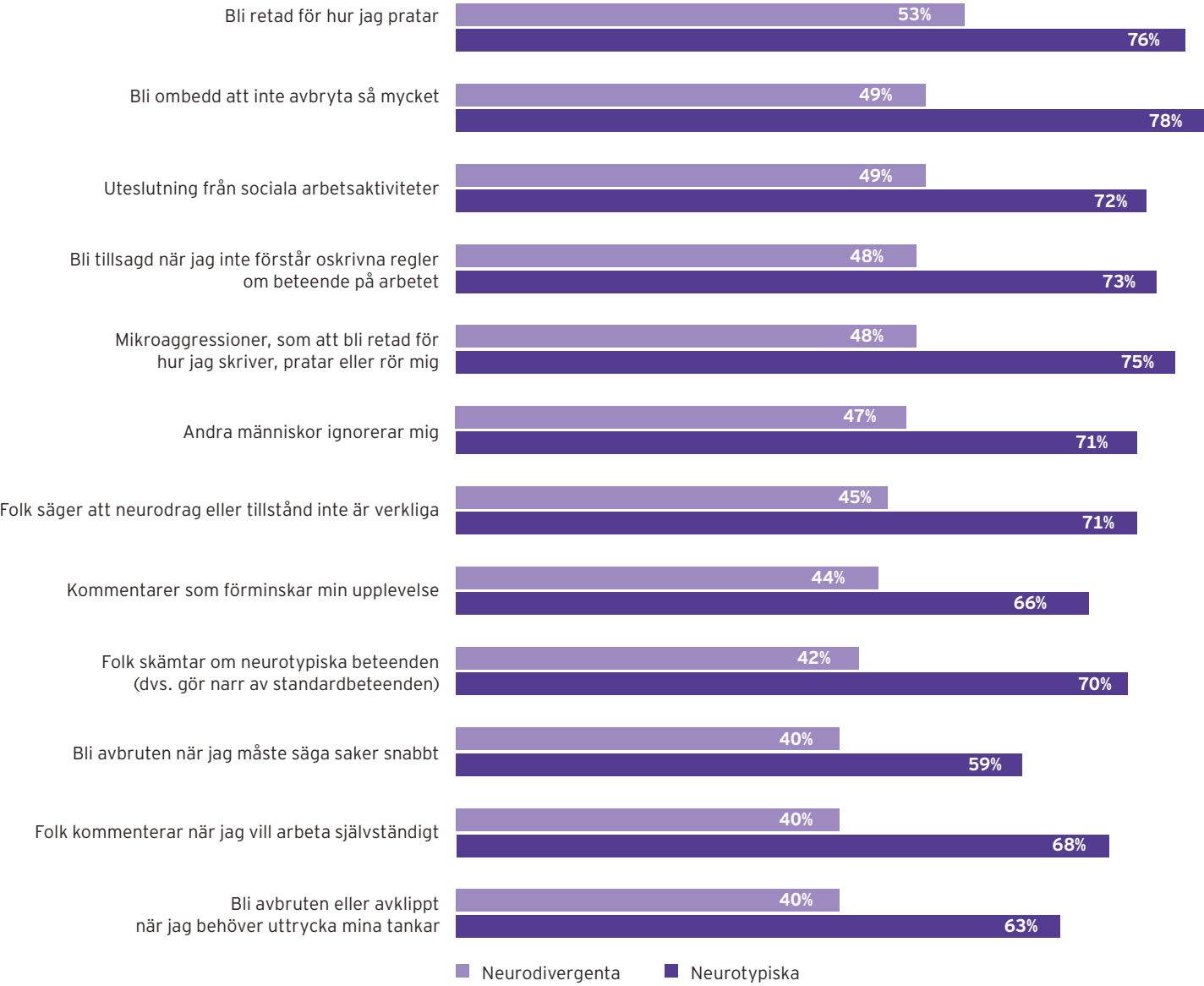
I neuroinkluderande miljöer tror 87 % av yrkesverksamma neurodivergenta individer som upplever sig vara inkluderade att de kan avancera i karriären inom sin nuvarande organisation, jämfört med endast 46 % av dem som är mer ambivalenta observatörer.

Att främja en kultur av respekt och inkludering kräver att team och organisationer omfamnar neurodiversitet även i sociala situationer. Idag rapporterar yrkesverksamma neurotypiska individer i vår undersökning att de är betydligt mycket mindre benägna att uppleva icke-inkluderande beteenden på arbetsplatsen, där i genomsnitt 70 % uppger att de aldrig eller sällan upplever

sådana beteenden, jämfört med 45 % av yrkesverksamma neurodivergenta individer. Detta inkluderingsgap minskar inom genuint inkluderande organisationer, där 57 % av yrkesverksamma neurodivergenta individer uppger att de aldrig eller sällan upplever icke-inkluderande beteenden.



