



# I balans eller på gränsen?

Specialpedagogers hantering av sin arbetssituation och arbetsbelastning i dagens skola

Camilla Danielsson  
Linda Stjernström  
Specialpedagogprogrammet



Uppsats/Examensarbete: 15hp

Kurs: SPP 601

Nivå: Avancerad

Termin/år: VT 2025

Handledare: Jana Hanzel Krátká

Kurs, Examinator: Girma Berhanu, Jana Hanzel Krátká

Uppsats, Examinator: Mikael Ring

---

Nyckelord: Specialpedagog, arbetsbelastning, arbetssituation, arbetsbeskrivning

## **Abstract**

Studiens problemområde handlar om specialpedagogers komplexa arbetsbelastning som till stor del styrs av rektor och skolans kultur, vilket kan leda till att specialpedagoger upplever en känsla av otillräcklighet. Syftet med denna studie var att undersöka hur specialpedagoger i grundskolan upplever och hanterar sin arbetsbelastning samt att belysa vilka faktorer som påverkar arbetssituationen. Studiens teoretiska utgångspunkt var systemteori och med hjälp av Bronfenbrenners (1979) utvecklingsmodell analyserades resultatet för att få ett helhetsperspektiv. Systemteorin kan förklara vikten av samverkan och stöd mellan alla system inom och utanför skolan för att kunna skapa balans och främja specialpedagogernas arbetssituation. För att fånga hur respondenterna erfar sin arbetssituation användes en fenomenologisk ansats. I denna kvalitativa studie var målet att med hjälp av semistrukturerade intervjuer finna svar på hur nio specialpedagoger i grundskolan beskriver att de upplever och hanterar sin arbetsbelastning och att finna faktorer som främjar och hindrar deras arbete. Studiens resultat visar att förväntningar från lärare och skolans kultur upplevs påverka specialpedagogers arbetsbelastning. Vidare visar studiens resultat att specialpedagogers arbetssituation påverkas av både främjande och hindrande faktorer. Respondenterna betonar vikten av en stödjande rektor, vilket kan bidra till en främjande arbetssituation. Brist på resurser och otydlig arbetsbeskrivning kan däremot skapa stress och frustration och upplevas hindrande. Finns goda relationer och samarbete, både inom och utanför elevhälsan, kan detta ses som främjande. Det framkommer att respondenterna anpassar sitt arbete efter tillgängliga resurser snarare än efter elevers behov, och socioekonomiska faktorer berörs sällan trots deras relevans.

## Förord

Denna studie har planerats och genomförts av oss båda gemensamt. Alla intervjuer har genomförts på plats där vi båda har varit delaktiga. Vi började med att koda och analysera materialet var och en för sig och gick sedan vidare genom att göra det tillsammans för att få en gemensam bild och en djupare förståelse. Under hela arbetets gång har vi suttit tillsammans och formulerat och diskuterat varenda mening som skrivits.

Vi vill tacka respondenterna som ställt upp med sin dyrbara tid och bidragit till att studien kunde genomföras. Vi vill även tacka vår handledare Jana Hanzel Krátká som genom kontinuerligt stöd och kritisk granskning stegvis fört vår studie framåt.

# Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>Inledning</b> .....	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Syfte och forskningsfrågor</b> .....	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Bakgrund</b> .....	<b>5</b>
3.1	Centrala begrepp .....	6
<b>4</b>	<b>Tidigare forskning</b> .....	<b>7</b>
4.1	Arbetsbelastning .....	7
4.2	Rektors roll .....	7
4.3	Samarbete .....	8
4.4	Skolkultur .....	9
4.5	Autonomi .....	10
4.6	Resurser .....	10
<b>5</b>	<b>Teoretiska utgångspunkter</b> .....	<b>11</b>
5.1	Systemteori .....	12
5.1.1	Mikrosystem .....	12
5.1.2	Mesosystem .....	12
5.1.3	Exosystem .....	12
5.1.4	Makrosystem .....	13
5.1.5	Kronosystemet .....	13
5.2	Frirum .....	14
5.3	Fokus inom systemteorin .....	14
5.4	Systemteoretiskt perspektiv inom elevhälsan .....	16
<b>6</b>	<b>Metod</b> .....	<b>16</b>
6.1	Urval .....	17
6.2	Genomförande .....	17
6.3	Bearbetning och analys .....	18
6.4	Giltighet, tillförlitlighet och relaterbarhet .....	19
6.4.1	Giltighet .....	19
6.4.2	Tillförlitlighet .....	20
6.4.3	Relaterbarhet .....	21

6.5	Etik .....	21
<b>7</b>	<b>Resultat .....</b>	<b>22</b>
7.1	Hur specialpedagoger beskriver att de upplever och hanterar sin arbetsbelastning.....	22
7.1.1	Förväntningar.....	23
7.1.2	Tidsbrist.....	24
7.1.3	Många bollar i luften .....	25
7.1.4	Arbetsbeskrivning .....	27
7.2	Främjande och hindrande faktorer som specialpedagoger beskriver och upplever påverkar deras arbetssituation .....	28
7.2.1	Organisation och ledning .....	28
7.2.2	Resurser.....	29
7.2.3	Relationer och samarbeten .....	30
7.2.4	Autonomi.....	32
7.2.5	Balans .....	33
<b>8</b>	<b>Diskussion .....</b>	<b>34</b>
8.1	Resultatdiskussion.....	34
8.1.1	Hur specialpedagoger upplever och hanterar sin arbetsbelastning .....	34
8.1.2	Främjande och hindrande faktorer som specialpedagoger beskriver påverkar deras arbetssituation .....	35
8.2	Metoddiskussion.....	37
8.3	Studiens kunskapsbidrag .....	38
8.4	Förslag till vidare forskning .....	39
<b>9</b>	<b>Referenser .....</b>	<b>40</b>
<b>10</b>	<b>Bilagor .....</b>	<b>45</b>
10.1	Bilaga 1 .....	45
10.2	Bilaga 2 .....	46

# 1 Inledning

En skola för alla är ett begrepp som i Sverige är väl etablerat och begreppet betonades i och med införandet av 1980 års läroplan (Lgr 80). Ahlberg (2015) beskriver att alla elever skulle känna sig välkomna och inkluderade till skillnad från tidigare då elever med svårigheter segregats från den reguljära undervisningen. I både "Läroplan för det obligatoriska skolväsendet, förskoleklassen och fritidshemmet" (Lpo 94) och "Läroplan för grundskolan, förskoleklassen och fritidshemmet" (Lgr 11, 2017) betonas att undervisningen ska utformas efter varje individs förutsättningar och behov. Som specialpedagog inom grundskolan, menar Ahlberg (2015), att inkludering av alla elever är en självklar del av uppdraget, vilket innebär att alla elever blir sedda och att alla elever får en anpassad undervisning utifrån deras behov. För att varje individ ska känna sig lika mycket värd och uppleva social rättvisa så är specialpedagogers samhällsuppdrag ett viktigt verktyg. De insatser specialpedagoger gör för att stödja elever med särskilda behov bidrar till en skola för alla.

I dagens skola har specialpedagoger en viktig roll då Skolverkets rapport visar att antalet elever i behov av särskilt stöd har ökat. Idag har 6,2% av eleverna i svenska grundskolor ett åtgärdsprogram (Skolverket, 2023), vilket visar på behovet av särskilt stöd och specialpedagogisk kompetens. I vår studie undersöks hur specialpedagoger i grundskolan beskriver hur de upplever och hanterar sin arbetsbelastning samt vilka främjande och hindrande faktorer specialpedagoger beskriver påverkar deras arbetssituation. Genom att intervjua nio verksamma specialpedagoger inom grundskolan vill vi genom deras upplevelser få en bild av hur arbetssituationen ser ut samt vilka faktorer som påverkar arbetsbelastningen eftersom vi ser en lucka inom svensk forskning inom detta område. Vi vill med denna uppsats lyfta fram olika faktorer för en hanterbar arbetssituation då vi själva arbetar som specialpedagoger och möter liknande utmaningar med att prioritera och hinna med våra arbetsuppgifter.

I examensförordningen (SFS 2017:1111) finns beskrivet vilka förmågor som krävs i arbetet som specialpedagog, men enligt Möllås m.fl. (2017) praktiseras dessa inte alltid i verksamheten och utbildningen är således ingen garanti för specialpedagogers arbetsuppgifter. Vidare påtalas att rektors organisering av verksamheten och skolans kultur har en avgörande betydelse för vilka arbetsuppgifter specialpedagoger får. Detta kan bidra till att specialpedagogers arbetsuppgifter blir otydliga och att det främjande arbetet som beskrivs i examensförordningen (SFS 2017:1111) inte hinns med. Möllås m.fl. (2017) menar att specialpedagoger och speciallärare har en given roll i elevhälsan då deras kompetenser kan leda till en inkluderande och tillgänglig skolmiljö för alla.

