

Värdet av att få vara sig själv

Vilken potential finns i en mer
inkluderande skola och arbetsplats?

ey.com/se



EY

Building a better
working world



EY och Prinsparets Stiftelse

Under 2021 lanserade EY och Prinsparets Stiftelse rapporten Värdet av dyslexi, en svensk version av rapporten Value of dyslexia, som togs fram av EY och Made By Dyslexia. Rapporten lyfter styrkor som är ovärderliga i framtidens arbetsliv och som enligt forskning är vanligt förekommande bland personer med dyslexi. Rapporten togs väl emot och framgångarna från den resulterade i att vi tog arbetet ett steg vidare och utvecklade denna rapport tillsammans med Prinsparets Stiftelse.

Förändrade omvärldsfaktorer, attityder och värderingar ställer krav på hållbara organisationer och hög innovationskraft^{1,2,3}. Ett aktivt arbete med mångfald

och inkludering är en viktig faktor för att skapa hållbara organisationer och i många fall bidrar diversifiering till högre innovationstakt och agilitet^{4,5,6}. Att öka förståelsen för neurodivergenta personer och den potential som finns i att bättre inkludera denna grupp, har förenat Prinsparets Stiftelse och EY i ett partnerskap. Vår gemensamma förhoppning är att vi genom ökad kunskap och konkreta insikter kan skapa förutsättningar för samhällsförändring och bättre förutsättningar för neurodivergenta på kort och lång sikt.



Innehållsförteckning

- 4 Förord
- 6 Sammanfattning/Executive summary
- 9 Inledning
- 12 Syfte och frågeställning
- 13 Metod
- 15 Konsekvenser av bristfällig inkludering
- 19 Skollivet – tiden i skolbänken med diagnos
- 29 Arbetslivet – att arbeta med diagnos
- 35 Vägen framåt
- 38 Bilagor
- 42 Källhänvisning

Förord Prinsparets Stiftelse

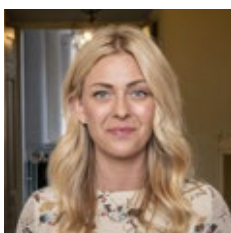
Alla är vi lika olika, lika unika, och det finns styrka i våra olikheter.

Prinsparets Stiftelse grundades 2015 med visionen att alla barn och unga ska ha möjlighet att vara sig själva. I egenskap av generalsekreterare för Stiftelsen är det därför ett nöje att, tillsammans med EY, presentera denna rapport om potentialen i att var och en ges förutsättningar att verka utifrån sitt unika perspektiv, och i att låta våra olikheter vara normen. Rapporten har fått namnet "Värdet av att vara sig själv" just för att den så tydligt påvisar det både samhälleliga och individuella värdet av att skapa ett mer inkluderande samhälle. Namnet speglar också Stiftelsens vision och lyfter vikten och värdet i att på olika sätt, låta alla människor få vara dem de är.

I rapporten refererar vi till neurodiversitet, för att beskriva att var och en har sitt unika sätt att tänka, lära sig och interagera med sin omvärld, att det inte finns ett "rätt" sätt att vara på. Begreppet användes först av den australiensiska sociologen Judy Singer, som med neurodiversitet ville bredda vår begreppsapparat. Neurodiversitet är ett begrepp som appliceras på gruppnivå och beskriver inte en enskild persons sätt att vara. Däremot kan personer med inlärningsproblematik eller diagnoser som t.ex. ADHD, AST och dyslexi alla beskrivas som neurodivergenta. Då begreppet neurodivergens innefattar en rad olika tillstånd kan det därför även användas för att beskriva personer som har samexisterande diagnoser, vilket kan förenkla och uppfattas som mer inkluderande på individnivå.

Potentialen i att låta våra olikheter vara normen, och att skapa förutsättningar för alla med dyslexi eller någon annan form av neurodivergens att vara sig själva, är tydlig. En ökad inkludering av neurodivergenta i skola och arbetsliv är därför en framtidsinvestering för en föränderlig värld och för de utmaningar vi som samhälle står inför. Men, det är också en framtidsinvestering i barn och ungas möjlighet att vara sig själva, och i varje människas rätt att uppnå sin fulla potential utifrån just sina unika förutsättningar.

Stiftelsens förhoppning är att denna rapport inspirerar och bidrar till ett fortsatt inkluderings- och mångfaldsarbete, i varje skola och på varje arbetsplats. Vår önskan är att rapporten används som kunskapsunderlag i beslut om frågor som påverkar personer med neurodivergens, för att bidra till den kvalitet och agilitet som ofta utmärker ett inkluderande samhälle, och motverka det motsatsvis exkluderande samhället. I dagsläget har neurodivergenta inte samma förutsättningar som neurotypiska har i skola och arbetsliv. Det är något vi måste ändra på. Tillsammans kan vi skapa förutsättningar för en värld där våra olikheter ges utrymme att vara normen, vara vår gemensamma styrka och vår resiliens som samhälle.



Kim Waller
Generalsekreterare, Prinsparets Stiftelse
Stockholm, mars 2023



Förord EY

De flesta har hört talas om neurodivergens och förknippar det med relativt stora utmaningar på individnivå. Faktum är att neurodivergenta personer har en rad utmaningar, men också styrkor. Styrkorna ignoreras dock ofta och förblir okända. Det leder i sin tur till att utmaningarna får större konsekvenser – inte bara för individer, utan även för samhälle och näringsliv i form av kostnader och orealiserad potential.

Vi lever i en tid då flera megatrender i snabb takt påverkar våra organisationer och vårt samhälle. Snabb globalisering och åldrande befolkning är bara två exempel som sätter press på organisationer och samhälle, bland annat genom att skapa kompetensbrist inom många områden. Samtidigt ökar antalet diagnosticerade i samhället och vi ser att skola och arbetsliv har svårt att anpassa sig till olikheter som inte passar in i en relativt smal mall.

Vårt arbete startar alltid med att ifrågasätta varför nuläget ser ut som det gör. Ju bättre frågor vi ställer, desto mer sannolikt är det att vi tillsammans kan komma fram till lösningar på såväl gamla som nya utmaningar. Startskottet för denna rapport var en diskussion kring frågor som: Hur skulle samhället se ut om vi lät olikheter vara normen? Varför är det så svårt att se och värdera specifika styrkor hos individer om de har utmaningar som stör normen? Vad kan vi göra på kort och lång sikt för att möta olika

utmaningar? Syftet med rapporten är inte att ge definitiva svar, utan att göra ett inlägg i debatten kring potentialen i en mer inkluderande skola och arbetsplats. Vår rapport ger en tydlig bild av att ökad inkludering har goda effekter i många dimensioner.

För oss på EY är arbetet med mångfald och inkludering en viktig del i vårt hållbarhetsarbete. Initiativet till rapporten har tagits tillsammans med Prinsparets Stiftelse. Stiftelsens arbete sammanfaller väl med EY:s syfte Building a better working world och är i linje med vår strävan att skapa ett inkluderande samhälle. Vi är därför glada över vårt samarbete och möjligheten att tillsammans sprida budskapet om styrkorna med olikheter. Vi måste ta vara på och inkludera alla i samhället. Främst för individens skull, men även för att kunna skapa hållbara organisationer och ett hållbart samhälle.



Daniel Brämhagen
Partner, EY
Stockholm, mars 2023



Sammanfattning

Neurodivergentas outnyttjade potential

Omvärldsfaktorer och en föränderlig arbetsmarknad medför ett globalt behov av kompetent och diversifierad arbetskraft. Det är tydligt att diversifierade företag som har ett bredare perspektiv, uppnår bättre finansiella resultat och bidrar till högre innovation och agilitet. Men i dag går samhället miste om kompetent och diversifierad arbetskraft som finns hos bland annat neurodivergenta personer, vilket innefattar neuropsykiatriska funktionsvariationer (NPF) som ADHD, ADD, autismspektrumtillstånd (AST), Tourettes syndrom, språkstörning samt dyslexi och dyskalkyli. Neurodivergenta personer har en stor, outnyttjad potential som kan tas tillvara på ett bättre sätt för att gynna individ, företag och samhälle.

Syfte och frågeställning

Rapporten har undersökt personer med neurodivergens och stödjande kringfunktioners upplevelse av skolgång och arbetsliv, och identifierat utmaningar och förbättringsområden. Syftet med denna rapport är att bidra med kunskapsunderlag i debatten kring frågor som påverkar neurodivergenta. Resultatet har baserats på kvalitativ information insamlad via intervjuer samt kvantitativa analyser. Rapportens huvudfråga är: **Vilken potential finns i en mer inkluderande skola och arbetsplats?**

Identifierade utmaningar

För att få en förståelse för den upplevelse neurodivergenta möter genom olika faser i livet har utmaningarna grupperats utefter när de upplevts.

Under skoltiden:

- ▶ Sen eller obefintlig diagnos begränsar möjligheten till anpassning, vilket innebär att förutsättningarna är ojämlika från start
- ▶ Stöd baserat på diagnoser i stället för individuella behov
- ▶ Begränsad tillgång till medel och stödresurser sätter press på elev och vårdnadshavare

Övergången från skola till arbetsliv:

- ▶ Bristfälliga överlämningar
- ▶ Otillräckliga tillgänglighetsåtgärder
- ▶ Standardiserade anställningsprocesser

I arbetslivet:

- ▶ Stigmatisering kring neurodiversitet, uppmärksammas inte i debatten om mångfald och inkludering
- ▶ En arbetslivsparadox rotad i att neurodiversitet sällan lyfts av arbetsgivare eller vill lyftas av individen

Värdet av ett mer inkluderande samhälle

Det finns uppenbara vinster med att skapa ett samhälle där individer får utrymme att vara sig själva och där olikheter och unika förmågor värdesätts. Att vissa individer får en diagnos sent i livet och därmed inte tillgång till rätt stöd, innebär att förutsättningarna inte är jämlika från start. Rätt stöd i rätt tid leder till bättre förutsättningar för individers utveckling och minskade kostnader för individ, familj och samhälle. Vår rapport visar att en bättre inkludering av neurodivergenta på arbetsmarknaden skulle kunna skapa en samhällsekonomisk vinst på 67 ± 17^7 miljarder kronor per år. Summan inkluderar inte bara uteblivna kostnader, utan även det produktionsvärde som neurodivergenta kan bidra med. Ökad sysselsättning och inkludering bidrar till monetära vinster och, än mer viktigt, till andra vinster såsom ökat psykiskt välmående. För att skapa dessa positiva effekter behövs ett mer öppet samhällsklimat, så att neurodivergenta känner sig bekväma att berätta om sin diagnos och får gehör för sina behov.

Att bygga skola, arbetsliv och samhälle på en premiss där olikheter ses som normen kan bidra till att individer uppnår sin fulla potential. Detta kan i sin tur leda till att värde skapas för både företag och samhället i stort.

7 Symbolen $\pm XX$ representerar felmarginalerna, dvs det intervall som täcker in osäkerheten i siffran. Felmarginalerna är genomgående i rapporten konfidensintervall på 95 procent, vilket innebär att om undersökningen upprepas skulle 95 procent av utfall vara inom det definierade intervallet.