Andel yrkespersoner som uppger att de aldrig eller sällan upplever icke-inkluderande beteenden, per neuroidentitet



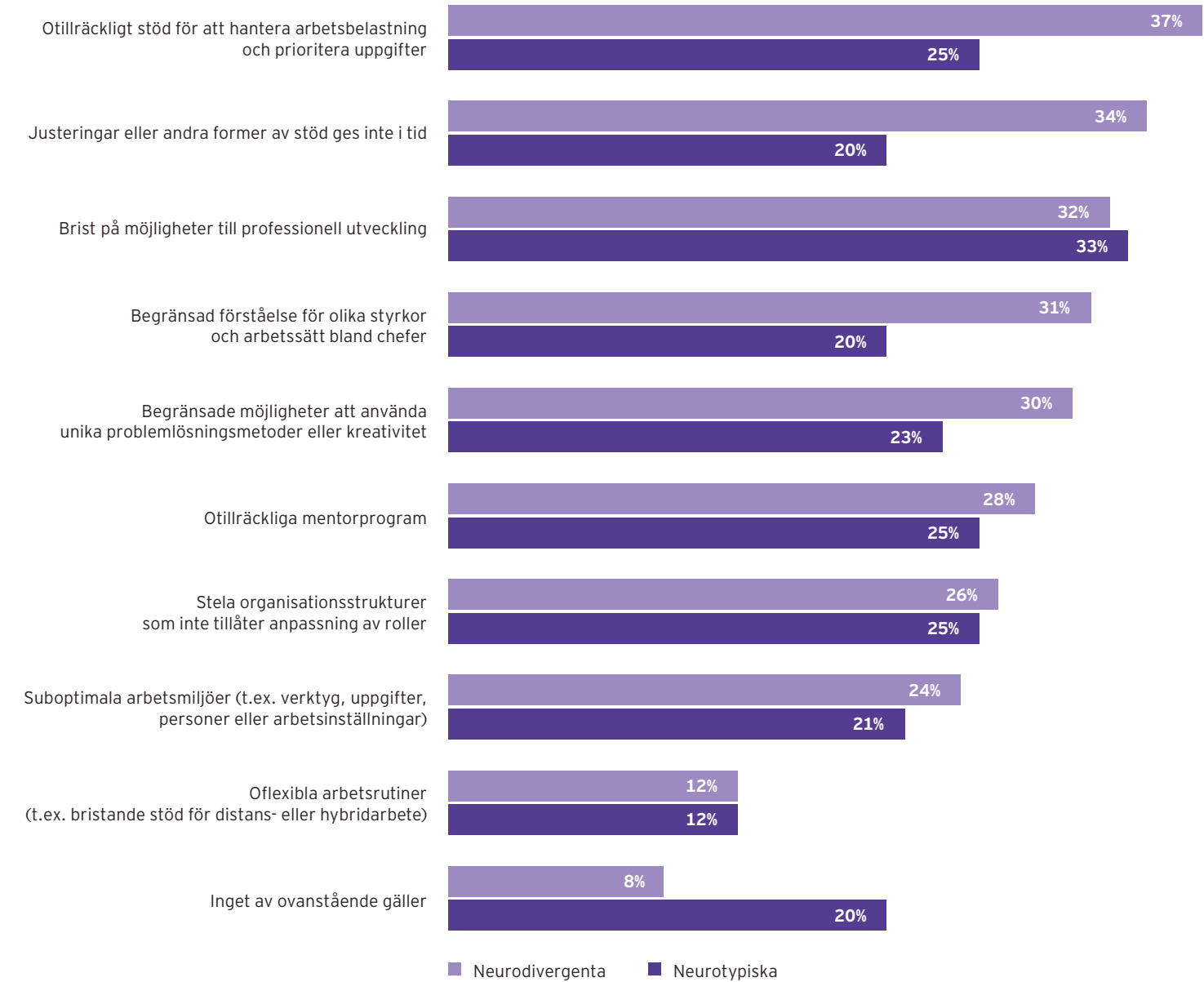
Källa: EY Global Neuroinclusion at Work Study 2025

När det gäller att nå sin fulla potential anger yrkesverksamma neurodivergenta individer brist på organisatoriskt stöd (37 %) och brist på snabba anpassningar eller stöd som de vanligaste hindren (34 %). Brist på möjligheter till professionell utveckling

rapporterades av en tredjedel av alla respondenter, medan begränsad förståelse från närmaste chef för styrkor och arbetssätt är vanligare bland yrkesverksamma neurodivergenta individer (31 %) än bland yrkesverksamma neurotypiska individer (21 %).



Andel yrkespersoner som uppger hinder för att nå sin fulla potential, per neuroidentitet



Källa: EY Global Neuroinclusion at Work Study 2025

Insatser för att främja neuroinkludering

4



Att skapa en bild av hur “bra” ser ut

Det finns inget enskilt sätt att bygga en neuroinkluderande arbetsplatskultur, men det finns exempel som fungerar. Börja med att förstå din egen organisations resa inom neuroinkludering och ta hjälp av ditt eget nätverk av neurodivergenta medarbetare. Det finns ingen bättre röst än de som redan finns inom organisationen, ofta i medarbetarresursgrupper.