Specialpedagogers uppdrag kan enligt von Nisser (2014) vara otydligt och förväxlas med speciallärares uppdrag. Såväl rektorer som pedagoger kan ha olika förväntningar på specialpedagogers roll och i viss mån kan det finnas en överlappning mellan specialpedagogers och speciallärares arbetsuppgifter när det handlar om stöd till elever med särskilda behov. Då gränserna mellan specialpedagogers och speciallärares roller inte alltid är klart definierade, kan detta skapa spänningar eller förvirring, om vad respektive yrkesgrupp ska ansvara för. Ibland

utför specialpedagoger uppgifter som traditionellt sett anses vara speciallärarens ansvar (Nisser, 2014).

I tidskriften *Specialpedagogik* från *Vi Lärare* uppmärksammar Skott (2024) specialpedagogers arbetssituation, och enligt en enkätundersökning, publicerad i samma tidskrift, upplever många specialpedagoger att tiden inte räcker till. Såväl Wieland Wermke, professor i specialpedagogik på Stockholms universitet som Charlotte Jakobsson, speciallärare och doktorand i specialpedagogik, nämner i artikeln att det är rektors ansvar att fördela resurser och prioritera arbetsuppgifter. Något annat som lyfts fram är bristen på tid och specialpedagoger använder ofta både förtroendetid, helger och lov för att hinna med sina arbetsuppgifter. Här fyller rektor en viktig funktion då specialpedagoger inte har mandat att välja bort arbetsuppgifter. Arbetsdagen präglas av ständiga prioriteringar, vilket även bekräftas i Charlotte Jakobssons pågående licentiatavhandling i samma artikel. I artikeln framkommer att 78 arbetsuppgifter ingår i specialpedagogers uppdrag. Detta visar att problemet har blivit aktuellt och även i Skolverkets artikel (2020) lyfter Möllås fram specialpedagogers komplexa arbetsbelastning, som ofta leder till en känsla av otillräcklighet och därmed ökad stress. I tidskriften *Specialpedagogik* från *Vi Lärare* menar Häglund (2024) att många specialpedagoger är sjukskrivna på grund av utbrändhet och att det upplevs svårt att gå tillbaka på deltid efter en sjukskrivning då mängden arbetsuppgifter kvarstår, vilket ofta resulterar i en ny sjukskrivning.

I kommittédirektivet om en förbättrad elevhälsa (Dir. 2024:30) skriver Regeringen att specialpedagoger ska närma sig eleverna och lärarnas undervisning i stället för att enbart ge lärarna råd och stöd. Riktas insatserna direkt till eleverna genom specialundervisning är förhoppningen att eleverna får tidigare stöd i sitt lärande samt att lärarnas arbetsbelastning minskar. Detta förslag går emot såväl examensförordningen (SFS 2017:1111) som Möllås m.fl. (2017) där specialpedagoger har en given plats i elevhälsan för att bidra till en skola för alla. I och med kommittédirektivet om en förbättrad elevhälsa reflekterar vi över hur detta kommer att påverka specialpedagogers redan komplexa arbetsbelastning vilket gör vår studie aktuell att genomföra.

Forskning visar att arbetsvillkor och arbetsmiljö har en avgörande påverkan på specialpedagogers framgång att lyckas med sitt arbete. Vid bristfälliga arbetsförhållanden riskerar specialpedagoger att uppleva stress och utbrändhet. Faktorer som kan främja specialpedagogers arbetsvillkor är rektors roll samt samarbete och stöd från kollegor. För att ta vara på specialpedagogers kompetens är det viktigt att rektor och specialpedagog är överens om hur arbetet ska utformas och vilka arbetsuppgifter specialpedagoger förväntas utföra (Aldosiry, 2022; Billingsley & Bettini, 2019; Klang m.fl., 2016; Bettini m.fl., 2016 a; Stark m.fl., 2023). Detta leder till att vi vill utforska området vidare genom att finna faktorer som främjar och hindrar specialpedagogers arbetsbelastning. För att i förlängningen motverka utbrändhet och stress hoppas vi kunna finna främjande faktorer som gör arbetssituationen hanterbar.

Specialpedagoger har ett komplext yrke som innefattar många olika arbetsuppgifter, men avsikten med vår studie är inte i huvudsak att beskriva vilka dessa är. Vår studie avgränsas till hur specialpedagoger inom grundskolan upplever och hanterar sin arbetsbelastning samt att

finna framgångsfaktorer för en främjande och hållbar arbetssituation. Vi hoppas att vår studie kan bidra till en fördjupad förståelse av främjande och hindrande faktorer som kan ha betydelse för att minska stress, sjukskrivning och utbrändhet.

Då rektors roll har en avgörande betydelse för specialpedagogers arbetssituation önskar vi sprida studiens resultat till rektorer inom grundskolan. Vi vill också dela med oss av främjande faktorer som framkommit i studien till verksamma specialpedagoger.

## **2 Syfte och forskningsfrågor**

Syftet med studien är att undersöka hur specialpedagoger i grundskolan beskriver hur de upplever och hanterar sin arbetsbelastning, samt att belysa vilka faktorer som påverkar arbetssituationen.

Frågeställningar:

1. Hur beskriver specialpedagoger att de upplever och hanterar sin arbetsbelastning?
2. Vilka främjande och hindrande faktorer beskriver och upplever specialpedagoger påverkar deras arbetssituation?

### 3 Bakgrund

Detta kapitel ger en historisk tillbakablick över hur specialpedagogers arbete har förändrats över tid och hur lagar och styrdokument har påverkat arbetssituationen. Här beskrivs hur extra anpassningar och särskilt stöd har förändrats över tid samt hur perspektivet har skiftat från ett kategoriskt till ett alltmer relationellt perspektiv. Slutligen förklaras några specialpedagogiska begrepp som har relevans för studien.

Eftersom syftet med vår studie är att undersöka hur specialpedagoger upplever och hanterar sin arbetsbelastning är det relevant att diskutera hur arbetssituationen påverkats över tid av utbildning och examensförordning (SFS 2017:1111). Den första specialpedagogutbildningen startade 1990 och markerade en skiftning från ett kategoriskt till ett relationellt perspektiv, där fokus flyttades från att se problemen hos individen till att i stället förstå hur miljö och sammanhang påverkar elevens lärande. Här betonas även att specialpedagoger ska vara rådgivare, handledare samt bedriva förändringsarbeten (Göransson m.fl., 2015). Ahlberg (2015) beskriver att en förändring inom specialpedagogutbildningen innebar att specialpedagoger skulle arbeta på individ-, grupp- och skolnivå. Med införandet av Lpo 94 förstärktes det relationella och inkluderande perspektivet. För första gången var läroplanerna gemensamma för de olika skolformerna inom det offentliga skolväsendet (Skolverket, 2005), vilket banade väg för ett mer enhetligt synsätt på utbildning och inkludering.

Ett av de mest centrala dokument gällande inkludering är Salamancadeklarationen 1994, där elevens rätt till delaktighet och inkludering betonas, oavsett förutsättningar eller behov (Svenska Unescorådet, 2006). Enligt Möllås m.fl. (2017) lade denna utveckling grunden för specialpedagogers bredare ansvar i att skapa inkluderande lärmiljöer, där både skolans organisation och undervisning skulle anpassas för att möta alla elevers behov. Specialpedagogutbildningen utsattes för kritik eftersom handledning och utvecklingsarbete var de områden som prioriterades i stället för arbete med elever i svårigheter. 2007 startade en ny utbildning för speciallärare där fokus i högre grad låg på individen jämfört med utbildningen för specialpedagoger (Möllås m.fl., 2017).

Skolverket (2005) förklarar att initiativet till att upprätta åtgärdsprogram oftast togs av klasslärare eller speciallärare. Det framkom att elevhälsan sällan deltog eller initierade arbetet med åtgärdsprogram. Slutsatsen i rapporten var att elevhälsan i större utsträckning skulle vara delaktiga i upprättande av åtgärdsprogram för att därigenom få ett helhetsperspektiv kring elevens lärmiljö. Hylander och Guvå (2017) beskriver att eleven ansågs vara orsaken till problemen och åtgärdsprogrammen skrevs utifrån ett kategoriskt perspektiv. För att i stället betona ett relationellt perspektiv, vilket innebär att svårigheterna inte läggs på eleven utan på samspelet mellan individ och miljö, menar Skolverket (2014) att utredningar ska göras på individnivå, grupp- och skolnivå samt att elevhälsan ska vara inkluderad i arbetet. Hylander och Guvå (2017) menar att utredningar gjordes utan hänsyn till elevens lärmiljö och med en avsaknad av ett systemteoretiskt perspektiv, vilket innebär att eleven sågs som bärare av problemet. Många av de åtgärder som beslutades utfördes utanför såväl klassrum som skola

vilket inte stämmer överens med det relationella perspektivet som numera betonas i elevhälsans arbete.