Executive summary

The untapped potential with neurodivergence

External factors and a changing job market create a global need for a competent and diversified workforce. It is clear that diversified companies with a broader perspective achieve better financial results and contribute to higher innovation and agility. However, society today, misses out on a competent and diversified workforce that exists among neurodivergent individuals. This includes those with neurodivergence such as ADHD, ADD, Autism Spectrum Disorder (ASD), dyslexia etc. A large untapped potential that can be utilized in a better way to benefit individuals, companies, and society.

Purpose and main question

The report has investigated the experience of individuals with neurodivergence and supportive co-functions in education and work-life, in order to identify challenges and areas for improvement. The purpose of this report is to contribute to the knowledge and to the debate on the issues that affect neurodivergent individuals. The results are based on qualitative information collected through interviews and quantitative analysis, with the overarching question: What potential is there in allowing our differences to be the norm?

Identified challenges

To gain an understanding of the experience that neurodivergent individuals encounter through various phases of life, the challenges have been grouped according to when they are experienced:

During school:

- ▶ Late or nonexistent diagnosis limits the possibility of adaptation and thus unequal conditions from the start
- ▶ Support based on diagnoses instead of individual needs
- ▶ Limited access to resources and support puts pressure on the student and guardians

Transition from school to the workforce:

- ▶ Inadequate handovers
- ▶ Insufficient accessibility measures
- ▶ Standardized employment processes

In the workforce:

- ▶ Stigmatization around neurodiversity, not addressed in the diversity and inclusion debate
- ▶ A workforce paradox rooted in the fact that neurodiversity is rarely raised by employers or desired to be raised by individuals

The value of the potential

There are obvious benefits of creating a society where individuals have the possibility to be themselves and where differences and unique abilities are valued. The fact that some individuals receive a diagnosis later in life and thus do not have access to the right support means that the conditions are not equal from the start. The right support at the right time provides better conditions for individuals' development and lowered costs for individuals, families, and society. Our report demonstrates that a better awareness of inclusion among neurodivergent individuals in the labor market, could create an opportunity of a socio-economic gain of 67 ± 17^8 billion Swedish kronor (SEK) per year. This sum includes not only avoided costs, but also the production value that neurodivergent individuals can contribute with. Increased employment and inclusion opportunities contribute not only to monetary gains, but more importantly, an increase in mental well-being. To create these positive effects, a more open societal environment is needed so neurodivergent individuals feel safe, comfortable, and heard when disclosing their diagnosis.

Building schools and workplaces in society, on the premise that differences are the norm can help individuals reach their full potential. This can, in turn, create value for both companies and society at large.

8 The symbol $\pm XX$ represents the margin of error, i.e., the interval that covers the uncertainty in the figure. The margins of error throughout the report are 95 percent confidence intervals, which means that if the survey was repeated, 95 percent of outcomes would be within the defined interval.



Inledning

Vad är neurodiversitet?

Neurologisk mångfald, eller neurodiversitet, inkluderar både neurotypiska och neurodivergenta. Individer som är neurodivergenta anses ha andra kognitiva funktioner än en neurotypisk kognitiv profil⁹. Neurodiversitet innefattar neuropsykiatriska funktionsvariationer (NPF) som ADHD, ADD, autismspektrumtillstånd (AST), Tourettes syndrom och språkstörning. Neurodiversitet innefattar även diagnoser som dyslexi och dyskalkyli. Enligt det internationella diagnossystemet ICD-11 från Världshälsoorganisationen (WHO) anses dyslexi vara en subgrupp till NPF¹⁰, medan det i andra sammanhang lyfts som en relaterad men inte inkluderad diagnos inom NPF-begreppet. Individer kan ha en eller en kombination av flera diagnoser, till exempel dyslexi och ADHD¹¹. Gemensamt för samtliga diagnoser är att varje individ har olika förutsättningar och påverkas olika av sin neurodivergens.

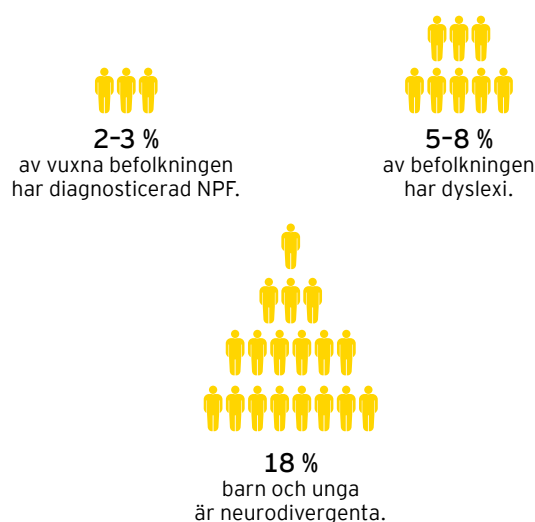
I rapporten benämns personer med en eller flera av ovan nämnda diagnoser som neurodivergenta. Benämningen är vanligare förekommande internationellt. Rapporten avviker från denna benämning och presenterar diagnoser för sig i de fall då data från SCB presenteras. Detta beror på att SCB:s statistik särskiljer diagnoser inom neurodiversitet, vilka då benämns som NPF och dyslexi. I enstaka fall särskiljs diagnoser ytterligare i rapporten, där exempelvis ADHD och autismspektrumtillståndet lyfts till följd av data som är specifik för de diagnoserna.

Neurodiversitet i samhället

Enligt statistik från 2019 har mellan 2 procent¹² och 3 procent¹³ av vuxna i Sverige, det vill säga cirka 124 000-186 000 personer i åldersgruppen 16-64 år, en NPF-diagnos. Vidare uppskattas att 5-8 procent av Sveriges befolkning är diagnosticerad med dyslexi¹⁴. Resultatet varierar mellan olika rapporter, eftersom gränsdragningen mellan dyslexi och andra typer av läs- och skrivsvårigheter inte är helt tydlig¹⁵. Enligt Karolinska Institutet KIND har upp till 18 procent av barn och unga i dag någon typ av diagnos som klassas som neurodivergens, inklusive både NPF och dyslexi¹⁶. Detta tyder på en ökning av antalet diagnosticerade

då siffran är högre än i statistiken från 2019. Detta bekräftas av Socialstyrelsen som visat att andelen barn och ungdomar som diagnosticeras, framför allt med ADHD och autismspektrumtillstånd^{17,18}, har ökat under de senaste 15 åren.

I Sverige varierar siffrorna kring NPF och neurodiversitet. Man hänvisar till att 2-3 procent av den vuxna befolkningen har diagnosticerad NPF och 5-8 procent av befolkningen har dyslexi. Det finns också underlag som visar på att upp till 18 procent av barn och unga är neurodivergenta.



Antalet ärenden till Diskrimineringsombudsmannen (DO) för diskriminering av neurodivergenta individer har också ökat de senaste åren. De senaste två åren har anmälningarna ökat med 30 procent¹⁹. Orsaken kan delvis vara att fler personer har fått en diagnos, men det kan också bero på ökad kunskap om neurodivergentas rättigheter i och med att bristande tillgänglighet tillkom i diskrimineringslagen 2015²⁰. I skuggan av detta är troligtvis mörkertalet stort²¹.

I Sverige rankas mångfald, rättvisa och inkludering som en av de tio främsta prioriteringarna när studenter och akademiker i början av karriären väljer arbetsgivare²². FN har till exempel genom handlingsplanen Agenda 2030 föreskrivit vikten av att arbeta med lika möjligheter till lärande²³ och inkluderande

samhällen²⁴. Arbetsmarknaden är föränderlig och det finns en stor efterfrågan på kompetent och flexibel arbetskraft. Forskning visar att diversifierade företag har ett bredare perspektiv, vilket i många fall kan leda till bättre finansiella resultat^{25,26}. Globalt finns ett fortsatt stort behov av strategisk kompetensförsörjning och många organisationer arbetar aktivt med frågor som rör mångfald och inkludering. Men hur heltäckande är arbetet?

Neurodivergenta tenderar att ha egenskaper som värderas högt i arbetslivet, såsom problemlösning, logiskt resonemang, kreativitet, uthållighet och ovanligt god koncentrationsförmåga i rätt miljö^{27,28,29,30}. Trots det upplever denna grupp ofta att de inte får den hjälp eller förståelse som de skulle behöva för att nyttja sin potential, varken i skolan eller arbetslivet. Övergången mellan skola och arbetsliv upplevs också vara utmanande³¹.

Denna outnyttjade potential som samhället i dag inte lyckas ta vara på, visar att det finns en grupp människor som hamnar utanför inkluderingsarbetet. Detta kan påverka individers psykiska välmående, öka risken för utanförskap och resultera i kostnader för samhället.

”

Det finns ofta en djup kunskap hos de här individerna som inte finns i samma grad hos neurotypiska individer. Det finns stora fördelar, exempelvis att inte tröttna på repetitivt arbete och att kunna se mönster, men man måste förstå fördelarna och matcha individ med arbetsuppgifter.

Ansvarig för inkludering och mångfald på svensk bank





Syfte och frågeställning



Syftet med denna rapport är att undersöka hur neurodivergenta och stöttande kringfunktioner upplever skolgång och arbetsliv. Syftet är även att undersöka vilken potential som finns i en ökad inkludering av neurodivergenta på individ- och samhällsnivå och bidra i debatten med kunskapsunderlag. Fokus ligger på att lyfta goda exempel och möjliga förbättringsområden. Som professionella rådgivare är vi på EY specialiserade på att ställa frågor. Vårt arbete startar alltid med frågan om varför nuläget ser ut som det gör. Därefter undersöker vi hur individer, organisationer och ledare kan få förutsättningar att prestera i enlighet med sin fulla potential. Ju bättre frågor vi ställer, desto bättre svar får vi.

Denna rapport tar avstamp i huvudfrågan: Vilken potential finns i en mer inkluderande skola och arbetsplats? För att besvara frågan har vi utgått från tre frågeställningar:

- ▶ *Vilka vinster skapar en bättre inkludering av neurodivergenta för individer och samhället i stort?*
- ▶ *Vilka utmaningar möter neurodivergenta individer i skola och arbetsliv?*
- ▶ *Vilka utmaningar har skolan och arbetslivet i att möta dessa individer?*

Metod

Undersökningen utgår från både ett kvalitativt och ett kvantitativt perspektiv.

Kvalitativt tillvägagångssätt

Den kvalitativa datainsamlingen baseras på intervjuer, dels med personer som har en neurodivergent diagnos, dels med personer som har en stöttande kringfunktion inom skola och arbetsliv, till exempel anställda på skolor, skolmyndigheter, arbetsgivare och chefer.

Vårt fokus har varit att fånga individers unika upplevelser och erfarenheter, inte att uppnå ett representativt urval. Fördelningen av individerna i denna undersökning speglar därför inte sammansättningen i Sverige i stort, till exempel vad gäller geografisk eller socioekonomisk spridning. Vi har aggregerat upplevelser från individer med olika diagnoser på övergripande nivå för att undersöka generella mönster, inte fördjupat oss i skillnader mellan olika diagnoser.