Vissa organisationer väljer att skapa ett Neurodiversity Center of Excellence (NCoE) som kan fungera som en lärandeplattform för att testa olika arbetsplatsmodeller med mindre grupper av neurodivergenta medarbetare. Lärdomar från NCoE kan sedan tillämpas och skalas upp i hela organisationen med vetskapen om att de har förtestats och validerats. Som en del av EY:s resa har ett ramverk av faktorer utvecklats tillsammans med ett nätverk med neurodivergenta medarbetare för att visa både individen och organisationen hur yrkesverksamma neurodivergenta individer kan blomstra.

Det finns flera fördelar för organisationer som bygger en mer neuroinkluderande arbetsmiljö. Yrkesverksamma neurodivergenta och neurotypiska individer bidrar med kompletterande kompetenser som driver högpresterande team i AI-eran, och effekten förstärks ytterligare när det finns en stark kultur av neuroinkludering. Yrkesverksamma neurodivergenta individer är skickliga inom några av de snabbast växande kompetenserna enligt World Economic Forum och är 55 % mer benägna att använda AI.

Organisationer behöver gå från att enbart förstå vikten av neurodiversitet till att faktiskt skapa en arbetsmiljö som gör det möjligt för alla – både yrkesverksamma neurodivergenta och neurotypiska individer – att blomstra. Så vad är slutmålet? Att bygga en organisation med kognitiv intelligens som kan leverera på affärs- och strategiska prioriteringar genom att maximera möjligheterna hos sina medarbetare.



Slutsats

Att bygga neuroinkludering har potential att frigöra transformativa färdigheter och skapa affärsvärde. Yrkesverksamma neurodivergenta individer i vår undersökning rapporterade hög kompetens inom växande områden som AI och big data, cybersäkerhet, talanghantering samt resiliens, flexibilitet och agilitet. När de är genuint inkluderade är yrkesverksamma neurodivergenta individer i genomsnitt 10 % mer kompetenta inom dessa växande kompetenser än neurodivergenta kollegor som inte känner sig inkluderade.

Beteenden hos närmaste chef och teamets arbetssätt är de största drivkrafterna för neuroinkludering på jobbet. Chefer, team och kollegor kan alla vidta åtgärder för att förbättra neuroinkludering. Inkluderande arbetsmiljöer gynnar alla, men vi

måste gå från medvetenhet till gemensamt agerande för att uppnå neuroinkludering och öppna upp möjligheter.

Åtgärder för förändring

Här är fyra åtgärder som organisationer kan vidta för att förstärka neuroinkludering och frigöra transformativa färdigheter och möjligheter:

- **Ta ett kompetensbaserat grepp om talangstrategier**
Vår forskning visar att yrkesverksamma neurodivergenta individer besitter de mest efterfrågade kompetenserna. De är exempelvis 55 % mer benägna att använda AI än sina neurotypiska kollegor. Genom att anta ett kompetensbaserat angreppssätt kan organisationer identifiera styrkor som annars ligger dolda. Att aktivera dessa latent förmågor kan bli en kraftmultiplikator.

- **Avsluta "linjeförändring"**
Idag beror neuroinkluderande miljöer ofta på enskilda chefers styrkor. Det krävs ett mer systematiskt angreppssätt för utbildning för att ge chefer de verktyg de behöver för att hantera de unika utmaningar som yrkesverksamma neurodivergenta individer möter och för att skapa en positiv teammiljö. Bättre samtal, tydlighet kring roller och uppgifter, hjälpmedelsteknik, regelbunden kvalitativ feedback och personliga karriärvägar är alla viktiga verktyg som chefer kan använda.
- **Anta ett öppet och flexibelt arbetssätt**
När, var och i vilka fysiska miljöer du arbetar kan vara avgörande för yrkesverksamma neurodivergenta individer. Det är viktigt att individuella behov diskuteras öppet och tryggt, utan antaganden

eller stigmatisering. Ju mer rutinmässiga dessa samtal blir, desto mer inkluderade och hörda känner sig medarbetarna. Vår forskning visar att en viss grad av personalisering värderas högt av alla medarbetare, inte bara av neurodivergenta.

- **Frigör organisationens kognitiva intelligens**
Vår forskning visar yrkesverksamma neurodivergenta och neurotypiska individer har kompletterande kompetenser som stärker organisationens kognitiva intelligens. Genom att mäta neuroinkludering över generationer, regioner och sektorer får arbetsgivare en baslinje för att bygga en egen plan för att identifiera talangmöjligheter och minska risker i en snabbt föränderlig arbetsmarknad. Ett datadrivet angreppssätt för att mäta framsteg hjälper till att accelerera förändring.

Kontakt i Sverige

För mer information om vårt svenska Neurodiversity Center of Excellence och vårt arbete kring Neurodiversitet kontakta Daniel Brämhagen eller Rebecca Nobel.



Daniel Brämhagen
Partner, People Consulting,
EY Sverige

daniel.bramhagen@se.ey.com

Tack

Vill även skicka ett stort tack till **Veronica Tagebrand** och **Emma Olsson** som hjälpt oss översätta rapporten till svenska.