2014 skrevs extra anpassningar in i skollagen (2010:800) vilket innebar att undervisande lärare skulle få mindre administrativ arbetsbörda eftersom de inte längre behövde skriva åtgärdsprogram för elever i behov av särskilt stöd. I Skolverkets allmänna råd *Arbete med extra anpassningar, särskilt stöd och åtgärdsprogram* (2014) framkom att det inte längre krävdes ett formellt beslut för att genomföra extra anpassningar, utan dessa skulle numera genomföras inom ramen för den ordinarie undervisningen. Tanken med lagen var enligt *Skolan går inte i repris* (Sveriges Lärare, 2024) att minska antalet elever med åtgärdsprogram. Enligt Hylander och Guvå (2017) minskade antalet elever i behov av särskilt stöd efter riktlinjerna 2014. Läsåret 2014/2015 hade 6,8 % av eleverna ett åtgärdsprogram vilket visade att antalet åtgärdsprogram minskade med cirka 50 % från tidigare år. Året därpå fortsatte minskningen och antalet elever med åtgärdsprogram var nere på 5,6% (Skolverket 2016) och detta resultat förväntades minska även fortsättningsvis då elevhälsan numera kopplas in tidigare för handledning och stöd med extra anpassningar (Hylander & Guvå, 2024). Enligt Sveriges Lärare (2024) har det emellertid visat sig att antalet elever med extra anpassningar har ökat och att behoven kvarstår. Elever i behov av särskilt stöd får inte alltid detta utan stödet stannar vid extra anpassningar. I Skolverkets (2023) statistik ser vi nu återigen en ökning av antalet elever med åtgärdsprogram och antalet börjar närma sig 2014 års procentsats. 2023 stärktes elevhälsans arbete i skollagen. Där står numera inskrivet att alla skolor ska ha tillgång till speciallärare eller specialpedagog (Skolverket, 2024).

### 3.1 Centrala begrepp

Inkludering handlar om att elever ska känna såväl delaktighet som gemenskap och skolans miljö ska anpassas efter att barn är olika. Fokus ligger på människors lika värde och mångfald där alla elevers olikheter ses som en tillgång. Begreppet hör ihop med demokrati och människors lika värde (Ahlberg, 2015; Haug, 2017). Skolverket (2005) beskriver att all verksamhet i skolan ska utgå från ett inkluderande perspektiv för att ge alla elever så bra förutsättningar som möjligt. I första hand prövas förändringar i lärmiljön för att undvika särskiljande kategoriska lösningar.

I det relationella perspektivet uppstår svårigheter i mötet mellan individ och omgivningens krav. Det är skolans gemensamma angelägenhet att se elevens behov. Specialpedagogiken ingår i den vanliga undervisningen och stödjande åtgärder ges på skol-, grupp- och individnivå (Emanuelsson m.fl., 2001). Hylander och Guvå (2017) poängterar att skolan ska anpassa verksamheten efter elevens behov och förutsättningar. Det är av vikt att ta reda på elevens styrkor i olika lärmiljöer. Det relationella perspektivet kan kopplas till systemteorin eftersom samarbetet mellan elev, undervisning och verksamhetens utformning betonas inom såväl det relationella perspektivet som inom systemteorin.

I det kategoriska perspektivet är eleven själv bärare av de svårigheter som uppkommer i skolan. Undervisande lärare lämnar över ansvaret för elever i behov av särskilt stöd till elevhälsan, specialpedagog eller speciallärare. Svårigheter läggs på eleven som själv anses vara bärare av problemet (Emanuelsson m.fl., 2001). Skolverket (2005) nämner att ett kategoriskt perspektiv

leder till en segregering där elever kategoriseras och diagnostiseras vilket ofta leder till särskiljande lösningar i skolan.

## 4 Tidigare forskning

I denna del presenteras ett urval av tidigare forskning kring specialpedagogers arbetssituation. Artiklar söktes i databaserna Education research complete, Supersök och sökmotorn Google Scholar. Sökorden som användes var bland annat senco, role, working conditions och burn out. Vidare har sökning gjorts utifrån referenser i artiklar och litteratur som vi läst. Urvalet av artiklar baseras på frågeställningen som rör hur specialpedagoger upplever att de hanterar sin arbetsbelastning samt faktorer som främjar och hindrar arbetssituationen. I studien används internationella vetenskapliga artiklar och avhandlingar främst från USA, men även från England och Sverige. Flera studier har gjorts som tydliggör specialpedagogers arbete, men studier som belyser hur specialpedagoger hanterar sin arbetsbelastning har vi inte funnit i lika hög grad. När det gäller svenska förhållanden ser vi en kunskapslucka inom detta forskningsområde, vilket gör att ämnet behöver utforskas vidare. I vår studie har det framkommit sex relevanta teman: arbetsbelastning, rektors roll, samarbete, skolkultur, autonomi och resurser.

### 4.1 Arbetsbelastning

I en svensk studie gjord av Klang m.fl. (2016) framkommer att specialpedagoger har en mängd olika uppgifter vilket gör arbetsbelastningen komplex. På grund av såväl tid- som resursbrist tvingas specialpedagoger att prioritera bort vissa uppgifter. En annan aspekt som kan påverka arbetsbelastningen är samarbetet med kollegor vilket både kan underlätta och försvåra specialpedagogers arbete. Det framkommer även i artikeln att bristande förståelse från kollegor på specialpedagogers roll kan påverka arbetssituationen negativt. Bettini m.fl. (2016 b) lyfter i sin studie hur specialpedagogers arbetsbelastning även i USA påverkas av mängden uppgifter samt brist på tid och resurser. Detta kan enligt forskarna kan leda till en känsla av otillräcklighet och ökad stress, vilket Aldosiry (2022) menar kan leda till utbrändhet. Vidare påpekar forskaren att nytutexaminerade specialpedagoger kan uppleva arbetsbelastningen komplex och överväldigande vilket ökar behovet av stöd. Stark m.fl. (2023) lyfter att antalet elever samt elevernas behov av stöd är avgörande för specialpedagogers arbetsbelastning. I Billingsleys och Bettinis (2019) litteraturstudie beskrivs att specialpedagogers arbetsbelastning står i relation till mängden administrativa uppgifter vilka kan kännas övermäktiga, men även tidsbrist och bristande materiella tillgångar är faktorer som spelar in. Till skillnad från Klang m.fl. (2016) lyfter Bettini m.fl. (2016 a) även upp hur den organisatoriska kulturen påverkar specialpedagogers arbetsbelastning. I en engelsk studie av Robertson (2024) uppmärksammas hur bristen på specialpedagogers arbetsbeskrivning problematiserar arbetsbelastningen, då den endast finns dokumenterad i examensförordningen och inte beaktas i skollagen.

### 4.2 Rektors roll

Billingsley och Bettini (2019) förklarar att stöd från rektor och skolledning är avgörande för specialpedagogers arbetssituation. Visar rektor uppskattning och förtroende kan det leda till

såväl ökad arbetstillfredsställelse som vilja att stanna kvar i yrket. För att öka känslan av delaktighet kan rektor involvera specialpedagoger i beslutsfattande gällande elever i behov av särskilt stöd. Rektor kan genom att erbjuda kompetensutveckling och uppmuntra kollegialt stöd främja specialpedagogers arbetssituation. Bettini m.fl. (2016 a) betonar att rektor har ett stort ansvar för hur resurser fördelas och hur arbetsbelastningen ser ut för specialpedagoger. Om arbetsbelastningen är övermäktig eller om resurser saknas, kan specialpedagoger känna sig överväldigade, vilket påverkar deras känsla av hanterbarhet. Får specialpedagoger tillgång till de resurser och verktyg de behöver kan detta bidra till ett positivt arbetsklimat. Rektor spelar en viktig roll i att minska denna stress genom att skapa strukturer för en mer hanterbar arbetsbörda. Även Mathews m.fl. (2017) menar att rektor har en viktig roll för specialpedagogers arbete. Genom att tillgodose tillräckliga resurser och informera nyanställda specialpedagoger om skolans kultur och oskrivna regler kan detta bidra till en hållbar arbetssituation. En annan faktor som Bettini m.fl. (2016 b) lyfter fram är att specialpedagogers arbetsbelastning måste vara rimlig för att de ska kunna hantera sin arbetssituation på ett hållbart sätt.

Både Billingsley m.fl. (2020) och Bettini m.fl. (2016 a) betonar rektors centrala roll för att skapa gynnsamma arbetsvillkor. Om arbetsförhållandena är bristfälliga, riskerar specialpedagoger att uppleva stress och utbrändhet. En viktig aspekt i rektors arbete är att främja samarbete mellan specialpedagoger, andra lärare och övrig personal. Genom att skapa möjligheter för samarbete kan specialpedagoger känna sig värderade och hörda, vilket förbättrar arbetsklimatet och ökar känslan av sammanhållning på skolan.