Kvantitativt tillvägagångssätt

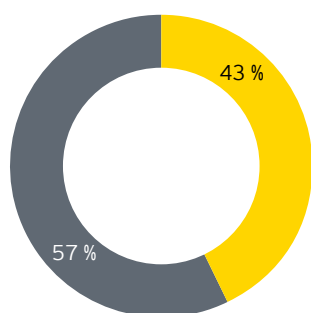
Som ett komplement till intervjuerna genomfördes en kvantitativ analys som främst omfattar skolresultat och situationen på arbetsmarknaden. Vi har fokuserat på Sverige, men även inkluderat viss internationell statistik. Det finns en viss osäkerhet vad gäller den statistik som presenteras i rapporten. Felmarginalerna bör tolkas som 95-procentiga konfidensintervall, vilket är samma metod som SCB använder. Detaljer om beräkningar som utförts finns i bilaga 1.

Viktigt att lyfta i detta sammanhang är att det finns bristande statistik om neurodiversitet i Sverige. Detta beror på att SCB har övergått till att undersöka symptom i stället för diagnos³². Orsaken är enligt SCB att det inte är möjligt att säkerställa statistisk signifikans för grupperna med NPF och dyslexi, eftersom det är för få respondenter i deras undersökningar. Om SCB i enlighet med internationell forskning³³ skulle behandla NPF och dyslexi som en grupp skulle säkerheten öka.

Totalt intervjuades 39 respondenter. Dessa fördelas enligt följande:

Neurodivergenta individer versus individer i stöttande ställning

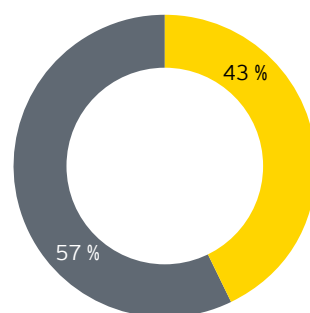
16 individer (43 %) med en neurodivergent diagnos
23 individer (57 %) i en stöttande kringfunktion



■ Individer med diagnos ■ Individer i stöttande ställning

Skolväsendet versus arbetslivet

Skolväsendet, 17 individer (43 %)
Arbetslivet*, 22 individer (57 %)



■ Skolväsendet ■ Arbetslivet

*Kategorien Arbetslivet inkluderar även intervjuer med neurodivergenta individer som har beskrivit sin skolgång.



Konsekvenser av bristfällig inkludering

En bättre inkludering av neurodivergenta individer kan skapa en samhällsekonomisk vinst som uppgår till

67 ± 17³⁴

miljarder kronor.

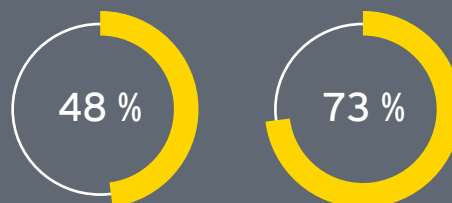
Vi har undersökt konsekvenserna av dagens bristfälliga inkludering för att besvara rapportens första frågeställning: Vilka vinster skapar en bättre inkludering av neurodivergenta för individer och samhället i stort? Arbetslösheten bland neurodivergenta individer är högre än bland befolkningen i övrigt. I SCB:s statistik delas neurodivergenta upp i NPF och dyslexi. År 2019 uppgav SCB att endast 48 ± 7³⁴ procent av de med en NPF-diagnos arbetar. Det kan jämföras med 73 ± 1 procent för befolkningen i övrigt³⁵. Enligt SCB:s statistik från 2015 är sysselsättningsgraden hos gruppen som anser sig ha stora eller vissa problem med att läsa, skriva och räkna på grund av dyslexi 48 ± 10 procent³⁶. Den som inte arbetar är antingen arbetssökande, studerande eller långtidssjuk. Skillnaden mellan neurodivergenta och övriga befolkningen kan till viss del bero på att unga är starkt överrepresenterade bland neurodivergenta.

Att gå från arbetslöshet till arbete skapar stora inkomster för statskassan i form av skatteintäkter och minskade utgifter för bidrag. Statskassans nettovinst har beräknats med SCB:s simuleringsmodell FASIT³⁷, en detaljerad nedbrytning av beräkningarna finns i bilaga 1. Om sysselsättningsgraden för neurodivergenta individer låg på samma nivå som för befolkningen i övrigt, skulle nettovinsten under ett år uppgå till cirka 340 000 kronor per person³⁸. Med 74 400 fler neurodivergenta i arbete skulle den årliga ekonomiska vinsten bli:

- ▶ NPF: 17 ± 5 miljarder kronor
- ▶ Dyslexi: 8 ± 4 miljarder kronor

En bättre inkludering av neurodivergenta på arbetsmarknaden skulle kunna tillföra statskassan 25 ± 6 miljarder kronor varje år. För att uppskatta vinsten av att fler människor kommer i arbete bör man även ta hänsyn till produktionsvärde^{39,40}. Produktionsvärdet uppskattas utifrån medianinkomsten samt lönekostnadspåslag som arbetsgivaravgifter och pensionskostnader. Medianlönen i Sverige är 33 200 kronor⁴¹ och lönekostnadspåslaget uppskattas till 40 procent, alltså en årlig produktion på 557 760 kronor per person. Det innebär ytterligare en samhällsekonomisk vinst på cirka 42 miljarder kronor. Den totala samhällsekonomiska vinsten av inkludering är 67 ± 17 miljarder kronor, vilket skulle kunna öka Sveriges BNP om 5 457 miljarder kronor⁴² med 1,2 procent⁴³.

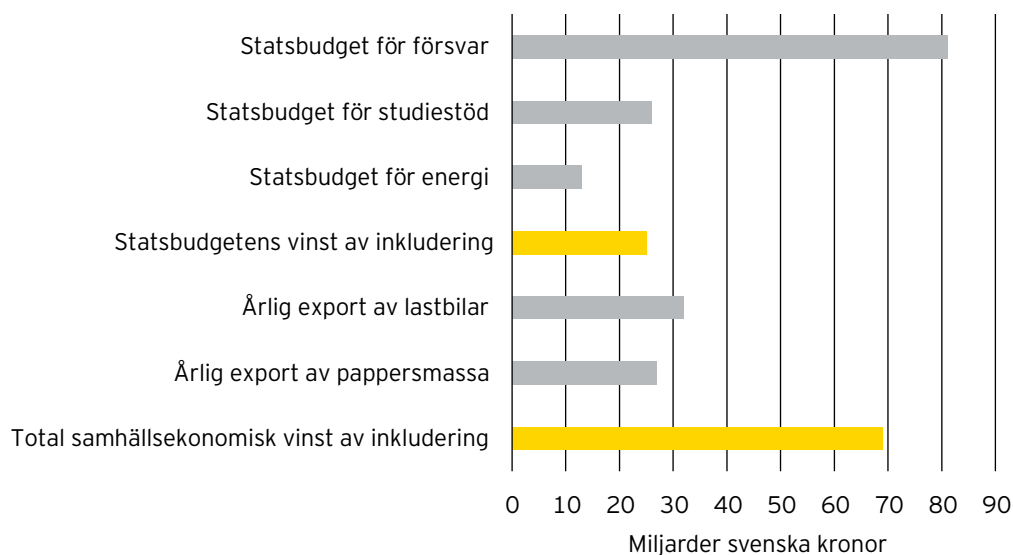
Endast 48 procent av personer med NPF är i arbete, jämfört med 73 procent av befolkningen i övrigt.



Den samhällsekonomiska vinsten kan jämföras med statens inkomster under 2021 som uppgick till 1 191 miljarder kronor⁴⁴. Vinsten kan även jämföras med statsbudgetens prognos för utgiftsområdet *Energi 2022* som var 13 miljarder kronor⁴⁵ eller prognosen för utgiftsområdet *Försvar och samhällets krisberedskap 2022* som var 81 miljarder⁴⁶.

34 Symbolen ± XX representerar felmarginalerna, dvs. det intervall som täcker in osäkerheten i siffran. Felmarginalerna är genomgående i rapporten konfidensintervall på 95 procent, vilket innebär att om undersökningen upprepas skulle 95 procent av utfall vara inom det definierade intervallet.

Figur som jämför vinsten av inkludering med exportintäkter och budgeterade kostnader för olika poster



Statistiken visar att neurodivergenta inte tycks få den hjälp, det stöd eller de förebyggande insatser som behövs. En konsekvens av detta är att färre personer i denna grupp avslutar gymnasial utbildning. Dessutom riskerar fler att få ekonomiska problem och sämre hälsa⁴⁷. Detta kan öka risken för att dessa personer hamnar i ett utanförskap, vilket stärks av att de överrepresenteras i brottslighet⁴⁸. Detta medför stora kostnader för samhället varje år⁴⁹ och kan inte minst orsaka stort personligt lidande för individer och deras anhöriga. Utöver den faktiska ekonomiska vinningen med att förbättra inkluderingen finns även indirekta vinster med att gå från arbetslöshet till arbete, inte minst i form av ökat psykiskt välmående.

Det är tydligt att det inte bara är individer med en diagnos som påverkas. Utan tillgång till tillräckligt och rätt typ av stöd ökar även pressen på vuxna såsom vårdnadshavare, lärare och andra närstående. Flera respondenter i rapporten vittnar om att vårdnadshavare till neurodivergenta sliter hårt för att säkerställa att rätt stöd ges. Exempelvis lägger vårdnadshavare till barn med autism i snitt 1 000 timmar extra per år på att ta hand om och hjälpa sitt barn⁵⁰.

”

Det skolan inte kunde ge, löste alltid min mamma.
Det var ett väldigt stort jobb.

Elev med dyslexi

20 ± 7 procent av personer med NPF-diagnos har påbörjat, men inte avslutat en gymnasial utbildning. Motsvarande siffra för befolkningen i övrigt är 5 ± 1 procent. Inom gruppen med NPF-diagnos uppskattas 17 ± 6 procent ha ekonomiska problem och inom gruppen med dyslexi är motsvarande siffra 15 ± 8 procent. Detta kan jämföras med 3 procent för övrig befolkning.

Arbetslöshet tenderar alltså att skapa utanförskap, en känsla av otillräcklighet och potentiell psykisk ohälsa. Enligt data från ULF (Undersökningar av levnadsförhållanden) anser 53 procent av individer över 16 år med NPF-diagnos att de har en bra hälsa. Motsvarande siffra för befolkningen i övrigt är 86 procent.

Som tidigare nämnts, tenderar neurodivergenta att ha egenskaper som värderas högt i arbetslivet^{51,52,53,54}. Genom att anpassa en tjänst efter neurodivergentas styrkor är det möjligt att signifikant öka produktiviteten i ett företag. Ett av många exempel är JPMorgan Chase som har skapat tjänster för personer med autism. Det har enligt JPMorgan Chase ökat produktiviteten med 90 till 140 procent⁵⁵.

Inkluderande ledare kan bidra till att medarbetarnas upplevelse av inkludering ökar med mer än 70 procent. Det kan i sin tur leda till bättre grupprestationer samt bättre kvalitet på beslutsfattande och samarbete⁵⁶. I organisationer med en inkluderande kultur är det dubbelt så sannolikt att organisationen möter sina finansiella mål och sex gånger så sannolikt att organisationen är innovativ och agil⁵⁷. Trots detta är endast hälften av de neurodivergenta individerna i arbete jämfört med tre fjärdedelar av den övriga befolkningen⁵⁸. De investeringar som görs för att stötta neurodivergenta individer via skolväsende, myndigheter och näringsliv tycks därmed inte ha tillräckligt stor effekt.