Rebecca Nobel
Assistant Director, EY Clients & Industries
Development, EY Sverige

rebecca.nobel@se.ey.com

Författare



Errol Gardner
EY Global Vice Chair
Consulting

egardner@uk.ey.com



Amanda Gethin
Former EY Global
Consulting Talent Leader

amanda.gethin@uk.ey.com



Hiren Shukla
EY Global
Neurodiversity and Inclusive
Value Leader

hiren.shukla@ey.com



Grantley Morgan
Associate Director,
Business and CXO Insights,
EYGS Limited

grantley.morgan@uk.ey.com



Madelaine Verchere
EY Neurodiversity
Community Co-lead

maelaine.verchere@uk.ey.com

Bidragsgivare

Appendix

- A1. Definitioner
- A2. Kompetenstaxonomi
- A3. Figurförklaringar

A1 Definitioner

Neurodiversitet

Avser naturliga variationer i hur hjärnor fungerar. Begreppet erkänner mångfalden av sätt som människor tänker, lär sig, bearbetar information, kommunicerar och rör sig. Termen används för att beskriva skillnader, inte brister.

Neurodivergens

Syftar på sätt att göra saker, bearbeta, kommunicera och agera som skiljer sig från en neurotypisk person.

Neurodivergent

En term för en individ med en neurodivergent funktionsvariation. Se avsnittet "Om forskningen" för en sammanfattning av neurodivergenta tillstånd som rapporterats i vårt urval. Samförekomst av två eller fler neurodivergenta tillstånd är vanligt. Individer identifierar sig med eller diagnostiseras med neurodivergenta tillstånd (tillgång till diagnos varierar avsevärt globalt).

Neurotypisk

En term för en person som inte har eller identifierar sig med några neurodivergenta tillstånd och vars hjärnfunktion anses "typisk" enligt samhälleliga normer (vilka varierar stort världen över).

Neuroidentitet

Avser en individs neurodivergenta identitet. Detta inkluderar neurotypiska personer, någon som identifierar sig med ett enda neurodivergent tillstånd eller någon med samförekommande neurodivergenta tillstånd (t.ex. att vara autistisk med ADHD, informellt kallat AuDHD).

Neurodivers

En term för att beskriva en grupp människor med olika neuroidentiteter. En individ är inte neurodivers; de är antingen neurotypiska eller neurodivergenta.

Neuroinkludering

Avser att inkludera personer med neurodivergenta tillstånd. Inom arbetslivet syftar detta på arbetsmiljöer, policyer, praxis och processer som är lämpliga för människor med olika neuroidentiteter.

Psykologisk trygghet

Som definierats av Amy Edmondson: en gemensam uppfattning bland teammedlemmar att gruppen är säker för interpersonella risktaganden, såsom att tala öppet eller erkänna misstag, utan rädsla för förlägenhet, avvisande, bestraffning eller att behandlas annorlunda på grund av personliga egenskaper. Denna miljö främjar tillit, respekt och öppen kommunikation inom teamet.



A2 Kompetenstaxonomi

EY:s studie Neurodiversity at Work 2025 använde World Economic Forums globala kompetenstaxonomi, framtagen inom ramen för initiativet Education 4.0. För att begränsa antalet kompetenser i undersökningen utgick vi från nivå 3 i den globala taxonomin och valde 32 kompetenser som spänner över olika yrkesområden. Vi exkluderade fysiska färdigheter, såsom fingerfärdighet eller sensoriska förmågor, för att säkerställa relevans för professionellt arbete och undvika att påverka jämförande resultat.

Generativ AI användes för att förenkla kompetensdefinitionerna och underlätta självskattning av kompetensnivåer. En human-in-the-loop-granskning av dessa definitioner genomfördes innan undersökningen lanserades för att säkerställa noggrannhet och begriplighet.

Vår akademiska granskningspanel gick igenom frågeformuleringar, bedömningsanvisningar och kompetensdefinitioner innan undersökningen lanserades.