Bettini m.fl. (2016 a), Bettini m.fl. (2016 b) och Billingsley m.fl. (2020) framhåller att rektor ansvarar för att skapa förutsättningar för struktur och god kommunikation på skolan. Genom att ge specialpedagoger tid för planering och uppmuntra en respektfull kultur kan rektor bidra till en mer hållbar arbetsmiljö. Om specialpedagoger får möjlighet till fortbildning för att stärka sin kompetens, kan detta ha en positiv inverkan på deras arbetssituation och självförtroende i yrkesrollen. Bettini m.fl. (2016 b) lyfter begreppet self-efficacy, som handlar om känslan av att vara trygg och säker i sin yrkesroll, som en viktig faktor för specialpedagogers arbetsmiljö. Om rektor erbjuder tid och möjlighet för fortbildning, kan detta bidra till att specialpedagoger känner sig mer förberedda och kompetenta, vilket i sin tur stärker deras self-efficacy. En hög self-efficacy leder ofta till att specialpedagoger känner större trygghet i sitt arbete och har en mer positiv syn på sina arbetsuppgifter.

### **4.3 Samarbete**

Såväl Billingsley m.fl. (2020) som Billingsley och Bettini (2019) tar upp vikten av samarbete och kollegialt stöd när det gäller arbetssituationen för specialpedagoger. Finns ett fungerande samarbete inom och utanför skolan främjar detta specialpedagogers effektivitet, arbetsmiljö och benägenhet att stanna kvar i yrket. Gemensam förståelse för specialpedagogers arbetsuppgifter och ett väl fungerande samarbete mellan såväl lärare som olika professioner kan bidra till att stressfaktorer minskar och arbetsbelastningen blir lättare att hantera. Även Bettini m.fl. (2016 a) menar att samarbete mellan olika yrkesgrupper inom skolan kan leda till bättre arbetsförhållanden och förbättrad undervisning. Ett fungerande samarbete kan främja

inkluderande undervisning vilket leder till att specialpedagogers arbete blir mer hanterbart. Vid brist på tillräckligt stöd från kollegor och skolledning kan specialpedagoger uppleva ökad stress vilket förstärker rektors roll att stödja ett samarbete mellan olika aktörer. Atkinson m.fl. (2014) menar i sin studie att ett otydligt samarbete med externa professioner kan utgöra ett hinder för stöd till elever med särskilda behov. Detta menar de kan bero på tidsbrist och otydliga strukturer för samarbete och bristande förståelse mellan professionerna. Ovanstående studiers resultat som handlar om vikten av samarbete stämmer överens med Klangs m.fl. (2016) svenska studie där dessutom elevhälsans roll förstärks. Studien beskriver även att lärares förväntningar på specialpedagoger kan vara utmanande och kräver en samsyn mellan specialpedagog och rektor då många undervisande lärare önskar sig ett stöd direkt i klassrummet. Om specialpedagoger utför speciallärares arbetsuppgifter finns en risk att specialpedagoger är mindre delaktiga i skolutveckling. Även Mathews m.fl. (2017) nämner vikten av att klargöra roller för att minska frustration som kan uppstå vid olika förväntningar på specialpedagoger. Redan för nyutexaminerade specialpedagoger bör ett samarbete och nätverk med erfarna kollegor skapas för att hantera och underlätta de komplexa utmaningar yrket kräver. Genom samarbete stärks känslan av trygghet i arbetet vilket leder till att arbetets utmaningar blir hanterbara och bidrar till möjlighet att reflektera. Även Stark m.fl. (2023) påtalar betydelsen av kollegialt stöd som bland annat kan handla om tät kommunikation, vilket kan stärka känslan av tillhörighet. Vid bristande förståelse för specialpedagogers arbete kan en känsla av isolering uppstå, vilket enligt Billingsley och Bettini (2019) kan handla om lärares och specialpedagogers olika syn på inkludering. För att motverka isolering menar Wedell (2018) i sin engelska artikel att samverkan med andra specialpedagoger har en positiv inverkan på specialpedagogers arbetssituation.

#### **4.4 Skolkultur**

En positiv skolkultur är enligt Aldosiry (2022), Robertson (2024) och Stark m.fl. (2023) en betydelsebärande faktor för att minska stress, öka arbetsglädje och stärka engagemanget hos specialpedagoger. Finns ett stödjande arbetsklimate kan detta ha en positiv effekt och bidra till att specialpedagogers arbetsförhållanden och arbetsbelastning blir mer hanterbar. Rektor spelar en avgörande roll i att skapa och främja förutsättningar för en positiv skolkultur. Ett främjande ledarskap innebär att rektor stöder en skolkultur där alla professioner delar ansvaret för såväl ett inkluderande förhållningssätt som ett inkluderande beslutsfattande. Detta menar även Billingsley m.fl. (2020) och tillägger att ett kollektivt ansvar för eleverna kan bidra till att specialpedagoger inte lämnar yrket. Det kollektiva ansvaret, som rektor bör skapa, kan bidra till en känsla av gemenskap och en strävan åt samma mål. Robertson (2024) menar att specialpedagoger bör ha en starkare roll i skolans ledningsgrupp för att känna delaktighet och få inflytande. Författaren nämner specialpedagogers administrativa uppgifter samt hur brist på status och tid har en negativ inverkan på arbetsbelastningen. Aldosiry (2022) poängterar att en stödjande skolkultur skapas genom stöd och tillräckliga resurser vilket kan bidra till minskad stress hos specialpedagoger. Även Mathews m.fl. (2017) nämner hur skolklimatet kan påverka tillgången till resurser, finns ingen professionell gemenskap eller tillit kan detta bidra till en minskad helhetssyn och ett minskat samarbete. När det inom skolans kultur finns ett delat

ansvar för alla elever menar Bettini (2016 a) att detta leder till att specialpedagoger blir en del av gemenskapen och känner sig uppskattade.

## 4.5 Autonomi

Stark m.fl. (2023) definierar begreppet autonomi som specialpedagogers möjlighet att agera självständigt och fatta egna beslut. Såväl Aldosiry (2022), Stark m.fl. (2023), Robertson (2024) som Wedell (2018) menar att autonomi kan bidra till minskad stress och en bättre arbetsmiljö genom att specialpedagoger ges större inflytande och flexibilitet i sitt arbete. Att involvera specialpedagoger i beslutsprocesser kan öka känslan av autonomi och delaktighet. Genom ett ökat inflytande över arbetsuppgifterna kan specialpedagogers välbefinnande öka och deras känsla av stress minska. Upplevs känslan av delaktighet i beslutsfattande stärks känslan av meningsfullhet. Faktorer som kan stärka autonomin är stöd från kollegor och skolledning vilket Aldosiry (2022) menar kan bidra till specialpedagogers flexibilitet, självständighet och känsla av uppskattning. Utöver dessa faktorer lyfter Wedell (2018) tillgång till resurser och samarbete med andra specialpedagoger som främjande faktorer för ökad autonomi då detta kan stärka deras självförtroende och bidra till att fatta fler självständiga beslut. Gemenskapen med andra specialpedagoger kan även ge en känsla av stöd och tillhörighet vilket kan öka såväl engagemang, motivation som inflytande. Robertson (2024) tar upp begreppet autonomi som berör specialpedagogers delaktighet och möjlighet till inflytande inom skolan. Bristande inflytande och status kan begränsa specialpedagogers ledarskap eftersom kompetensen inte alltid tas till vara på när det kommer till att fatta övergripande beslut. Att ingå i skolans ledningsgrupp och att uppleva känslan av stöd från rektor kan enligt Klang m.fl. (2016) bidra till delaktighet och inflytande och främja specialpedagogers arbetsituation. Vidare framkommer i studien att autonomin ökar när rektor litar på specialpedagogers kompetens och då det finns en handlingsfrihet när det gäller arbetsuppgifter. Trots denna handlingsfrihet är tydliga riktlinjer från rektor en förutsättning då specialpedagogers arbetsuppgifter inte alltid stämmer överens med examensförordningen utan oftast formas av rektorer, lärare samt specialpedagoger själva.

## 4.6 Resurser

Billingsley och Bettini (2019) och Aldosiry (2022) betonar hur brist på resurser kan påverka stress och arbetsbelastning vilket kan leda till utmattning och att specialpedagoger lämnar yrket. Billingsley m.fl. (2020) stödjer detta och påpekar att resurser är en av de viktigaste faktorerna för att specialpedagoger ska lyckas i sitt arbete och minska sin frustration. Ges tillräckligt med resurser leder detta enligt ovanstående studier till minskad stress och ökad trivsel och effektivitet. Vidare framkommer i studierna att det finns en stark koppling mellan resursbrist och utmattning. Såväl Wedell (2018) som Klang m.fl. (2016) lyfter fram att kollegialt stöd och nätverk kan påverka specialpedagogers arbetsituation positivt och Robertson (2024) påpekar hur kontroll och delaktighet i de ekonomiska resurserna på skolan kan bidra till ökat välbefinnande. Om huvudman inte har möjlighet att finansiera stöd för elever i behov försvåras specialpedagogernas insatser och arbete. Enligt Bettini m.fl. (2016 b) finns risk att specialpedagoger som upplever resursbrist kämpar med att ge alla elever adekvat stöd då det finns många utmaningar och individuella behov i dagens skola. Resursbrist och stora

individuella behov menar Mathews m.fl. (2017) kan leda till att specialpedagoger upplever svårigheter att förespråka inkludering. Klang m.fl. (2016) uttrycker att brist på resurser får många specialpedagoger att "släcka bränder" i stället för att arbeta främjande och förebyggande, vilket kan leda till mindre handledning och samarbete med lärare.