Vi kan konstatera att rapportens första frågeställning om vilka vinster som en bättre inkludering av neurodivergenta skapar för individer och samhället i stort, kan besvaras på både individ- och samhällsnivå. Det finns uppenbara medmänskliga värden i att motverka diskriminering och utanförskap, se människor för vilka de är och behandla dem med respekt och värdighet. Men vilka utmaningar måste neurodivergenta individer hantera för att nå sin fulla potential? Det undersöker vi i nästa avsnitt där rapportens ytterligare två frågeställningar besvaras:

- ▶ Vilka utmaningar möter neurodivergenta individer i skola och arbetsliv?
- ▶ Vilka utmaningar har skolan och arbetslivet i att möta dessa individer?



Skollivet – tiden i skolbänken med diagnos

För att förstå vilka utmaningar som neurodivergenta möter i skola och arbetsliv, och svårigheterna att hantera dessa, kommer du som läsare att få följa med på en resa. Resan tar sin början i skolbänken och avslutas i arbetslivet.

Vikten av att få en diagnos

När det gäller dyslexi tenderar en utredning att ske först i årskurs tre eller fyra, då läraren har bedömt att barnets svårigheter med att läsa och skriva kvarstår trots specialpedagogiska insatser⁵⁹. För barn med autism är det vanligare att få en diagnos från tidig förskoleålder upp till 10 års ålder beroende på typ av autism⁶⁰. Att få en diagnos kan vara en befrielse för många, men när i livet det sker varierar.

Ju tidigare en diagnos ställs, desto tidigare kan stöd och anpassning sättas in. Rätt stöd i rätt tid leder till bättre förutsättningar för barnets långsiktiga utveckling och minskade kostnader för barnet, familjen och samhället. En diagnos som däremot ställs sent har visat sig ha negativ påverkan på den berörda familjens ekonomi⁶¹.

Medelväntetiden för en kontakt med logoped som sätter diagnos för dyslexi är

202 dagar

för barn. Det är långt över de 90 dagar som garanteras av vårdgarantin⁸⁸.

Hos Barn- och ungdomspsykiatri (BUP) utförs enbart



av utredningarna inom ramen för vårdgarantin⁸⁹.

En majoritet av respondenterna i rapporten med diagnosticerad neurodivergens fick sin diagnos under högstadiet eller senare. En återkommande anledning till det är att respondenterna lyckades klara godkänd nivå i skolan tack vare extra insatser från dem själva och vårdnadshavare. Detta resulterade i att varken diagnosutredning eller extra stödresurser erbjöds. En av rapportens respondenter som i dag är universitetsstudent på juristprogrammet ger ett exempel. Respondenten fick sin dyslexidiagnos under gymnasiet och upplevde att tiden innan diagnos var kämpig och att uppgifter tog längre tid jämfört med klasskamraterna.

”

Lärarna ville inte lyssna för att det gick bra och de såg inga svårigheter. Men de missade att jag fick sitta och bearbeta saker väldigt länge för att nå en acceptabel nivå.

Juriststudent med dyslexi

Att vissa individer får diagnos sent i livet och därmed inte tillgång till rätt stöd, innebär att förutsättningarna inte är jämlika från start.

Enligt 3 kap. 1 § skollagen (2010:800) ska skolan vara likvärdig och kompensera för elevers olika bakgrund och förutsättningar⁶². Att öka jämlikheten i skolan, så att alla barn och unga får en bra start och goda förutsättningar i livet är en av våra viktigaste utmaningar för framtiden.

Tillgänglighet till stöd

För att enklare identifiera behovet av stöd och extraresurser i skolan gäller sedan 2019 bestämmelser i skollagen om en garanti för tidiga insatser, den så kallade Läsa, skriva räkna-garantin. Enligt Skolinspektionen är dock de administrativa uppgifterna kopplade till garantin tidskrävande, vilket gör att de önskade resultaten blir lidande. Skolinspektionens utredning vittnar om att cirka 50 procent av grundskolorna inte gör en särskild bedömning av elever som eventuellt har särskilda behov. Cirka 50 procent av grundskolorna gör inte heller planerade insatser i samråd med personal med specialpedagogisk kompetens⁶³.

”

Vi har skapat ett administrativt monster för att vi ska leva upp till [Läsa, skriva, räkna] garantin i stället för att fokusera på läsinlärningen.

Verksamhetschef på en stiftelse
med ambitionen att fler barn ska lära sig läsa

”

Det hade hjälpt att ha mer förklaringar på vad man ska göra och hur, samt förståelse för sin egen diagnos. Det är svårt att veta när man är 10 år vad man ska be om för hjälp.

Anställd med ADHD och dyslexi

”

Lärarens pedagogiska planering behöver ta utgångspunkt i elevernas behov och förutsättningar.

Logoped, specialpedagog och forskare

”

Jag tror att det viktigaste är att man som lärare har inställningen att alla inte är likadana när man pratar om diagnoser och att vara mer uppmärksam.

Elev med ADHD och dyslexi

”

Om jag hade fått en diagnos tidigare, tror jag att jag kunnat hitta mer rätt tidigare och inte plågat mig så mycket och att det kunnat ta bort mycket ångest.

Arbetstagare med autism och ADHD

”

På mellanstadiet bildar man jaget. Vissa barn har redan från låg ålder med sig att de har det svårt och inte kan. Den självbilden har man med sig från att man är väldigt liten.

Speciallärare i grundskolan

3 kap. 2 § skollagen belyser att samtliga elever ska ges den ledning och stimulans som de behöver i sitt lärande[...] för att de utifrån sina egna förutsättningar ska kunna utvecklas så långt som möjligt och med det följer ett antal skyldigheter för skolan. Oaktat om eleven har en diagnos eller inte har denne enligt 3 kap. 4 § skollagen alltid rätt till extra stöd om det befaras att eleven inte kommer uppfylla betygskriterierna.

3 kap. 4 § skollagen beskriver Läsa, skriva, räkna-garantin. Syftet med garantin är att skolor tidigt ska uppmärksamma elever som riskerar att inte uppfylla kriterier för kunskaper i svenska, svenska som andraspråk och matematik. Det är en garanti för att ge rätt stöd i rätt tid och stödet ska individanpassas efter varje elevs behov. Följande moment ska genomföras för att uppfylla garantin:

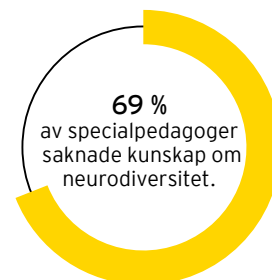
- ▶ obligatoriska kartläggnings- och bedömningsmaterial
- ▶ uppföljning och överlämning i samråd
- ▶ särskild bedömning i samråd
- ▶ undervisnings- och stödinsatser.

Flera lärare som intervjuas i rapporten nämner dock att de uppskattar garantin. De upplever att den resulterat i ett strukturerat sätt att lägga tid på och upptäcka elever som behöver stöd.

När behov väl har identifierats, vilket stöd kan en skola då erbjuda? Flera respondenter i rapporten beskriver att det är lättare att få stöd i lägre årskurser. Då har elever ofta samma lärare i flera ämnen och det är mer socialt accepterat att ha svårt med exempelvis läsning.

Enligt 3 kap. 2 § skollagen ska dock stöd ges utifrån elevens egna behov och förutsättningar under hela skoltiden. Majoriteten av respondenterna i stöttande kringfunktion lyfter också betydelsen av att anpassa utbildningen efter individer.

I intervjuerna med lärare, rektorer och stödfunktioner i skolväsendet lyfts viljan att göra anpassningar för elever som har behov av det. Samtidigt framkommer att det fortfarande brister i kunskap, tid och resurser. FN:s barnrättskommitté och Skolinspektionen har fastställt att lärare behöver ökad kompetensutveckling för att kunna möta behovet hos neurodivergenta^{64,65}. Enligt en statlig utredning om problematisk skolfrånvaro saknade 80 procent av lärarna och 69 procent av specialpedagogerna kunskap om neurodiversitet⁶⁶. Att stärka lärarnas kunskap är centralt för att riktade insatser ska kunna ges till elever i god tid. En utveckling har skett inom lärarutbildningen där valbara kurser inom neurodiversitet ingår på lärar- och specialpedagogutbildningen sedan 2018⁶⁷.



3 kap. 2 § skollagen fastställer att "Elever som till följd av en funktionsvariation har svårt att uppfylla de olika betygskriterier eller kriterier för bedömning av kunskaper som gäller ska ges stöd som syftar till att så långt som möjligt motverka funktionsvariationens konsekvenser." Elever som uppfyller de kriterier som minst ska uppnås och till exempel får godkänt betyg, ska ges ledning och stimulans för att nå längre i sin kunskapsutveckling.



”

Det finns en stor utmaning och osäkerhet hos lärare för hur man ska jobba med vissa neurodivergenta individer.

Skolsjuksköterska

”

Man bör jobba mer inkluderande så man slipper individanpassa för mycket. [...] Den individpassningen behöver inte bara folk med dyslexi utan många fler behöver den.

Representant från Dyslexiförbundet

”

Som skolkurator möter jag elever i mina stödsamtal som säger att det känns som lärarna tror att de är dumma och inte förstår dom för att de inte kan se läraren i ögonen eller för att de ofta tittar ner. När eleverna frågar om hjälp så förklarar lärarna samma sak, men med en tydligare röst. Men eleverna är inte dumma, de har bara svårt att titta någon i ögonen. Jag upplever att det tar jättemycket på deras självkänsla. Det handlar jättemycket om att stötta lärarna i kunskapen om detta.

Skolkurator

”

Vi jobbar mycket på gruppnivå, så man inte känner att man blir utpekad. Det som gynnar många elever är struktur och tydlighet, det är ju inget problematiskt att vi gör det för alla. Alla gynnas av struktur och tydlighet.

Biträdande rektor



Stöttande åtgärder

Hur kan lärare och andra funktioner öka sin kunskap om elever som behöver stöd och om vilka anpassningar som är tillgängliga? Respondenter berättar att det generellt kan vara svårt för lärare att individanpassa sin undervisning när det är stora klasser med bara en lärare. De berättar också att de upplever lärarnas kunskap om anpassad undervisning på gruppnivå som bristfällig. Respondenter med en stöttande funktion betonar vikten av att information om elevens behov behöver nå samtliga lärare som arbetar med eleven. För att detta ska vara möjligt krävs att:

- ▶ Eleven får en dokumenterad diagnos eller godkännande för extra stöd.
- ▶ Informationen om elevens behov följer med i övergången mellan skolor och klasser.



En respondent från Dyslexiförbundet lyfter att alla barn bör bli inkluderade i hur de vill ta till sig sakkunskap, exempelvis genom att läsa, lyssna eller båda samtidigt. Det är relevant information som läraren sedan kan använda för att göra eventuella individanpassningar. På motsvarande sätt lyfter respondenter med diagnos att de uppskattat att få stöd och anpassningar tillsammans med resten av klassen, i stället för att behöva gå i väg till separata specialklasser eller grupper.