Kompetenstaxonomi

Kluster	Färdighet	Färdighetsdefinitioner
Kognitiva kompetenser	Analytiskt tänkande	Förmågan att generera nya idéer och koncept, kritiskt analysera och bryta ner komplexa idéer till grundläggande principer, och identifiera mönster över olika discipliner.
	Kreativt tänkande	Förmågan att hitta unika, originella lösningar på problem i ditt dagliga arbete.
	Kritiskt tänkande	Praktiken att ifrågasätta giltigheten av information innan den accepteras som sann, för att komma fram till ett välgrundat omdöme.
	Systemtänkande	Förmågan att överväga de inbördes relationerna och beroendeförhållandena mellan olika delar av ett system när man löser problem.
	Dataanalys	Förmågan att samla in, bearbeta och tolka data för att fatta välgrundade rekommendationer eller beslut.
	Matematisk modellering	Förmågan att skapa matematiska eller statistiska modeller som representerar verkliga fenomen i ekvationer, analysera dessa modeller för att få insikter och tillämpa dem för att lösa komplexa problem.
	Skriva och redigera	Förmågan att producera och förfina skriftliga dokument för att effektivt kommunicera information på jobbet.
Ledningsfärdigheter	Projekttledning	Förmågan att planera, genomföra och övervaka projekt för att säkerställa att de slutförs i tid och inom budget.
	Ekonomisk förvaltning	Färdigheter i att spåra och budgetera finansiella resurser, hantera portföljer och förstå ekonomiska trender som påverkar affärsprestanda.
	Riskhantering	Förmågan att identifiera, bedöma och mildra potentiella risker för att säkerställa smidig affärsverksamhet.
	Försörjningskedjehantering	Färdigheter i att samordna flödet av varor och tjänster från leverantörer till kunder.
	Talanghantering	Förmågan att noggrant bedöma individers kompetenser, kunskaper och attityder, identifiera lösningar för kompetensgap och säkerställa kunskapsöverföring inom team.
	Kvalitetskontroll	Att sätta och uppnå kvalitetsstandarder för produkter eller tjänster.

Kluster	Färdighet	Färdighetsdefinitioner
Engagemangsfärdigheter	Försäljning	Förmågan att engagera sig med kunder för att förstå deras behov, kommunicera värde och slutföra försäljningar.
	(Digital) marknadsföring	Färdigheter relaterade till att forma värdeerbjudanden och marknadsföra produkter eller tjänster till målgrupper med hjälp av digitala, mediala eller fysiska kanaler.
	Relationshantering	Förmågan att bygga och upprätthålla förtroendet hos intressenter (inklusive kunder, kollegor och partners) genom att etablera tillit och trovärdighet.
	Kundupplevelse	Förmågan att balansera hastighet och kvalitet i att svara på kundförfrågningar och hantera långsiktiga kundrelationer för att stödja operativa strategier.
Teknikfärdigheter	Samarbets- och produktivetsprogramvara	Förmågan att använda programvaruverktyg för att samarbeta med andra och hantera dagliga arbetsflöden eller aktiviteter.
	Tekniklitteracitet	Att använda programvara och teknologier för att förbättra arbetseffektiviteten, hjälpa till i industriell produktion eller installera utrustning eller program enligt specifikationer.
	Programmering	Att skriva och felsöka kod för att utveckla mjukvaruapplikationer, mobilappar, webbplatser och andra digitala produkter/tjänster.
	Beräkningsmässigt tänkande	Förmågan att bryta ner komplexa problem i hanterbara delar och utveckla steg-för-steg-lösningar.
	Människa-teknik-interaktion	Förmågan att designa och utvärdera system som förbättrar interaktionen mellan människor och teknik.
	Molntjänster	Förmågan att använda eller konfigurera molnbaserade tjänster för att lagra, hantera och bearbeta data.
	Cybersäkerhet	Förmågan att implementera och/eller testa åtgärder för att skydda digitala tillgångar från obehörig åtkomst eller attacker.
	Datautvinning	Förmågan att extrahera användbar information från stora datamängder för att stödja beslutsfattande.
	Maskininlärning	Förmågan att utveckla och tillämpa algoritmer som gör det möjligt för system att lära sig från data och förbättras över tid.
	Självförmågefärdigheter	Resiliens, flexibilitet och smidighet
Motivation och självmedvetenhet		Förmågan att hålla sig motiverad i det dagliga arbetet och förstå hur dina egna tankar, känslor och värderingar påverkar dina handlingar.
Nyfikenhet och livslångt lärande		Förmågan att söka ny kunskap och kompetenser för kontinuerlig förbättring.
Pålitlighet och uppmärksamhet på detaljer		Förmågan att slutföra uppgifter noggrant och pålitligt, med noggrann uppmärksamhet på detaljer.
Empati och aktivt lyssnande		Förmågan att förstå och svara på andras känslor och behov genom effektivt lyssnande och kommunikation i dagliga interaktioner.
Ledarskap och social påverkan		Förmågan att motivera och inspirera andra att uppnå gemensamma mål och främja en positiv arbetsmiljö

A3 Figurförklaringar

Tabell 1: % av yrkesverksamma som rapporterar att de har specialist eller expertkunskap inom varje listad förmåga

Kompetenser	% av neurodivergent urval	% av neurotypiskt urval
Cybersäkerhet	36	24
Artificiell intelligens och ML	30	22
Molntjänster	35	30
Projektledning	55	50
Talanghantering	27	22
Riskhantering	23	31
Systemtänkande	31	42
Skriva och redigera	53	65
Kritiskt tänkande	38	49
Relationshantering	29	48

Tabell 2: % av AI-användare enligt neuroidentitet och fördelarna som rapporterades av yrkesverksamma neurodivergenta individer som använder AI

AI-användning	% av neurodivergent urval	% av neurotypiskt urval
Ja	79	51
Nej	21	49

Tabell 3: % av AI-användare efter neuroidentitet och fördelar som rapporterats av yrkesverksamma neurodivergenta individer som använder AI – Fördelar som neurodivergenta AI-användare upplever