Stark m.fl. (2023) delar in resurser i tre kategorier: sociala resurser, informella resurser och logistiska resurser. Sociala resurser inkluderar stöd från kollegor och administratörer och de menar att gemensamma värderingar leder till en positiv skolkultur. Informella resurser handlar om kompetensutveckling och logistiska resurser som innefattar tillräcklig tid för planering, möten och för att utföra sitt arbete. Finns tillräckligt med resurser utifrån ovanstående kategorier kan detta leda till minskad stress och risken för att bli utbränd minskar. Något som lyfts fram av både Billingsley m.fl. (2020) och Billingsley och Bettini (2019), till skillnad från de övriga artiklarna, är att skolor i områden med socioekonomiska utmaningar upplever en högre arbetsbelastning på grund av större utmaningar som kräver mer resurser. Specialpedagoger i dessa skolor upplever också känslan av mindre delaktighet i beslutsprocesser än de specialpedagoger som arbetar i områden med mindre socioekonomiska utmaningar.

Sammanfattningsvis betonas i ovanstående artiklar att rektor har en avgörande roll för specialpedagogers arbetssituation. Främjande faktorer som framkommit i forskningen är rektors effektiva ledarskap, förståelsen för specialpedagogers arbetsbeskrivning, tillgång till resurser, öppen kommunikation, möjlighet till fortbildning samt ett stödjande och positivt arbetsklimat. För ett främjande samarbete krävs ledningens stöd, god kommunikation och ett gemensamt ansvarstagande för planering. Om specialpedagoger blir delaktiga i beslutsprocesser och om det finns en handlingsfrihet kan detta bidra till känslan av delaktighet och autonomi. Ett väl fungerande samarbete mellan olika professioner kan vara en avgörande betydelse för hur specialpedagoger hanterar sin arbetsbelastning. Något som kan försvåra specialpedagogers arbetssituation är brist på stöd och förståelse från ledning och kollegor och skolans kultur. Studierna visar att tillgången till resurser har en stor inverkan på specialpedagogers arbetssituation och välmående. Brist på resurser kan bidra till en ökad känsla av stress vilket i förlängningen kan leda till utbrändhet.

## **5 Teoretiska utgångspunkter**

Då vi i denna studie fokuserar på specialpedagogers upplevelser och hantering av sin arbetsbelastning samt vilka hindrande och främjande faktorer som påverkar deras arbetssituation väljer vi att utgå ifrån det systemteoretiska perspektivet. Inom systemteorin ligger tonvikten på mänskligt handlande och samspel på olika nivåer vilket kan kopplas till specialpedagogers arbetssituation där skolan kan ses som ett system. Då en specialpedagogs komplexa arbetssituation påverkas av många olika faktorer kan en användning av systemteorin möjliggöra en helhetssyn. I detta avsnitt kommer vi att förklara de olika systemen i Bronfenbrenners (1979) systemteori. Vi kommer även att tillämpa Bergs (2003) teori om frirummet eftersom skolans kultur påverkar en specialpedagogs autonomi och arbetssituation.

## 5.1 Systemteori

Systemteori betraktas som ett sammanbundet system som bildar ett nätverk kring individen. I Bronfenbrenners (1979) och Bronfenbrenners (1986) utvecklingsmodell beskrivs begreppen mikro-, meso-, exo-, makro- och kronosystem vilka hänger samman och påverkar varandra genom hela systemet. Mikrosystemet innefattar omgivningen i individens direkta närhet. Mesosystemet handlar om hur olika aktörer inom mikrosystemet interagerar med varandra. Inom exosystemet ryms skolans organisation samt resurser som påverkar lärmiljön och i makrosystemet handlar det bland annat om lagar och förordningar samt skolans styrdokument. Kronosystemet innebär hur tiden och dess förändringar påverkar individen. Alla dessa system hänger samman och påverkas av varandra (Bronfenbrenner, 1979).

### 5.1.1 Mikrosystem

I mikrosystemet ingår enligt Bronfenbrenner (1979) den närmsta omgivningen, som bildar mönster av samspel i miljön närmast individen. Beroende på vilka individer som interagerar med varandra, vilka relationer och roller som finns samt vilken fysisk miljö individen befinner sig i, förändras individens roll i mikrosystemet. Detta gör att samspel och samverkan är en viktig och betydelsebärande faktor i interaktionen mellan individ och miljö. Ylvén och Wilder (2021) förklarar att varje individ ingår i flera olika mikrosystem där det byggs relationer och skapas interaktion. När mikrosystemen samverkar med varandra uppstår ett mesosystem. Bronfenbrenner (1979) beskriver att samspel och samverkan mellan miljö och individ innebär ett interaktionistiskt synsätt där allt påverkas av varandra såväl inom som mellan systemen och bildar en helhet. Vid en balans av stöd och utmaningar menar Bronfenbrenner och Morris (1998) att individens utvecklingspotential gynnas och för att finna hindrande och främjande faktorer bör helhetsbilden studeras och inte endast miljön närmast individen. Individens upplevelse av arbetssituationen kan variera beroende på egna erfarenheter och egenskaper och kan därför variera mellan olika individer.

### 5.1.2 Mesosystem

Bronfenbrenner (1979) beskriver mesosystemet som en interaktion där flera mikrosystem samspelar med varandra. Interaktionen mellan olika miljöer i skolan kan påverka en individs upplevelse av sin situation. Upplevs känslan av otillräcklighet kan förståelsen sökas inom andra mikrosystem för att få en helhetsbild av situationen och finna främjande och hindrande faktorer. Samverkan, samarbete och relationer har stor betydelse för specialpedagogers upplevelse. Inom mesosystemet bidrar denna interaktion till hur arbetssituationen upplevs. En hindrande faktor kan vara bristande kommunikation inom mesosystemet. Enligt Wilder och Lillvist (2018) bidrar ett stort socialt nätverk till ett mesosystem som består av goda och bestående relationer vilket i sin tur kan skapa goda förutsättningar att utvecklas i arbetet.

### 5.1.3 Exosystem

Enligt Bronfenbrenner (1979) består exosystemet av indirekta personer och miljöer som individen inte står i direkt relation till. För en specialpedagog kan det handla om skolans organisation, tillgång till resurser och hur resurserna fördelas. Då skolan är en politiskt styrd

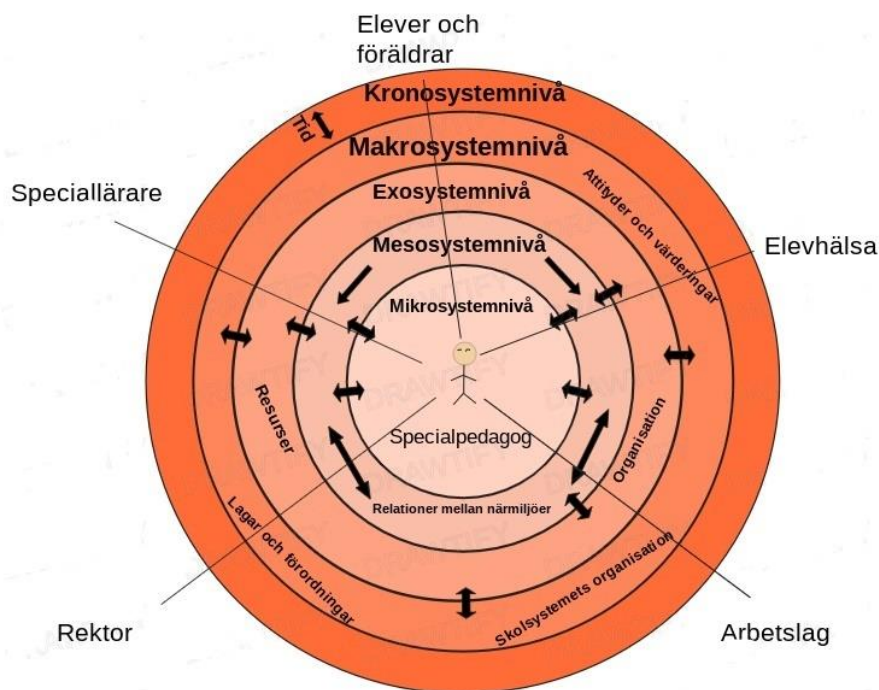
organisation påverkas specialpedagogers arbetssituation av hur kommunen ger rektorerna ekonomiska möjligheter att sätta in särskilt stöd. Andra faktorer som kan påverka inom exosystemet skulle kunna vara skolans socioekonomiska upptagningsområde då detta kan bidra till fler möten med såväl interna som externa instanser. Exosystemet kan påverka specialpedagogers arbetsbelastning genom att skapa de strukturella, sociala och politiska ramar som de måste arbeta inom, och genom att ge dem de resurser eller begränsningar som formar deras arbete.