Skolinspektionen framhåller vikten av att anpassa undervisningen på både grupp- och individnivå och hur betydelsefullt det kan vara för elever med NPF⁶⁸. Det individuella stöd som erbjuds är till exempel tekniska hjälpmedel som stavningskontroll, transkriberingsverktyg och ljudböcker, längre provtid, att sitta i eget rum eller

tillgång till speciallärare/specialpedagog⁶⁹. Utöver individuellt stöd behövs anpassningar på gruppnivå för att forma en inkluderande läro- och skolmiljö och skapa större delaktighet. Lärarna behöver bland annat ha kunskap om hur konkreta metoder påverkar en inkluderande läro- och skolmiljö, vilket många lärare ser som en utmaning⁷⁰.

”

Det finns kunskapskällor, såsom gratis webbkurser om hur man kan digitalisera undervisningen, och de är viktiga att använda. Det finns en stor brist i att lärare inte använder dessa kunskapskällor fullt ut.

Logoped, specialpedagog och lärare

”

Kommunen har tillgång till läs- och skrivtjänster som man erhåller via kommunlicenser, så att alla elever och lärare kommer åt detta genom en portal.

Specialpedagog

”

Det saknas ibland kunskap hos specialpedagogerna bara kring hur de tekniska hjälpmedlen ska fungera.

Biträdande rektor

”

Har du resursstarka och engagerade föräldrar kommer du få bra hjälp för de ger sig inte förrän du får bra hjälp. Men har du föräldrar som inte kan språket eller är välutbildade finns det risk att du inte får hjälp alls.

Verksamhetschef på en stiftelse med ambitionen att fler barn ska lära sig att läsa

Respondenternas exempel på anpassningar på gruppnivå:

- ▶ Fasta och strukturerade skolcheman.
- ▶ Minska variationer och rörelse mellan klassrummen, exempelvis genom att ha fasta klassrum och skolskåpen i klassrummet.
- ▶ Bestämda platser i klassrummen som roteras för att främja klassammanhållning.
- ▶ Lektionsinformation från lärare till elever för att göra skolmiljön tryggare och mer förutbestämd.
- ▶ Låta alla barn i klassen välja hur de vill ta in sakkunskaper, exempelvis genom att läsa, lyssna eller en kombination av båda.

Flera respondenter nämner att många skolor inte söker de stöd som exempelvis Specialpedagogiska skolmyndigheten erbjuder eller de licenser för tekniska hjälpmedel som finns på kommunnivå. Det är resurser som skulle kunna underlätta lärarnas arbete med undervisningen.

Det kan därmed tolkas som att en del av problematiken ligger i skolornas förmåga och kapacitet att hålla sig uppdaterade om utvecklingen vad gäller stöd och hjälpmedel och hur de kan användas på bästa sätt.

Ny teknik inom maskininlärning har möjliggjort revolutionerande nya hjälpmedel med stor potential. Exempelvis kan Chat-GPT⁷¹ och liknande modeller användas för att korrekturläsa grammatik, skriva ny text och omformulera text, så att den blir lättare att läsa. Detta kan drastiskt underlätta skrivande och läsande för personer med dyslexi. Tyvärr är Chat-GPT primärt en engelsktalande modell och svenskspråkiga modeller ligger flera år efter i utvecklingen⁷². Den största hindret för utvecklingen är tillgången till stora samlingar av svensk text⁷³, eftersom institutioner som Kungliga biblioteket inte har gett forskare tillgång till bibliotekets digitala samling av böcker⁷⁴.

Den kommunala utbildningsanordnaren ansvarar och har skyldighet för att tillräckliga tillgänglighetsåtgärder görs för att eleven ska få en likvärdig situation som elever utan en funktionsvariation⁷⁵. En lyckad anpassning är av stor vikt för att klara skolgången med godkända betyg. Tillväxtverket uppskattar att om ett barn går ut grundskolan med godkända betyg, i stället för att lämna skolan, så uppgår den samhällsekonomiska vinsten till 10-15 miljoner kronor över en livstid⁷⁶. Framför allt innebär en inkluderande läromiljö att eleven får avgörande förutsättningar för hela livet, och möjligheten att känna tillhörighet med sin klass och få undervisning med sina klasskamrater i största möjliga mån.

Vårdnadshavares betydande roll

Utöver stödet i skolan spelar vårdnadshavare en viktig roll, exempelvis genom läxhjälp då det inte alltid erbjuds eller är tillräcklig från skolans sida. En del respondenter uppger att vårdnadshavare stöttat antingen genom att hjälpa till med

läxor eller betala för privat läxhjälp om det har behövts för att klara önskad betygsnivå. Andra exempel, utöver hjälp med läxläsning, är vårdnadshavares deltagande på möten med skolan för att diskutera stöd och hjälpmedel, förberedelser inför lektioner och uppdateringar om vad som kommer på nästkommande lektioner för att kunna arbeta proaktivt.

Vårdnadshavares möjlighet att bidra med tid, engagemang eller monetära resurser kan skilja sig markant. Det beror till exempel på socioekonomiska förutsättningar och akademisk bakgrund.

I de fall där möjligheten att stötta inte finns i hemmet, hur kan vi se till att alla får det stöd de behöver?



Mina föräldrar skickade mig till extra läxhjälpstimmar. Det är inget skolan har hjälpt mig med och den lyxen har ju inte alla. Om skolan hade gjort tillräckligt hade vi inte behövt köpa läxhjälpstimmar själva.

Juriststudent med dyslexi

En övergång utan överlämning

En kritisk tidpunkt för neurodivergenta inträffar högre upp i årskurserna när det är dags att byta skola, exempelvis från låg- och mellanstadieskola till högstadieskola eller från högstadieskola till gymnasium. För att övergången ska bli smidig måste överlämningen av information om elevens anpassningar och stöd ske på ett bra sätt mellan nuvarande och mötande skola. Ansvar för att föra över information ligger delvis på nuvarande skola med samtycke från vårdnadshavare.

Det finns exempel där skolor använder ett så kallat Elevhälsokompendium. Kompendiet ger ett underlag om elevens behov av stöd till kurator, specialpedagoger och skolsköterska vid en skolövergång. Enligt respondenterna sparar detta mycket tid, eftersom det inte behövs någon ny utredning. Dessvärre saknas ett nationellt system och riktlinjer för hur denna process ska gå till, utan kompendier används på kommunalt initiativ.

Kravet på att ta eget ansvar för sina studier ökar med tiden. Det förutsätts större planeringsförmåga och mer koordinering mellan många olika lärare. De respondenter som studerar på universitet/högskola beskriver en problematik i att de själva är ansvariga för att informera och påminna lärare om sin dyslexi inför varje tentamen. Även elever som har bytt klass på samma skola har behövt påminna lärare om sina behov av stöd och anpassningar.

När eleven kommer upp i högstadie- och gymnasieåldern uppges faktorer som gruppptryck, samhörighet och skam över att man inte "fungerar likadant" som de flesta klasskompisar bli alltmer påtagliga⁷⁷.

Trots det fokuserar stöd och anpassningar på samma saker som i lågstadiet, till exempel lässtöd, tekniska hjälpmedel och mer tid för prov och uppgifter. Respondenterna menar att det hade varit positivt med ytterligare stöd för att hantera nya utmaningar, exempelvis planerings- och koordineringsstöd.

Att ge stöd utifrån behov snarare än diagnos

Flertalet respondenter har betonat vikten av rätt stöd i rätt tid. Elevens rätt till stöd bottnar i kunskap, attityd och beteende bland vårdnadshavare, lärare och övriga kringfunktioner. Utbildning leder till ökad kunskap om neurodiversitet och det gör det möjligt att tidigare identifiera elever som behöver stöd och sätta in lämpliga insatser. Det är även viktigt att som lärare, vårdnadshavare och elev ha rätt kunskap och attityd, vilket kan ge bättre förutsättningar att skapa beteendeförändring.

En ökad flexibilitet i skolan, där stöd baseras på behov snarare än diagnos, kan bidra till att eleverna kan nå sin fulla potential. Elever som får rätt förutsättningar, kan även bidra till ett bredare perspektiv och en bättre skolmiljö. Skolan har i uppdrag att uppväga skillnader i elevernas förutsättningar att ta till sig utbildningen, men behöver kunskap, tid och resurser för att göra detta.

”

En del med autism har svårt att hitta det sociala sammanhanget, [...] Det kan vara lättare på en F-5-skola [förskola-årskurs 5] med yngre barn, men svårare på högstadiet där man ska socialisera och prata med varandra.

Socionom/skolkurator

”

Dyslexin tar ju inte slut bara för att skolan [skolterminen] tar slut.

Arbetstagare med dyslexi

”

Många säger att det var lättare att få stöd i låg- och mellanstadiet, vilket ofta beror på att man har färre lärare inblandade. I högstadiet har man ofta fler lärare och då kanske det är jobbigt att prata om, och många lärare att då ta upp det med och riskerar att det glöms bort.

Logoped, specialpedagog och forskare

”

Jag har mer eller mindre behövt samla alla lärare på eget bevåg och berätta att jag har dyslexi och vad vi kommit överens om tidigare. Det hade varit skönt om det fanns ett system där sådant skedde automatiskt och jag slapp göra det själv.

Universitetsstudent med dyslexi

”

[...] Vilka anpassningar som krävs varierar mellan personer. Se det som att bära glasögon: alla glasögon passar inte alla.

Anställd på Dyslexiförbundet

”

Ju mer man pratar med en klass om funktionsvariationer, att vi alla är olika och behöver olika saker, desto mer förståelse skapar man och desto lättare blir det.

Socionom/skolkurator

”

En bra skola ska ha verktygen som gör att eleverna får ett bra självförtroende. Har de inte haft rätt verktyg och därmed inte fått bra självförtroende kan inte arbetslivet rädda situationen.

Förälder till barn med dyslexi och chef för neurodivergenta anställda



”

Det har varit svårt att söka jobb. Det har varit svårt med cv och personligt brev, att formulera sig i jobbsökningar och ha rätt fokus. Även på intervjuer har det varit utmanande att veta vad man ska säga, men det är betydligt lättare muntligt än skriftligt.

Nyanställd efter studier med ADHD och dyslexi

Arbetslivet – att arbeta med diagnos

Vad händer när skoltiden är förbi och vi fortsätter resan in i arbetslivet? Hur pass framgångsrik övergången till arbetslivet blir, beror på vilka förberedelser och verktyg från skolan som eleven tar med sig och stöttning från vårdnadshavare. Det är dock upp till varje enskild person att söka stöd i rekryteringsprocesser och förmedla information om sina behov.

En utmanande väg in i arbetslivet

När en individ går ut gymnasiet riskerar delar av skydds nätet som tidigare varit tillgängligt att gå förlorat. Respondenter ger exempel på hur unga vuxna faller ur systemet när de inte längre är elever och har tillgång till skolans mer väletablerade stödsystem. Även om det finns stöd att få upplever respondenter att det krävs att man, än mer än i skolan, själv efterfrågar det stöd man har rätt till.

I övergången från skolan till arbetslivet, vanligen i en arbetssökarprocess, upplever respondenter att det saknas ett tydligt och effektivt stöd.

För att skapa en känsla av sammanhang och skydds nät även efter gymnasiet, önskar respondenterna ett bättre samarbete mellan gymnasieskola och socialförvaltning eller andra som arbetar med neurodivergenta individer. I intervjuerna

framkommer att det finns möjligheter till förbättringar för gymnasieskolor vad gäller samarbete med arbetsmarknaden. Samtidigt vittnar skolväsendet om att de inte vet vilken part de kan lämna över information till.