Fördel	Mycket eller extremt effektiv	Måttligt effektiv	Inte eller något effektiv
Förbättrar din tillgång till information	81 %	12 %	6 %
Förbättrar kvaliteten på ditt arbete	77 %	17 %	6 %
Förbättrar kvaliteten på din kommunikation	71 %	19 %	8 %
Underlättar asynkrona arbetsmetoder	71 %	20 %	8 %

Tabell 4: % av yrkesverksamma neurodivergenta individer som känner sig verkligen inkluderade på arbetsplatsen, per sektor

Sektor	% Verkligen inkluderade
Detaljhandel	23
Energi	23
Avancerad tillverkning	23
Offentlig sektor	24
Life sciences	24
Sektor genomsnitt	25
Konsumentprodukter	25
Bank och finans	26
Teknik	28

Tabell 5: % av yrkesverksamma neurodivergenta individer som känner sig fullt inkluderade på arbetsplatsen, per jobbnivå

Jobbnivå	% Verkligen inkluderade
Mellanchef	21
Första linjens chef / teamledare	23
Erfaren individuell bidragsgivare	23
Genomsnitt	25
Direktör / senior chef	27
Junior individuell bidragsgivare	30

Tabell 6: % av yrkesverksamma som ofta eller alltid upplever sensoriska distraktioner, efter neuroidentitet

Neuroidentitet	Sensoriska distraktioner	% som ofta eller alltid upplever distraktioner
Neurodivergent	Mina sinnen är mycket känsliga för min omgivning	53
Neurodivergent	Jag blir trött av för mycket social interaktion på jobbet	42
Neurodivergent	Bakgrundsaktivitet stör mig när jag försöker prata med någon	40
Neurodivergent	Bakgrundsaktivitet gör mig spänd	39
Neurodivergent	Miljömässiga begränsningar (som verktyg, uppgifter, människor eller arbetsmiljö) gör mitt jobb svårare	38
Neurodivergent	Jag har svårt att koncentrera mig	33
Neurodivergent	Sensoriska intryck gör det svårt för mig att arbeta	27
Neurodivergent	Genomsnitt av alla punkter	39
Neurotypisk	Mina sinnen är mycket känsliga för min omgivning	37
Neurotypisk	Jag blir trött av för mycket social interaktion på jobbet	26
Neurotypisk	Bakgrundsaktivitet stör mig när jag försöker prata med någon	23
Neurotypisk	Bakgrundsaktivitet gör mig spänd	19
Neurotypisk	Miljömässiga begränsningar (som verktyg, uppgifter, människor eller arbetsmiljö) gör mitt jobb svårare	21
Neurotypisk	Jag har svårt att koncentrera mig	16
Neurotypisk	Sensoriska intryck gör det svårt för mig att arbeta	13
Neurotypisk	Genomsnitt av alla punkter	22

Tabell 7: % av yrkesverksamma neurodivergenta individer som ofta eller alltid upplever sensoriska distraktioner, efter arbetsschema

Arbetsplatsens schema	Sensoriska distraktioner	% som ofta eller alltid upplever distraktioner
ND arbetar 100% på arbetsplatsen	Mina sinnen är mycket känsliga för min omgivning	73
ND arbetar 100% på arbetsplatsen	Jag blir trött av för mycket social interaktion på jobbet	72
ND arbetar 100% på arbetsplatsen	Bakgrundsaktivitet stör mig när jag försöker prata med någon	71
ND arbetar 100% på arbetsplatsen	Bakgrundsaktivitet gör mig spänd	71
ND arbetar 100% på arbetsplatsen	Miljömässiga begränsningar (som verktyg, uppgifter, människor eller arbetsmiljö) gör mitt jobb svårare	73
ND arbetar 100% på arbetsplatsen	Jag har svårt att koncentrera mig	74
ND arbetar 100% på arbetsplatsen	Sensoriska intryck gör det svårt för mig att arbeta	74
ND arbetar 100% på arbetsplatsen	Genomsnitt av alla punkter	73
ND arbetar hybrid	Mina sinnen är mycket känsliga för min omgivning	22
ND arbetar hybrid	Jag blir trött av för mycket social interaktion på jobbet	22
ND arbetar hybrid	Bakgrundsaktivitet stör mig när jag försöker prata med någon	23
ND arbetar hybrid	Bakgrundsaktivitet gör mig spänd	24
ND arbetar hybrid	Miljömässiga begränsningar (som verktyg, uppgifter, människor eller arbetsmiljö) gör mitt jobb svårare	22
ND arbetar hybrid	Jag har svårt att koncentrera mig	20
ND arbetar hybrid	Sensoriska intryck gör det svårt för mig att arbeta	20
ND arbetar hybrid	Genomsnitt av alla punkter	22
ND arbetar på distans	Mina sinnen är mycket känsliga för min omgivning	5
ND arbetar på distans	Jag blir trött av för mycket social interaktion på jobbet	6
ND arbetar på distans	Bakgrundsaktivitet stör mig när jag försöker prata med någon	6
ND arbetar på distans	Bakgrundsaktivitet gör mig spänd	4
ND arbetar på distans	Miljömässiga begränsningar (som verktyg, uppgifter, människor eller arbetsmiljö) gör mitt jobb svårare	6
ND arbetar på distans	Jag har svårt att koncentrera mig	5
ND arbetar på distans	Sensoriska intryck gör det svårt för mig att arbeta	6
ND arbetar på distans	Genomsnitt av alla punkter	6