#### 5.1.4 Makrosystem

Makrosystemet består enligt Bronfenbrenner (1979) av de normer och värderingar som finns i samhället samt politiska beslut som till exempel skollagen, läroplanen och barnkonventionen, vilket kan påverka specialpedagoger både direkt och indirekt. Makrosystemet kan relateras till rådande kultur i samhället vilket bidrar till att det kan se olika ut beroende på kultur, trosuppfattning eller geografiskt område, detta kan antingen vara i linje med det övergripande makrosystemet eller utmana etablerade värderingar och normer i samhället.

#### 5.1.5 Kronosystemet

Kronosystemet är ett system som lades till senare i Bronfenbrenners teori och den betonar tidens betydelse samt hur den påverkar och genomsyrar alla nivåer inom systemteorin (Bronfenbrenner, 1986). Både individ och miljö förändras över tid vilket gör att tiden spelar en avgörande roll för specialpedagogers arbetssituation. Tiden är en viktig faktor för att förstå hur individen påverkas och utvecklas av de olika systemen då förändringar kan bero på såväl omgivningen som individen (Hwang & Nilsson, 2011).



*Figur 1. Figuren visar vår bearbetning utifrån Bronfenbrenners utvecklingsmodell som kan användas för att visualisera, förstå och analysera de faktorer och förutsättningar som kan påverka specialpedagogers arbetssituation.*

## **5.2 Frirum**

Det handlingsutrymme aktörer inom skolan besitter benämner Berg (2003) som frirum. Den yttre gränsen sätts av politiker i form av exempelvis styrdokument, skollag, läroplan och examensförordning och den inre gränsen är bland annat den kultur och de traditioner som råder på skolan, vilket präglar specialpedagogers vardagsarbete. Mellan den yttre och den inre gränsen skapas ett frirum där det ges möjlighet för utveckling av skolans organisation. Att erövra frirummet skapar möjligheter att utveckla specialpedagogers arbetssituation vilket bör vara en bottom-up process. I denna process blir det professionella ansvaret för tolkningsutrymmet större, både när det gäller form och innehåll, för att skapa en gynnsam arbetssituation. En bottom-up process innebär att idéer, beslut eller förändringar kommer underifrån i organisationen där medarbetare ges möjlighet att påverka beslut eller utforma lösningar. Denna typ av process kan leda till mer kreativa och välgrundade idéer, som bygger på erfarenheter och perspektiv från de som arbetar i verksamheten, där verksamhetens behov och förutsättningar ligger till grund för de beslut som tas. Öqvist (2018) menar att ledarskapet i det systemteoretiska synsättet handlar om att tillsammans bidra till förändring genom att hitta nya vägar. Vid ett delat ansvar ökar delaktigheten, vilket kan leda till en trygghet som gör att nya strategier vågar prövas.

## **5.3 Fokus inom systemteorin**

Eftersom syftet med vår studie är att undersöka hur specialpedagoger beskriver att de upplever och hanterar sin arbetsbelastning samt att belysa vilka faktorer som påverkar arbetssituationen, vill vi undersöka hur de olika systemen inom organisationen påverkar dessa. Specialpedagoger kan enligt Abbott (1988) upplevas av lärare som en samverkande länk mellan olika aktörer, vilket kan liknas vid spindeln i nätet. Svedberg (2016) beskriver att fokus inom systemteorin är relationerna mellan såväl del och helhet som mellan individ och grupp i en organisation. Systemteori används för att analysera och beskriva system där skolan är en del av systemet. Vidare menar författaren att systemet är en helhet som fungerar genom att delarna är ömsesidigt beroende av varandra. För att kunna förstå olika skeenden analyseras såväl delar som helhet i sitt sammanhang.

I systemteorin ligger fokus på relationer och samverkan med andra inom och utanför skolans organisation, vilket kan kopplas till specialpedagogers arbete. Andersson (1999) menar att anklagelser av enskilda individer minskar och fokus kan i stället läggas på de positiva krafter som finns inom systemet. Inom systemteorin ses inte problemen som uppstår skapade av en enskild individ utan uppstår i relation med andra människor. Även Ottosson (2021) betonar relationens betydelse där bemötandet påverkar alla berörda parter vilket Gjems (2007) menar öppnar upp för utveckling. Alla människor ingår i en social kontext där såväl miljö som

relationer mellan individer påverkar allt som sker. Både Andersson (1999) och Svedberg (2016) förklarar att de olika systemen hänger samman och påverkas av varandra, därför är en grundläggande tanke inom systemteori att systemen bör vara i balans. Om en del i systemet påverkas, berör detta alla delar i systemet, eftersom delarna hänger ihop med varandra och bildar en helhet som ständigt är i rörelse. Svedberg (2016) lyfter fram att det kan uppstå hinder inom det sammanbundna systemet som kan bidra till ett motstånd vid förändringar. Ett exempel på hinder kan vara mellanmännsliga konflikter som oftast uppstår på grund av ett icke fungerande samarbete. Då vårt syfte även innefattar att finna faktorer som påverkar arbetssituationen vill vi se hur systemets olika delar påverkar specialpedagogers arbetssituation.

Andersson (1999) menar, i likhet med Öqvist (2018), att systemet består av olika mindre system där det finns regler för hur kommunikation inom och utanför systemet bedrivs. Det finns en struktur, ordning och hierarki inom systemet där alla individer är betydelsefulla och kompletterar varandra. Inom systemteori står alla individer i relation till varandra, vilket skapar en balans som gör systemet stabilt. Såväl Svedberg (2016) som Öqvist (2018) förklarar att både del och helhet måste studeras tillsammans som en helhet och inte studeras var för sig, vilket i vår studie handlar om att identifiera faktorer som hindrar och främjar specialpedagogers hela arbetssituation.

Genom att utforska skillnader mellan olika individers perspektiv menar Gjems (1997) att vår förståelse för olika verksamheter och situationer kan öka och bidra till en bättre insikt. Inom systemteori riktas fokus mot relationer, vilket bidrar till att teorin är användbar när det handlar om människor som arbetar i team, vilka benämns som sociala system. Dessa system är uppbyggda av människors samverkan och relationer, vilka ömsesidigt påverkar varandra och bidrar till att hålla ihop systemet. Vidare lyfter Gjems (1997) fram begreppen inre och yttre styrning. Yttre styrning handlar om de faktorer som kommer utifrån som kan påverka en individs eller gruppens beteende. Det innebär också att omgivningen och systemet påverkas och anpassas ömsesidigt av varandra. Inre styrning innebär samspel mellan personer som finns inom systemet och handlar om det självständiga ansvaret och de inre drivkrafterna som styr våra handlingar.

Inom systemteori ses inte orsakerna till det som sker linjärt, utan cirkulärt. Orsaker betraktas vanligtvis som linjära, dock strävar systemteori efter att avvika från det linjära kausala tänkandet och i stället förespråka en cirkulär förståelse av orsaksrelationer. Enligt systemteoretikerna tänker vanligtvis människan linjärt vilket kan anses otillräckligt när det kommer till att förklara relationer mellan människor och att förstå specialpedagogers arbetssituation. Gjems (2007) förklarar att vid linjärt tänkande söks endast en orsak till situationen. I vår kultur pratar vi oftast om hur någon är, det vill säga linjärt tänkande, i stället för att använda ett cirkulärt tänkande där det beskrivs hur någon gör. När det linjära tänkandet används kan det relationella och ömsesidiga perspektivet försvinna eftersom språket i sig motarbetar ett cirkulärt tänkande. Systemteori vill i stället få oss att tänka cirkulärt snarare än linjärt för att öka möjligheten att få en helhetsbild av människors relationer (Svedberg, 2016). Systemteori ses även av Ottosson (2021) ur ett helhetsperspektiv som omfattar både individens och omgivningens hinder och möjligheter. Skeenden förklaras inte enbart utifrån individuella

eller miljömässiga egenskaper, utan i ett större sammanhang som inkluderar relationer och interaktioner. Den linjära orsak-verkan-modellen avfärdas, och fokus ligger i stället på att förstå kopplingen mellan begrepp som samspel och interaktion. Inom systemteorin menar Svedberg (2016) och Ottosson (2021) att fokus bör ligga på möjligheter och att utgångspunkten bör vara i nuet eftersom det förflutna inte går att ändra på. Att fokusera på historien för att finna orsaker till problem kan leda till skuldbeläggning och försvarsinställning, vilket skulle kunna leda till ett linjärt orsakssamband i stället för det cirkulära och holistiska som förespråkas av systemteorin.

Sammanfattningsvis kännetecknas systemteori av att alla individer ingår i olika system och våra handlingar påverkas och formas av dessa. Vi är inte oföränderliga, utan vårt beteende och våra tankar påverkas ständigt av interaktioner med andra människor, främst genom kommunikation. Hur vi utvecklas som individer är starkt kopplat till hur vi bemöts i olika sammanhang. Vid tillämpning av systemteori där målet är att skapa förändring, fokuseras inte på enskilda individers handlingar, utan i stället på att förstå de mönster och relationer som finns i systemet. Fokus ligger på att försöka förstå en situation i dess sammanhang snarare än att enbart förklara den.