Även om samarbete ofta saknas i övergången mellan skola och arbetsliv finns det andra stödfunktioner för de som söker sig ut i arbete, exempelvis via Arbetsförmedlingen.

Trots att det finns stöd att söka, riskerar neurodivergenta individer att missgynnas i rekryteringsprocesser.

Baserat på respondenternas upplevelser, kan det antas att den traditionella rekryteringsprocessen är skapad av neurotypiska för neurotypiska. Respondenterna ger exempel på vissa anpassningar som kan göras i rekryteringsprocessen för att underlätta för personer med särskilda behov och skapa mer jämlika förutsättningar. Det omfattar exempelvis att få längre tid för uppgifter som innefattar lästunga moment som personlighetstest eller case-lösning. En respondent som själv har dyslexi och driver eget företag beskriver hur deras ansökningsprocess kan vara mer gynnsam för neurodivergenta individer.

Arbetsförmedlingen ger stöd både i förberedelse för arbete, vid arbetssökande och på arbetet⁷⁸. För neurodivergenta individer finns det flera olika stödformer som både de och deras arbetsgivare kan ha rätt till. Det omfattar bland annat olika generella bidragsformer som lönebidrag från Arbetsförmedlingen samt trygghets- och utvecklingsanställning. Det finns även personligt stöd i form av personligt biträde, psykosocialt anpassningsstöd, aktivitetsstöd och utvecklingsersättning⁷⁹.

”

Man måste vara sin egen projektledare, det är du som måste avgöra om det du beställt är tillräckligt, du blir både projektledare, beställare och kvalitetssäkrare samtidigt.

Anställd med autism och ADHD

”

Jag fick ingen information från skolan om möjligt stöd i arbetssökande. Det känns som deras inställning var att man fick klara sig själv.

Anställd med ADHD och dyslexi

”

Det är en utmaning att sättet att rekrytera inte passar en autist. Man är inte bra på att sälja in sig generellt, det är öppna frågor och så vidare.

Representant från stöttande organisation inom arbetslivet för individer med autism

”

Om vi hade haft till exempel praktik, då hade man ju kunnat göra en överlämning med företagen där eleven kanske sedan börjar arbeta. Då hade man kunnat ge tips som exempelvis att det behövs ett tydligt schema uppskrivet. Vi har ingen sådan tydlig koppling eller part som vi kan göra en överlämning till.

Biträdande rektor

”

Många som börjar hos oss har aldrig varit med om att intervjuer är anpassade för deras sätt att vara.

Respondent från stöttande organisation inom arbetslivet för individer med autism

Det finns alltså vissa stöd och anpassningar i samband med övergången till arbetslivet. Ändå uppger en stor andel av de neurodivergenta respondenterna att de väljer bort att delge sin diagnos för att undvika att rekryterarnas uppfattning påverkas. I stället har flera respondenter ansträngt sig för att uppfattas som neurotypiska. En respondent med ADHD berättar att den var oärlig på ett personlighetstest under en rekrytering. Respondenten ville att resultatet skulle visa på en sansad och lugn individ i stället för de mer extrema resultat som sannolikt hade blivit utfallet om respondenten svarat ärligt.

Flera respondenter har valt att söka sig till praktiskt lagda yrken där utmaningarna som kommer med vissa former av neurodiversitet kanske inte är lika svåra att hantera. Orsaken är enligt vissa respondenter att de trodde sig sakna förmågan att studera vidare, eftersom skolgången varit svår. Konsekvenserna av detta kan bli att individer inte väljer den väg de faktiskt önskar.

Mottagandet i arbetslivet

När en individ med en funktionsvariation, som exempelvis neurodivergens, väl har anställts är varje arbetsgivare, enligt 3 kap. 2 § diskrimineringslagen (2008:567), skyldig att vidta åtgärder. Målet med åtgärderna är att individen ska få en situation som är jämförbar med individer utan funktionsvariationen i fråga. En anställd får därmed inte diskrimineras på grund av sin funktionsvariation. Diskrimineringslagen gäller även under skolåren.

Varje arbetsgivare är skyldig att erbjuda anpassningar till neurodivergenta, men endast under förutsättning att arbetsgivarna är medvetna om deras behov⁸⁰. Det innebär att de regler som gäller arbetsgivarens ansvar för att anpassa arbetsmiljön, kan vara svåra att uppfylla om arbetsgivaren inte är medveten om att behoven finns. Intervjuerna visar nämligen att det, precis som under rekryteringsprocessen, är vanligt att undanhålla sin diagnos väl på ett arbete. 88 procent* av respondenterna i rapporten har valt att inte berätta om sin diagnos för sin arbetsgivare.⁸¹

* 88 procent av de neurodivergenta respondenterna uppger att de inte har delgett sin diagnos till arbetsgivaren (9 respondenter). En respondent har enbart i vissa fall valt att undanhålla och en respondent planerar att undanhålla. De räknas som att de inte delgett sin diagnos.

Neurodiversitet är sällan synligt och flera respondenter beskriver att de har försökt låtsas vara neurotypiska. De har hittat sätt att kringgå eller dölja sina svårigheter på arbetet.

Upplevelsen av ett stigmatiserat arbetsliv

En strävan efter att uppfattas som neurotypisk under rekryteringsprocessen och på arbetet, samt en låg transparens mellan individ och arbetsgivare, tyder på att det finns ett stigma kring neurodiversitet. Orsaken till stigmatisering sägs ofta vara bristande kunskaper, vilket medför negativa attityder som i sin tur kan påverka våra beteenden⁸².

Mångfalds- och inkluderingsfrågor är i fokus hos de flesta arbetsgivare. En av respondenterna som arbetar med dessa frågor på ett konsultföretag uppger att inkludering är ett fokusområde i företagets strategi, men med störst

fokus på kön. Respondenten uppger också att arbetet med neurodivergens ligger i startgroparna och att det är ett relativt nytt område inom inkluderingsarbetet.

Nyckeln till minskat stigma är enligt respondenterna att få ut information för att öka kunskapen i samhället.

Arbetsgivare kan ge stöd förutsatt att de vet om vad som behövs. Flera av rapportens neurodivergenta respondenter berättar att de ofta varit obekväma med att be om stöd eller att de saknat tillräcklig kunskap om vilka stöd de behöver eller kan få. Om individen inte delar information om sin diagnos, känner arbetsgivaren inte till situationen och kan därmed inte göra relevanta anpassningar eller erbjuda stödåtgärder. Om det saknas information om individens neurodivergens, riskerar detta även att påverka medarbetares utvärderingar inför exempelvis lönesättning eller karriärdiskussioner.



Vi kan tillhandahålla de arbetsverktyg man kan behöva. Det jag kan uppleva är dock att man inte är öppen själv med vilka behov man har. Antingen att man inte fått någon diagnos eller inte själv upplever utmaningar på samma sätt som kollegor gör. Som chef och medarbetare kan det upplevas som känsligt att ställa frågor om den neurodivergenta inte berättat om sin diagnos.

Ansvarig för inkludering och mångfald på svensk bank



Mer än hälften av våra ansökningar har genomförts muntligt i stället för det vanliga sättet som startar med cv eller personligt brev. Anpassningar för dyslektiska elever är ofta bra anpassningar för alla.

Student med dyslexi som också driver butik



I en perfekt värld ska man kunna vara helt ärlig i en rekryteringsprocess med vilken diagnos man har. Då kan de som rekryterar utvärdera på samma villkor som alla andra, men med en medvetenhet om att man har sina styrkor och svagheter.

Anställd med ADHD



”

Som arbetsgivare måste man förstå styrkorna hos dessa personer och hur man kan använda styrkorna i sin organisation för att få bort stigma.

Representant från stöttande organisation inom arbetslivet för individer med autism

”

Det är viktigt att öka medvetenheten om det hela för att man inte ska känna att det är ett så stort hinder att förklara för folk.

Anställd med dyslexi

”

En av utmaningarna är att man inte får ta reda på om personen har en diagnos [...] Därför är det svårt att ta hand om dessa individer, enda chansen är att man själv är öppen med sin diagnos och ber om hjälp.

Representant från stöttande organisation inom arbetslivet för individer med autism

”

Det är viktigt med transparens, att man är öppen med sin diagnos, för att få bort stigma. Då måste man vara bekväm att berätta [...] Ofta vill de bara att chefen ska veta, vilket blir problem då resten av teamet inte har förståelse för personens specialanpassningar.

Representant från stöttande organisation inom arbetslivet för individer med autism

”

Jag har inte berättat för min chef om mina diagnoser. [...] Jag känner inte riktigt att det känns värt att berätta och jag är orolig för att bli behandlad annorlunda.

Anställd med dyslexi och ADHD

Potentialen i anpassningar

Arbetsgivare behöver ha mer öppna samtal för att verklig förändring ska ske. Genom att prata mer om neurodiversitet och vara mer transparenta kan även kunskapen öka. Respondenterna har givit flera goda exempel på stöd som arbetsgivare kan erbjuda. Det kan till exempel vara att i god tid förbereda individer inför vad som ska komma, forum för att kunna kommunicera sin dagliga förmåga och förståelse för att vissa uppgifter tar längre tid så att arbetsgivaren kan anpassa arbetet på daglig basis.



Min chef vet att jag inte klarar av saker som jag inte är beredd på, så hon förbereder mig på saker för att stötta.

Anställd med ADHD och autismspektrumtillstånd

Arbetsgivare har sett fördelar med att inkludera neurodivergenta individer och nyttja deras styrkor. Ett exempel är ett IT-konsultföretag inriktat mot systemutveckling och dataanalys där alla konsulter har autism⁸³.



Med våra konsulter kan man designa teamet så man lägger uppgifter som är mer repetitiva och strukturerade på våra konsulter och därmed frigör tid för andra medarbetare som kan fokusera på annat.

Representant från stöttande organisation inom arbetslivet för individer med autism

Bland IT-konsultbolagets kunder finns en svensk storbank som beskriver ett lyckosamt samarbete.



Det som fungerat bra tillsammans med dem är att båda parter kliver in med medvetenhet och öppenhet om behov individer har för att fungera. Det gäller behov kopplat till att äta lunch, sitta med hörlurar, komma för sent. Vi är med och stödjer individen och gruppen när det finns utmaningar.

Ansvarig för inkludering och mångfald på svensk bank

Med arbetsuppgifter och stöd som är anpassade efter individer kan deras självförtroende öka. Individerna kan både prestera och må bättre, vilket i sin tur kan skapa vinster på samhällsnivå.

Arbetslivsparadoxen

Ett icke fullt fungerande samarbete mellan arbets sökande och arbetsgivare kan liknas vid en paradox. Paradoxen är att neurodivergenta personer inte alltid vill berätta om sin diagnos eller sitt behov av stöd. Det gör att arbetsgivaren saknar vetskap om den neurodivergentas behov. För att minska stigmatiseringen krävs viljan och modet att vara transparent med sin diagnos. Samtidigt måste stigma minska för att fler ska våga berätta.