Tabell 8: % av yrkesverksamma som uppger hinder för att gå vidare till nya tjänster, efter neuroidentitet

Neuroidentitet	Hinder	% som rapporterar hinder
Neurodivergent	Brist på tydliga karriärvägar	36
Neurodivergent	Begränsade möjligheter till jobbskuggning eller rollutforskning	34
Neurodivergent	Oro för att anpassa sig till nya teamdynamiker	31
Neurodivergent	Rädsla för att förlora nuvarande stödsystem när man byter roller	28
Neurodivergent	Fördomar mot olika kandidater (direkta eller underförstådda)	24
Neurodivergent	Suboptimala arbetsmiljöer (dvs. verktyg, uppgifter, människor eller arbetsmiljö)	22
Neurodivergent	Oflexibla arbetsmetoder (dvs. ej stöd för distans- eller hybridarbete)	17
Neurodivergent	Intervjuprocesser som inte tillgodoser olika kommunikationsstilar	14
Neurodivergent	Fördomar i prestationsutvärderingar som inte erkänner olika styrkor	13
Neurodivergent	Oflexibla arbetsbeskrivningar eller förväntningar som inte tar hänsyn till olika arbetsstilar	11
Neurodivergent	Inga hinder	9
Neurotypisk	Brist på tydliga karriärvägar	35
Neurotypisk	Begränsade möjligheter till jobbskuggning eller rollutforskning	30
Neurotypisk	Oro för att anpassa sig till nya teamdynamiker	20
Neurotypisk	Rädsla för att förlora nuvarande stödsystem när man byter roller	21
Neurotypisk	Fördomar mot olika kandidater (direkta eller underförstådda)	14
Neurotypisk	Suboptimala arbetsmiljöer (dvs. verktyg, uppgifter, människor eller arbetsmiljö)	15
Neurotypisk	Oflexibla arbetsmetoder (dvs. ej stöd för distans- eller hybridarbete)	23
Neurotypisk	Intervjuprocesser som inte tillgodoser olika kommunikationsstilar	9
Neurotypisk	Fördomar i prestationsutvärderingar som inte erkänner olika styrkor	13
Neurotypisk	Oflexibla arbetsbeskrivningar eller förväntningar som inte tar hänsyn till olika arbetsstilar	11
Neurotypisk	Inga hinder	

Tabell 9: % av yrkesverksamma som uppger att de aldrig eller sällan upplever icke-inkluderande beteenden, efter neuroidentitet

Neuroidentitet	Beteende	% som aldrig eller sällan upplever beteendet
Neurodivergent	Att bli hånad för sättet jag talar på	53
Neurodivergent	Att bli ombedd att inte avbryta så mycket	49
Neurodivergent	Uteslutning från sociala evenemang på jobbet	49
Neurodivergent	Att bli tillsagd när jag inte förstår oskrivna regler om beteende på jobbet	48
Neurodivergent	Mikroaggressioner som att bli hånad för sättet jag skriver, talar eller rör mig på	48
Neurodivergent	Andra människor ignorerar mig	47
Neurodivergent	Människor säger att neurodrag eller tillstånd inte är verkliga	45
Neurodivergent	Kommentarer som minimerar min upplevelse	44
Neurodivergent	Människor engagerar sig i neurotypisk skämt (dvs. gör lätt av neurotypiska beteenden)	42
Neurodivergent	Att bli avbruten när jag måste säga saker snabbt	40
Neurodivergent	Människor kommenterar när jag vill arbeta själv	40
Neurodivergent	Att bli avbruten eller avbruten när jag behöver tid för att uttrycka mina tankar	40
Neurotypisk	Att bli hånad för sättet jag talar på	76
Neurotypisk	Att bli ombedd att inte avbryta så mycket	78
Neurotypisk	Uteslutning från sociala evenemang på jobbet	72
Neurotypisk	Att bli tillsagd när jag inte förstår oskrivna regler om beteende på jobbet	73
Neurotypisk	Mikroaggressioner som att bli hånad för sättet jag skriver, talar eller rör mig på	75
Neurotypisk	Andra människor ignorerar mig	71
Neurotypisk	Människor säger att neurodrag eller tillstånd inte är verkliga	71
Neurotypisk	Kommentarer som minimerar min upplevelse	66
Neurotypisk	Människor engagerar sig i neurotypisk skämt (dvs. gör lätt av neurotypiska beteenden)	70
Neurotypisk	Att bli avbruten när jag måste säga saker snabbt	59
Neurotypisk	Människor kommenterar när jag vill arbeta själv	68
Neurotypisk	Att bli avbruten eller avbruten när jag behöver tid för att uttrycka mina tankar	63