## **5.4 Systemteoretiskt perspektiv inom elevhälsan**

Hylander och Guvå (2017) menar att ett systemteoretiskt perspektiv inom skolan innebär att individer, grupper och skolan som organisation samspekar med varandra och med samhället. Denna samverkan ger effekt på såväl organisationen som individen och påverkar samtliga system. Sker en förändring inom organisationen leder detta till effekter för både individer och grupper. För att systemet ska hållas i balans behöver problemen analyseras grundligt och lösas där de uppstår. Sätts insatser in på organisationsnivån påverkar detta både grupp- och individnivå. De anser att elevhälsan bör ha ett systemteoretiskt perspektiv där hänsyn tas till organisation-, grupp- och individnivå och där det relationella perspektivet förespråkas. Det har visat sig att elevhälsan i svenska skolor inte alltid tillämpar det systemteoretiska perspektivet utan ser elever eller lärare som bärare av problemen, vilket speglar ett kategoriskt perspektiv där förslag på åtgärder oftast hamnar utanför klassrummet.

## **6 Metod**

I studien används en fenomenologisk ansats, där det centrala är att fånga respondenternas beskrivningar, eftersom studiens syfte är att ta reda på hur specialpedagoger beskriver hur de upplever och hanterar sin arbetsbelastning samt att belysa vilka faktorer som påverkar arbetssituationen. Bengtsson (2005) förklarar att fenomenologi handlar om hur någon erfar någonting. För att försöka förstå meningen och betydelsen av ett fenomen kan en fenomenologisk ansats vara fördelaktig att använda. Forskaren studerar människors upplevelser för att förstå hur människor erfar sin värld. Då målet med studien är att få en ökad förståelse av respondenternas upplevelser har vi valt att använda oss av en kvalitativ studie vilket kan bidra till att få en helhetsbild. Hade en kvantitativ undersökning valts hade urvalet varit större, men inte gett oss samma djupa förståelse av fenomenet.

## 6.1 Urval

I studien intervjuas nio utbildade specialpedagoger som arbetar på olika grundskolor i tre olika kommuner. Med hänsyn till såväl tid som begränsningar i arbetets omfång begränsas antalet respondenter. För att kunna hantera materialet och för att inte missa viktig information bör antalet intervjuer, enligt Trost (2010), begränsas, då kvalitet är viktigare än kvantitet vid kvalitativa intervjustudier. Vidare poängteras att urvalet vid kvalitativa intervjuer inte är statistiskt representativt, vilket innebär att det inte är av vikt att ange antal respondenter som visar på ett visst mönster. Det viktiga är att mönster eller varianter upptäcks och inte hur många respondenter som angett ett visst svar (Trost, 2010), därför kommer vi i denna studie fokusera på att finna mönster och teman. Kontakt med specialpedagoger togs på gemensamma nätverksträffar för verksamma specialpedagoger i två kommuner. Genom detta fick vi tre respondenter som i sin tur hänvisade till andra specialpedagoger, detta förfarande kallas enligt Denscombe (2000) för snöbollseffekten. Författaren menar att det uppkommer en snöbollseffekt när en respondent avgör vilken nästa respondent blir. May (2001) påtalar att risken med denna metod är att respondenten styr urvalet vilket kan leda till att respondentens bild av problemet styr urvalet. Då tre respondenter valdes ut minskades denna risk eftersom snöbollseffekten fick en bredare spridning. I första urvalet av respondenter valdes en manlig och två kvinnliga specialpedagoger som hade flera års erfarenhet av yrket. I studien har vi bortsett från kommun, skola, ålder och kön eftersom detta inte har någon betydelse i förhållande till studiens syfte. Inför intervjuerna skickades ett missivbrev (Bilaga 1) ut där studiens syfte och upplägg presenterades. Även blanketten om samtycke och deltagande från Göteborgs universitet skickades med.

## 6.2 Genomförande

I denna kvalitativa studie användes semistrukturerade intervjuer med öppna frågor där alla respondenter fick samma frågor som i stort sätt ställdes i samma följd, men följdfrågorna varierade beroende på respondenternas svar. Semistrukturerade intervjuer valdes eftersom vi i vår studie ville få detaljerade svar som kommer in på djupet och utifrån detta identifiera mönster och teman (Stukåt 2011). Tonvikt lades på hur frågorna i vår intervjuguide (Bilaga 2) formulerades eftersom Bryman (2018) påtalar vikten av att undvika vissa sorters frågor i en intervjustudie. Används långa frågor finns en risk att intervjuaren tappar tråden. Vid dubbla frågor, där det ställs två frågor i en, kan respondenten uppleva en osäkerhet. Ledande frågor kan påverka respondenten att svara på ett visst sätt, även om de inte nödvändigtvis håller med. Detta kan göra att svaren blir mindre ärliga eller representativa för respondentens verkliga åsikter. Utifrån tidigare forskning, vald teori, syfte och forskningsfrågor delades vår intervjuguide in i olika teman med ett antal öppna frågor där respondenten hade stor frihet att besvara frågorna på sitt eget sätt. Eftersom målet med intervjun var att samtalet skulle bli så detaljerat och följsamt som möjligt ställdes följdfrågor för att vara säkra på att svaren uppfattats rätt (Bryman, 2018). Intervjuerna genomfördes fysiskt med en respondent i taget och med två intervjuare vid varje tillfälle. Trost (2010) menar att det kan vara fördelaktigt att intervjua i par om intervjuarna är samspelade då det kan bidra till en större informationsmängd och en större förståelse. Respondenten fick i största mån bestämma var intervjun skulle genomföras, det enda

önskemålet var att platsen skulle vara ostörd samt att tiden skulle vara tillräcklig. Trost (2010) förklarar att respondenten bör få detta val för att kunna känna sig trygg under intervjun och att det dessutom är viktigt att intervjun kan genomföras ostört. För att säkerställa att inte någon information skulle försummas spelades intervjuerna in efter godkännande från respondenterna. Trost (2010) betonar vikten av att respondenterna behöver vara bekväma med att spelas in och att de har möjlighet att neka inspelning. Fördelen med att spela in är att intervjun kan lyssnas på upprepade gånger, skrivas ned ordagrant samt att även ordval och tonfall kan beaktas.

Jacobsson och Skansholmen (2019) menar att en intervjustudie fördelaktigt kan inledas med en eller flera pilotintervjuer för att testa om frågorna i intervjuguiden fungerar som tänkt och för att ge intervjuaren möjlighet att öva på sin roll. För att säkerställa att vi fick detaljerade och omfattande svar på våra forskningsfrågor samt att frågorna uppfattades värderingsfria genomfördes en pilotintervju. Enligt Jacobsson och Skansholmen (2019) kan det efter pilotintervjun vara nödvändigt att revidera guiden och eventuellt lägga till, ta bort eller omformulera några frågor. Spelas pilotintervjun in kan intervjuaren dessutom lyssna på sin egen prestation och få en bättre förståelse för hur kommunikationen fungerade med respondenterna. Efter genomförandet av vår pilotintervju förtydligades några frågor som var svåra att besvara samt frågor som var alldeles för lika varandra. En fråga fick omformuleras då den var färgad av vår förförståelse. Frågorna justerades och testades på nytt. Ytterligare frågor lades till för att tydligare besvara forskningsfrågorna. Inspelningen lyssnades igenom för att få en inblick i hur kommunikation och samspel fungerade.

### **6.3 Bearbetning och analys**

I denna studie delades frågorna i intervjuguiden in i teman utifrån teori och tidigare forskning eftersom Backman (2016) menar att detta kan underlätta analysen. I vår studie togs även hänsyn till syfte och forskningsfrågor vid upprättandet av intervjuguiden. Alla nio intervjuer transkriberades och varje intervju genererade 10-15 sidor. Varje intervju lästes igenom flera gånger och under genomläsningen fördes anteckningar om mönster och reflektioner för att börja förstå materialet i sin helhet. Vi sökte efter koder som färgmarkerades utifrån forskningsfrågorna och återkommande uttryck. För att få en mer nyanserad beskrivning och för att säkerställa att allt insamlat material analyserats på samma sätt kodade och analyserade vi var och en för sig och därefter tillsammans vilket Larsson (2005) kallar undersökartriangulering. Enligt Kvale och Brinkman (2009) innebär kodningen att hitta mönster och betydelsebärande enheter i texterna, som i sin tur utvecklas till teman. Kodning är ett bra sätt att få överblick över det insamlade materialet. Vårt material kodades manuellt utifrån de två forskningsfrågorna med hjälp av tankekartor där vi grupperade dem utifrån likhet i innehåll. När flera koder beskrev samma fenomen eller perspektiv, formades ett tema. Kvale och Brinkman (2009) menar att i det insamlade materialet söks initialt efter likheter och skillnader, vilket bidrar till ny data. I början av analysen är koderna vanligtvis beskrivande för att senare tolkas och kopplas till teoretiska begrepp och teorier. Under kodningen av vårt insamlade material framkom många olika koder som sorterades, kombinerades och minimerades till olika teman. Den tematiska analysen gjordes enligt Braun och Clarke (2006) där temana som framkom granskades ytterligare och då flera teman hade liknande