Stigmat som omger frågan hämmar dess utveckling och realiseringen av de investeringar som görs för att frigöra den potential som neurodivergenta individer har. För att kunna optimera deras potential behöver arbetslivet öka sin kunskap och sitt engagemang i dessa frågor. Flera studier visar att när anpassningar och stöd upplevs som en naturlig del av arbetsplatsen, kan stigma minska. Det kan leda till att fler vågar vara öppna med sin neurodivergens^{84,85} och skapa en positiv spiral som sänker trösklarna för neurodivergenta.



Vägen framåt

Utöver monetära vinster finns andra samhällsekonomiska vinster, exempelvis i form av ökat psykiskt välmående som kommer av att individer får möjlighet att vara sig själva och nå sin fulla potential.

Det som inte är lika mätbart, men likväl en stor del av vinsten, är de mjuka värdena. I denna rapport har respondenter berättat sina unika historier om inkluderingens effekter på dem. Förutom att lyfta utmaningar har de delat upplevelser av ökad samhörighet i skolmiljöer när lärare mött deras behov. Respondenterna har även givit exempel på hur anpassade arbetsuppgifter och förståelse från arbetsgivare bidragit till ökat självförtroende. Det handlar om att skapa ett klimat där olikheter är normen och en katalysator för samhällsutveckling och en bättre värld.

Vi har sammanfattat de största utmaningarna som identifierats i rapporten. Vi har även sammanfattat ett antal rekommendationer för skolor och arbetsgivare som baseras på rapportens resultat och EY:s erfarenhet inom området.

Utmaningar i skolan

- ▶ **Sen eller obefintlig diagnos begränsar möjligheten till anpassning** | Att vissa individer inte får diagnos i rätt tid och tillgång till rätt stöd under de tidiga skolåren innebär att förutsättningarna inte är jämlika från start.
- ▶ **Stöd baserat på diagnoser i stället för individuella behov** | Lärare utgår från den kunskap de har och de stöd som uppfattas gynna alla med samma diagnos. I stället bör stödet anpassas efter de unika behoven hos varje individ.
- ▶ **Begränsad tillgång till medel och stödresurser sätter press på elev och vårdnadshavare** | Det finns olika typer av stöd och resurser, men i dagsläget används de inte i den utsträckning som skulle önskas. Individer och vårdnadshavare behöver driva sina egna agendor och vara både beställare, projektledare och mottagare. Under skoltiden kan barn vara beroende av drivande och resursstarka vårdnadshavare. De barn som saknar detta kan därmed missgynnas.

Utmaningar i övergången från skolan till arbetslivet

- ▶ **Bristfälliga överlämningar** | Ojämlig och bristande integrering mellan kommuner och regioner i samband med övergången från skola till arbetsliv gör det svårt att definiera vem som är mottagare, det vill säga vem kan neurodivergenta som behöver vidare stöd i nästa fas vända sig till?
- ▶ **Otillräckliga tillgänglighetsåtgärder** | Unga vuxna faller ur systemet när de inte längre är skolelever och har tillgång till det mer etablerade stödsystem som skolan erbjuder.
- ▶ **Standardiserade anställningsprocesser** | Den traditionella rekryteringsprocessen är skapad av neurotypiska för neurotypiska. Processen bör förändras för att skapa rekryteringar där neurodivergenta har samma möjligheter som alla andra.

Utmaningar i arbetslivet

- ▶ **Stigmatisering** | När det gäller mångfald och inkludering har neurodiversitet inte tagit så stor plats i samhällsdebatten. Att området inte har uppmärksammats eller varit föremål för insatser i lika stor utsträckning som exempelvis frågor kopplade till kön bidrar till arbetslivsparadoxen.
- ▶ **En arbetslivsparadox** | Ett dysfunktionellt förhållande mellan neurodivergenta och arbetsgivare, där neurodiversitet sällan lyfts av arbetsgivaren eller vill lyftas av individen.

Rekommendationer – skola

Quick wins: (snabba, direktverkande aktiviteter)

- ▶ Kommunera och informera om neurodiversitet för att öka elevernas kunskap. Vad innebär neurodiversitet och varför behöver och får vissa klasskompisar avvika från den etablerade norm som finns?
- ▶ Prata mer öppet om vilka stöd som finns, även om det såvitt är känt inte finns någon elev i klassen som är neurodivergent. Även neurotypiska elever kan gynnas av hjälpmedel i olika sammanhang.
- ▶ Öka strukturen och förutsägbarheten i undervisningsaktiviteter, till exempel genom fasta och strukturerade skolscheman och förutbestämda platser.

Big bets: (långsiktiga, signifikant betydande initiativ)

- ▶ Utöka utbildningsinsatserna för lärare, föräldrar och elever för att skapa kunskap och förutsättningar för tidiga diagnoser.
- ▶ Ge lärare möjligheter att kunna anpassa undervisningen efter enskilda elevers behov, inte diagnos. Samma glasögon passar inte alla.
- ▶ Använd och implementera nya tekniska hjälpmedel i kombination med traditionella undervisningsmetoder.
- ▶ Utvärdera omgivning och miljö. Skapa riktlinjer och ha gruppsamtal eller stödgrupper för att främja en trygg miljö för olika behov.

Rekommendationer – arbetslivet

Quick wins: (snabba, direktverkande aktiviteter)

- ▶ Integrera mångfalds- och inkluderingsfrågor i företagets interna kommunikationskanaler, events, communitys etcetera.
- ▶ Anpassa rekryteringsfasen genom att exempelvis göra rekryteringsannonser och intervjuer mer explicita, inkluderande och fokuserade på de specifika arbetsuppgifterna.
- ▶ Utmana den traditionella rekryteringsprocessen genom att sikta på neurodivergent anpassning, både i aktiviteter och mätpunkter.
- ▶ Prata öppet om neurodiversitet för att skapa trygghet, även om du inte är medveten om att någon anställd är neurodivergent. Det kan exempelvis ske genom att presentera tillgängliga hjälpmedel under introduktionen av nya anställda.

Big bets: (långsiktiga, signifikant betydande initiativ)

- ▶ Inrätta processer, utbildningar och policyer med fokus på mångfald och inkludering, till exempel genom att arbeta mer aktivt och transparent med detta och sätta upp KPI:er. På individnivå är det viktigt med stödgrupper, nätverk, mentorskap och coaching.
- ▶ Erbjud och synliggör hjälpmedel som ger stöd i arbetsuppgifter som kräver läsning eller skrivande.
- ▶ Genomför utbildningar för att skapa ökad kunskap om neurodivergentas styrkor och behov samt vilka hjälpmedel som finns tillgängliga.
- ▶ Dra nytta av den potential som finns. Analysera vilka tjänster och befattningar som är särskilt passande för neurodivergenta och synliggör det erbjudandet.



Flera av rekommendationerna förutsätter kunskap om neurodiversitet och vilka individer som omfattas. Därmed behövs ett klimat där det pratas mer öppet om neurodiversitet, så att neurodivergenta vågar berätta om sina behov. Att se olikheter som normen och bygga skola, arbetsliv och samhälle på denna premiss, kan driva värderealisering i både företag och samhället i stort. Dessutom bidrar ökad inkludering till individers möjlighet att uppnå sin fulla potential där allas unika förmågor och färdigheter tas tillvara oavsett bakgrund.

En modern syn på mångfald och inkludering, som genomsyrar hela individens livsresa och stöttas av politisk samverkan och hållbara investeringar, är vägen till minskad arbetslöshet bland neurodivergenta individer. Och det skapar varje år en samhällsekonomisk vinst på 67 miljarder kronor. Genom att inkludera de som är exkluderade kan vi tillsammans utnyttja den enorma potential som finns.



Bilagor

Bilaga 1: Beräkningar

För att beräkna vinsten för samhället när en neurodivergent kommer i arbete tar vi hänsyn till vinsten för statsbudgeten och produktionsvärdet.

Vinst för statsbudgeten

Svenskt näringsliv använde FASIT för att beräkna hur mycket en genomsnittlig person som är fullt sysselsatt (mer än 90 procent) bidrar med till offentlig sektor jämfört med en person inte är sysselsatt. I kalkylen ingår skattefria

transfereringar, skattepliktiga transfereringar, inkomstskatt och arbetsgivaravgifter. Skillnaden är 338 599 kronor om året. Från summan av inkomstskatt och arbetsgivaravgifter dras skattepliktiga och skattefria transfereringar samt moms. Nettot för den som inte är sysselsatt är minus 69 737 kronor per år och för den som är fullt sysselsatt plus 268 862 kronor per år. Grunddata är från 2016 och beräkningarna från 2019⁸⁶. Osäkerhet i kostnaden för statskassan tas inte hänsyn till i övriga beräkningar.

	Skattefria transfereringar Kr	Skattepliktiga transfereringar Kr	Inkomstskatt Kr	Arbetsgivaravgifter med mera Kr	Moms Kr	Summa Kr
Ej sysselsatt	-32 993	-55 632	17 053	1 834	29 216	-69 737
Sysselsatt	-10 006	-19 310	117 991	133 010	47 176	268 862
					Netto	338 599

Vinst från produktion

För att beräkna produktionsvärdet för en genomsnittssvensk användes medianlönen som är 33 200 kronor⁸⁷ och lönekostnadspåslag som uppskattas vara 40 procent, alltså arbetsgivaravgifter och pension. Resultatet blir $33\,200 \cdot 1.4 \cdot 12 = 557\,760$. Denna summa adderas med 338 599 för att få den totala vinsten av att gå från arbetslöshet till ett arbete med medianlön, vilket är 896 359 kronor per år.

Total vinst av inkludering

Följande metod användes för att beräkna den årliga ekonomiska vinsten för samhället om neurodivergenta blev sysselsatta i motsvarande grad som övrig befolkning. I ULF 2019 finns statistik om vilken andel av individer med NPF, dyslexi ingår ej, samt övrig befolkning som arbetar. Beräkningen har inte tagit hänsyn till att det i viss utsträckning kan finnas överlapp med individer som har både NPF och dyslexi och därmed räknas dubbelt i statistiken. Motsvarande siffror för dyslexi finns i ULF 2015. För att beräkna vinsten användes följande ekvation. Diagnos innebär dyslexi eller NPF.

$((\text{andel i arbete övriga}) - (\text{andel i arbete diagnos})) \cdot \text{antal med diagnos} \cdot 896\,359 = \text{vinst}$

NPF: $(0.74 - 0.48) \cdot 198\,000 \cdot 896\,359 = 44\,724\,728\,664$

Dyslexi: $(0.74 - 0.48) \cdot 93\,000 \cdot 896\,359 = 22\,007\,406\,168$

Statistiken från ULF har felmarginaler som representerar ett 95-procentigt konfidensintervall. Felmarginalen för vinsten beräknas med följande ekvation, där σ är standardavvikelsen, fel är felmarginalen och $z=1.96$.

$$\sigma^2 = (\text{fel}/z)^2$$

Följande förkortningar används i ekvationerna till höger. Andel i arbete övriga förkortas öa, andel i arbete med diagnos är da, procent av befolkningen med diagnos är dp. μ innebär medelvärde.

$$\sigma_{\text{öa}}^2 + \sigma_{\text{da}}^2 = \sigma_{\beta}^2$$

$$\mu_{\text{öa}} + \mu_{\text{da}} = \mu_{\beta}$$

$$\sigma_{\text{dp}}^2 \mu_{\beta}^2 + \sigma_{\beta}^2 \mu_{\text{dp}}^2 + \sigma_{\text{dp}}^2 \sigma_{\beta}^2 = \sigma_{\alpha}^2$$

$$z \sqrt{\sigma_{\alpha} (896359/100)^2} = \text{fel}$$

Resultatet *fel* ger osäkerheten i beräkningarna. För att få osäkerheten för summan av vinst av att inkludera NPF och dyslexi adderas variansen σ^2 för båda beräkningarna.