Tabell 10: % av yrkesverksamma som uppger hinder för att nå sin fulla potential, efter neuroidentitet

Neuroidentitet	Hinder för att uppnå full potential	% som rapporterar hinder
Neurodivergent	Otillräckligt stöd för att hantera arbetsbelastning och prioritera uppgifter	37
Neurodivergent	Justeringar eller andra former av stöd ges inte i tid	34
Neurodivergent	Brist på professionella utvecklingsmöjligheter	32
Neurodivergent	Begränsad förståelse för olika styrkor och arbetsstilar bland chefer	31
Neurodivergent	Begränsade möjligheter att utnyttja unika problemlösningsmetoder eller kreativitet	30
Neurodivergent	Otillräckliga mentorsprogram	29
Neurodivergent	Rigid organisatoriska strukturer som inte tillåter anpassning av roller	26
Neurodivergent	Suboptimala arbetsmiljöer (dvs. verktyg, uppgifter, människor eller arbetsmiljö)	24
Neurodivergent	Oflexibla arbetsmetoder (dvs. ej stöd för distans- eller hybridarbete)	12
Neurodivergent	Inga hinder	8
Neurotypisk	Otillräckligt stöd för att hantera arbetsbelastning och prioritera uppgifter	25
Neurotypisk	Justeringar eller andra former av stöd ges inte i tid	20
Neurotypisk	Brist på professionella utvecklingsmöjligheter	33
Neurotypisk	Begränsad förståelse för olika styrkor och arbetsstilar bland chefer	20
Neurotypisk	Begränsade möjligheter att utnyttja unika problemlösningsmetoder eller kreativitet	23
Neurotypisk	Otillräckliga mentorsprogram	25
Neurotypisk	Rigid organisatoriska strukturer som inte tillåter anpassning av roller	25
Neurotypisk	Suboptimala arbetsmiljöer (dvs. verktyg, uppgifter, människor eller arbetsmiljö)	21
Neurotypisk	Oflexibla arbetsmetoder (dvs. ej stöd för distans- eller hybridarbete)	12
Neurotypisk	Inga hinder	20

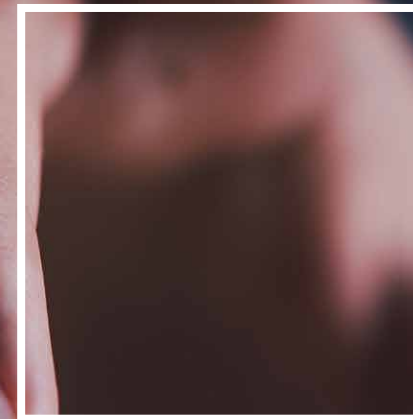
Enkät

Fråga och vägledning

Vänligen bedöm din skicklighet i de valda kompetenserna på en skala från 1 (Nybörjare) till 4 (Expert) eller ange om du inte använder kompetensen.

Bedömningsskala:

- 1** Nybörjare (Du har grundläggande kunskap om denna kompetens men behöver fortfarande hjälp för att utföra uppgifter)
- 2** Skicklig (Du kan utföra uppgifter självständigt med denna kompetens och är effektiv i typiska situationer)
- 3** Specialist (Du har djup förståelse för denna kompetens, kan hantera komplexa uppgifter och tillämpa kunskapen inom flera områden)
- 4** Expert (Du är bland de främsta inom företaget på denna kompetens och kan ge vägledning, utbilda andra och leda projekt)
- 5** (Använder inte denna kompetens i arbetet)



EY bygger en bättre fungerande värld genom att skapa nytt värde för kunder, medarbetare, samhället och planeten, samtidigt som vi stärker förtroendet för kapitalmarknaderna.

Med stöd av data, AI och avancerad teknik hjälper EY-team kunder att forma framtiden med tillförsikt och utveckla lösningar på dagens och morgondagens viktigaste frågor.

EY-team arbetar inom ett brett spektrum av tjänster: revision, konsulttjänster, skatt, strategi och transaktioner. Genom branschinsikter, ett globalt sammanlänkat, multidisciplinärt nätverk och ett mångsidigt ekosystem av partners kan EY erbjuda tjänster i mer än 150 länder och territorier.

Allt för att forma framtiden med tillförsikt.

EY avser den globala organisationen och kan syfta på en eller flera av medlemsföretagen inom Ernst & Young Global Limited, som var och en är en separat juridisk enhet. Ernst & Young Global Limited, ett brittiskt företag med begränsat ansvar, tillhandahåller inte tjänster till kunder. Information om hur EY samlar in och använder personuppgifter samt en beskrivning av de rättigheter individer har enligt dataskyddslagstiftningen finns på <https://ey.com/privacy>. EY:s medlemsföretag bedriver inte juridisk verksamhet där detta är förbjudet enligt lokal lagstiftning. För mer information om vår organisation, besök <https://ey.com>.

© 2026 Ernst & Young AB
All Rights Reserved.

ED None

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