Vi vill rikta ett stort tack till alla respondenter som medverkat i intervjuer. Utan er hade denna rapport inte varit möjlig!

Kontakt



Daniel Brämhagen

Partner

Mobil: +46 70 671 51 79

daniel.bramhagen@se.ey.com



Johanna Wilbrand

Projektledare

Mobil: +46 73 415 77 87

johanna.wilbrand@se.ey.com



Åsa Granstrand

Nordic DE&I Leader

Mobil: +46 72 392 65 41

asa.granstrand@se.ey.com

Övriga deltagare i rapporten:

Emil Lindahl

Hanna Svensson

Isabella Bergvik

Oskar Bonde

Sara Grafström

Tobias Åberg



Källhänvisning

- 1 Innovation and the Environment: Challenges & Policy Options for the UK, Imperial College Centre for Energy Policy and Technology & the Fabian Society, 2001, <https://www.imperial.ac.uk/media/imperial-college/research-centres-and-groups/icept/7294721.PDF>.
- 2 Corporate social responsibility & Responsible business conduct, European Commission, n.d., https://single-market-economy.ec.europa.eu/industry/sustainability/corporate-social-responsibility-responsible-business-conduct_en.
- 3 Why Corporate Strategies Should Be Focused On Sustainability, Forbes, 2021, <https://www.forbes.com/sites/forbesbusinesscouncil/2021/02/10/why-corporate-strategies-should-be-focused-on-sustainability/?sh=1d1d95387e9f>.
- 4 Future of Jobs Survey, The Future of Jobs, The World Economic Forum, 2020.
- 5 Driving Retention and Performance Through Employee Engagement, Corporate Leadership Council, 2008.
- 6 Which Two Heads Are Better Than One? How Diverse Teams Create Breakthrough Ideas and Make Smarter Decisions, Australian Institute of Company Directors, 2016.
- 7 Symbolen $\pm XX$ representerar felmarginalerna, dvs det intervall som täcker in osäkerheten i siffran. Felmarginalerna är genomgående i rapporten konfidensintervall på 95 procent, vilket innebär att om undersökningen upprepas skulle 95 procent av utfall vara inom det definierade intervallet.
- 8 The symbol $\pm XX$ represents the margin of error, i.e., the interval that covers the uncertainty in the figure. The margins of error throughout the report are 95 percent confidence intervals, which means that if the survey were repeated, 95 percent of outcomes would be within the defined interval.
- 9 Neurodiversity at Work, CIPD 2018, s. 7-8.
- 10 ICD-11 for Mortality and Morbidity Statistics, WHO, 2022.
- 11 Flera diagnoser, *Dyslexiförbundet*, u.å.
- 12 Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning, SCB & Arbetsförmedlingen, 2019.
- 13 Undersökningarna av levandeförhållanden (ULF), SCB, 2018-2019.
- 14 Läs- och skrivsvårigheter, SPSM, 2022.
- 15 The Prevalence of Dyslexia: A New Approach to its Estimation, *Wagner et al*, 2021.
- 16 Center of Neurodevelopmental Disorders vid Karolinska Institutet, *KIND*, Sven Bölte.
- 17 Allt fler barn och unga får diagnoserna adhd eller autism, *Folkhälsoguiden*, 2022.
- 18 Fortsatt ökad förskrivning av adhd-läkemedel efter att fler diagnostiserats, *Socialstyrelsen*, 2021.
- 19 Nyheter, EKOT. (2023). [Radioprogram]. *Sveriges Radio*. 24 februari.
- 20 Nyheter, EKOT. (2023). [Radioprogram]. *Sveriges Radio*. 24 februari.
- 21 Intervju med medarbetare på Diskrimineringsombudsmannen, 2022.
- 22 Young professional Attraction Index, *Academic Work*, 2022.
- 23 God utbildning för alla, UNDP, u.å.
- 24 Fredliga och inkluderande samhällen, *UNDP*, u.å.
- 25 Future of Jobs Survey, The Future of Jobs, *The World Economic Forum*, 2020.
- 26 Driving Retention and Performance Through Employee Engagement, *Corporate Leadership Council*, 2008.

- 27 Värdet av dyslexi, *Ernst & Young*, 2018.
- 28 ADHD – diagnos som väcker känslor, *Karolinska Institutet*, 2022.
- 29 ADHD, *UMO*, u.å.
- 30 Autismspektrumtillstånd (AST), *Riksförbundet Attention*, u.å.
- 31 Intervjuer med neurodivergenta individer, 2022.
- 32 Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning, *SCB*, 2022.
- 33 ICD-11 for Mortality and Morbidity Statistics, *WHO*, 2022.
- 34 Symbolen $\pm XX$ representerar felmarginalerna, dvs det intervall som täcker in osäkerheten i siffran. Felmarginalerna är genomgående i rapporten konfidensintervall på 95 procent, vilket innebär att om undersökningen upprepas skulle 95 procent av utfall vara inom det definierade intervallet.
- 35 Undersökningarna av levnadsförhållanden (ULF), *SCB*, 2018-2019.
- 36 Undersökningarna av levnadsförhållanden (ULF), *SCB*, 2014-2015.
- 37 Stockholm på väg mot utanförskapskris – nästan var nionde vuxen bidragsförsörd, *Svenskt Näringsliv*, 2021.
- 38 Stockholm på väg mot utanförskapskris – nästan var nionde vuxen bidragsförsörd, *Svenskt Näringsliv*, 2021.
- 39 On the social opportunity cost of unemployment, *Per-Olov Johansson & Bengt Kriström*, 2020.
- 40 Individ i centrum, Ingvar Nilsson och Anders Wadeskog, *Skandia*, 2008.
- 41 Medianlöner i Sverige 2021, *SCB*, 2022.
- 42 Sveriges BNP 2021, *SCB*, 2022.
- 43 Se bilaga 1 för fullständiga beräkningar.
- 44 Statens budget i siffror, *Regeringskansliet*, u.å.
- 45 Statens budget i siffror, *Regeringskansliet*, u.å.
- 46 Statens budget i siffror, *Regeringskansliet*, u.å.
- 47 Studie: Nästan alla våldsdömda unga män i fängelse har en diagnos, *Sveriges Radio*, 2022.
- 48 Studie: Nästan alla våldsdömda unga män i fängelse har en diagnos, *Sveriges Radio*, 2022.
- 49 Undersökningarna av levnadsförhållanden (ULF), *SCB*, 2018-2019 och 2014-2015.
- 50 The economic consequences of autistic spectrum disorder among children in a Swedish municipality, *Järbrink*, 2007.
- 51 Värdet av dyslexi, *Ernst & Young*, 2018.
- 52 Adhd – diagnos som väcker känslor, *Karolinska Institutet*.
- 53 ADHD, *UMO*, u.å.
- 54 Autismspektrumtillstånd (AST), *Riksförbundet Attention*, u.å.
- 55 Overlooked workers gain appeal in challenging times, *The Financial Times*, 17 mars 2020.
- 56 Which Two Heads Are Better Than One? How Diverse Teams Create Breakthrough Ideas and Make Smarter Decisions, *Australian Institute of Company Directors*, 2016.
- 57 Which Two Heads Are Better Than One? How Diverse Teams Create Breakthrough Ideas and Make Smarter Decisions, *Australian Institute of Company Directors*, 2016.
- 58 Undersökningarna av levnadsförhållanden (ULF), *SCB*, 2018-2019.

- 59 Hur tidigt kan man veta om ett barn har dyslexi? *Svenska Dyslexiföreningen*, u.å.
- 60 Autism, *Autism Sverige*, u.å.
- 61 The Cost of Autism Spectrum Disorders, *Horlin et al.*, 2014.
- 62 Extra anpassningar, särskilt stöd och åtgärdsprogram, *Skolverket*, 2022.
- 63 Kartläggning och tidiga stödinsatser i förskoleklassen, *Skolinspektionen*, 2020.
- 64 Uppmärksamma elevers frånvaro och agera, *SOU*, 2016.
- 65 Läs- och skrivsvårigheter/dyslexi i grundskolan, *Skolinspektionen*, 2022.
- 66 Uppmärksamma elevers frånvaro och agera, *SOU*, 2016.
- 67 NPF-krav införs på lärarutbildningen, *Skolvärlden*, 2017.
- 68 Att skapa förutsättningar för delaktighet i undervisningen, *Skolinspektionen*, 2018.
- 69 Intervjuer med neurodivergenta personer, 2022.
- 70 Att skapa förutsättningar för delaktighet i undervisningen, 2018.
- 71 Training language models to follow instructions with human feedback, *Ouyang et al.*, 2022.
- 72 Lessons Learned from GPT-SW3: Building the First Large-Scale Generative Language Model for Swedish, *Ekgren et al.*, juni 2022.
- 73 The Nordic Pile, *Magnus Sahlgren*, 2022.
- 74 Svensk AI får läsa på Flashback i stället för KB, *Per Gudmundson SvD*, 2022.
- 75 DO har många ärenden med barn med NPF, *Riksförbundet Attention*, 2022.



- 76 Kapitalförsörjning för hållbara investeringar, *Tillväxtverket*, 2021.
- 77 Hantera utagerande beteende, *SPSM*, 2022.
- 78 Hjälp för arbetssökande med funktionsnedsättning eller ohälsa, *Arbetsförmedlingen*, u.å.
- 79 Olika former av stöd för personer med NPF på arbetsmarknaden, *Riksförbundet Attention*, 2021.
- 80 Arbetsmiljön och NPF, *Riksförbundet Attention*, 2021.
- 81 88 procent av de neurodivergenta respondenterna uppger att de inte har delgett sin diagnos till arbetsgivaren (9 respondenter). En respondent har enbart i vissa fall valt att undanhålla och en respondent planerar att undanhålla. De räknas som att de inte delgett sin diagnos.
- 82 Stigmatisering vid psykisk ohälsa, *Folkhälsomyndigheten*, 2022.
- 83 Om oss, *Unicus*, u.å.
- 84 Perspectives of key stakeholders on employment of autistic adults across the United States, Australia, and Sweden. *Autism research*. [Online] 12 (11), 1648-1662, Black, M. H. et al., 2019.
- 85 Multiinformant International Perspectives on the Facilitators and Barriers to Employment for Autistic Adults. *Autism research*. [Online] 13 (7), 1195-1214, Black, M. H. et al., 2020.
- 86 Utanförskapet är Sveriges största utmaning; Utanförskapet behöver minska, *Svenskt näringsliv*, u.å.
- 87 Medianlöner i Sverige 2021, *SCB*, 2022.
- 88 Väntetider i vården, *Sveriges Kommuner och Regioner*, medelväntetid oktober 2022.
- 89 Väntetider i vården, *Barn- och ungdomspsykiatri (BUP)*, december 2022.



EY | Building a better working world

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

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

© 2023 Ernst & Young AB, All Rights Reserved.

[Privacy policy](#)

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

www.ey.com/se