beröringspunkter kunde ytterligare teman strykas eller slås samman. Teman som inte kunde stödjas av tillräckligt många citat eller inte bidrog till att besvara forskningsfrågorna togs bort. Granskningen av temana pågick tills inga nya väsentliga upptäckter gjordes. Kvale och Brinkman (2009) menar att det handlar om att gå från att beskriva till att förstå och förklara. Efter flertalet kodningar och analyser växer en djupare förståelse fram där inga nya insikter eller tolkningar längre framkommer vilket leder till en mättnad där alla relevanta teman har identifierats och inget mer finns att hitta. Efter kodning av vårt material växte olika teman fram som fångade respondenternas upplevelser och erfarenheter. Kvale och Brinkman (2009) beskriver att temana kan vara förutbestämda eller utvecklas under själva analysen. De kan utgå från teorin eller respondenternas svar. I denna studie framkom temana under analysen och utgick från tidigare forskning, teori, forskningsfrågor och respondenternas svar. Vid tematisering av intervjuer menar Kvale och Brinkman (2009) att en översikt av en stor mängd transkriberad data kan ges, vilket underlättar jämförelser. I vår studie framkom slutligen nio olika teman utifrån kodningen. Varje tema fick ett namn om fångade dess kärninnehåll. Efter genomförd kodning menar Jakobsson och Skansholmen (2019) att resultatet kan redogöras för i resultatkapitlet där en tematisk framställning görs utifrån framkomna mönster och teman. De nämner att de teoretiska och metodologiska utgångspunkterna kan påverka såväl undersökningen som dess resultat. Skulle en annan teoretisk ansats användas skulle andra teman och mönster kunna framträda. Braun och Clarke (2006) förklarar att kodning utifrån den teoretiska tematiska analysen sker med forskningsfrågorna i fokus och den tematiska analysen drivs av forskarens valda teori. Under hela den tematiska analysen har såväl våra forskningsfrågor som Bronfenbrenners systemteori genomsyrat såväl kodning, resultat som analys.

## **6.4 Giltighet, tillförlitlighet och relaterbarhet**

Den tillgängliga litteraturen fokuserar främst på frågor om validitet och reliabilitet inom kvantitativ forskning. Dalen (2015) beskriver att begreppen grundar sig på ett naturvetenskapligt synsätt och representerar en annan teori om vetenskap än den som används inom kvalitativ forskning. Inom den kvantitativa forskningstraditionen har det utvecklats specifika och standardiserade metoder för att mäta validitet och reliabilitet, men dessa metoder är svåra att tillämpa inom den kvalitativa forskningstraditionen. Inom kvalitativ forskning kan andra begrepp vara mer relevanta. I denna studie används, efter anvisningar från Göteborgs universitet, begreppen giltighet, tillförlitlighet och relaterbarhet istället för validitet, reliabilitet och generalisering.

### **6.4.1 Giltighet**

Dalen (2015) nämner fyra begrepp som handlar om giltighet i kvalitativa studier. De fyra begreppen är: forskarrollen, forskningsplanen, datamaterialet samt tolkningar och analytiska angreppssätt. När det handlar om forskarrollen bör forskaren klargöra sitt förhållande till ämnet som studeras så att läsaren kan avgöra hur detta kan ha påverkat hur resultatet har tolkats. Kvalitativ forskning handlar om ett samspel mellan intervjuare och respondent där tolkningarna i största mån bör stämma överens med respondentens upplevelse. Tolkningen av det insamlade materialet kan påverkas av forskarens och respondentens förhållande. Intersubjektivitet skapas

då två eller flera individer delar och förstår varandras upplevelser och perspektiv där forskaren och respondenten aktivt påverkar varandra i att skapa och tolka den verklighet som studeras. När intersubjektivitet skapas bidrar detta till att giltigheten stärks. Då vi arbetar som specialpedagoger inom grundskolan finns en risk att denna studie kan komma att påverkas av våra erfarenheter och vår förförståelse och för att minimera detta har vi båda varit delaktiga i alla intervjuer, analyser och tolkningar. Då det inte finns någon relation till respondenterna sedan tidigare, utan relationen endast skapats under intervjutillfället, skulle detta kunna leda till att tolkningen och analysen av det insamlade materialet i mindre omfattning påverkas av vår forskarroll. När det gäller forskningsplanen menar Dalen (2015) att urvalet i kvalitativa studier är begränsat och när koppling till studiens syfte och forskningsfrågor finns kan detta stärka giltigheten. Datamaterialet består av respondenternas upplevelser och för att öka giltigheten är det viktigt att den insamlade datan blir så relevant och fyllig som möjligt. Denna studie består av nio respondenter, där alla arbetar som specialpedagoger, vilket kan bidra till stärkt giltighet. Under pilotintervjun säkerställdes att intervjufrågorna gav utförliga och detaljerade svar på forskningsfrågorna. Vidare menar Dalen (2015) att giltigheten stärks då en pilotstudie genomförts där intervjuguiden testas och justeras. När det gäller tolkningar och analytiska angreppssätt är det viktigt att utveckla en djup förståelse till det insamlade materialet. Teoretisk validitet handlar om att de tolkningar som görs kan förklara och belysa samband genom hela studien. När forskarens process är transparent och alla steg kan följas av läsaren bidrar det till ökad giltighet (Dalen, 2015). Transparensen gör det enklare att granska om slutsatserna är rimliga i förhållande till syfte och metod.

Giltighet handlar om att mäta det som undersökningen är avsedd att mäta (Trost, 2010). Om frågorna i intervjuguiden stämmer överens med syfte, forskningsfrågor och vald teori kan detta leda till giltighet (Jacobsson & Skansholmen, 2019). Även Bryman (2001) påtalar att de teorier som studien påvisar ska överensstämma med intervjufrågor och intervjusvar, vilket handlar om intern giltighet. Författaren anser att intern giltighet är en styrka inom den kvalitativa forskningen till skillnad från extern giltighet som kan ses som en svaghet. Den interna giltigheten i denna studie stärks eftersom frågorna kopplas till syfte, forskningsfrågor, tidigare forskning och teori. Extern giltighet handlar om studiens tillämpbarhet och överförbarhet, vilket inte är aktuellt i denna studie eftersom vi endast har nio respondenter. I denna studie har hänsyn tagits till såväl syfte, frågeställning, tidigare forskning som teori vid upprättandet av intervjuguiden. Intervjuer genomfördes efter att handledaren godkänt intervjuguiden.

#### **6.4.2 Tillförlitlighet**

Dalen (2015) menar att reliabilitet inom kvantitativ forskning innebär att insamlad data ska kunna granskas och göras om med samma resultat vid ett annat tillfälle. Inom kvalitativ forskning är detta inte möjligt att uppnå eftersom både forskarens och informantens roll utvecklas i samspel som uppstår med respondenten vid aktuell intervjusituation. Eftersom både individen och omständigheterna kan förändras, uppstår utmaningar när det gäller att säkerställa resultatet. I en kvalitativ studie krävs en detaljerad och noga beskrivning av varje steg i forskningsprocessen så att andra forskare ska kunna genomföra studien med samma resultat. För att studien ska kunna genomföras igen med samma resultat krävs en detaljerad beskrivning

av intervjusituationen, hur analysen gått till och hur materialet har bearbetats (Dalen, 2015). I denna studie eftersträvas en transparens inom de olika stegen i forskningsprocessen.

Tillförlitlighet handlar enligt Jacobsson och Skansholmen (2019) om att de svar vi får in mäter det vi önskar mäta, de behöver vara träffsäkra. För att uppnå detta behöver man tänka på hur intervjufrågorna utformas. Samtliga respondenter behöver förstå frågorna på samma sätt, de måste vara tydligt formulerade och begrepp som kan tolkas på olika sätt behöver förklaras. Inspelningsutrustningen behöver vara väl fungerande så det tydligt går att höra vad som sägs när det sedan lyssnas av. Respondenterna behöver få tid på sig att besvara frågorna så de inte upplever stress, de behöver också vara informerade om syftet samt att deras deltagande är frivilligt. Den som genomför intervjun behöver vara väl förberedd (Jacobsson & Skansholmen, 2019). Vid en kvalitativ studie kan tillförlitligheten ifrågasättas eftersom intervjuerna tolkas och analyseras utifrån forskarens erfarenheter och förkunskaper. För att öka tillförlitligheten i vår studie har vi valt att först koda och sedan analysera intervjuerna var och en för sig för att sedan jämföra och göra en gemensam kodning och analys. Respondenterna har själva valt en plats där de känner sig trygga och där intervjun kan ske ostört. Efter genomförd pilotintervju har vi justerat intervjufrågor samt ökat tiden för intervjuerna så att respondenterna kan känna ett lugn under intervjutillfället. För att säkerhetsställa tillförlitligheten har vi under intervjuerna strävat efter att ha ett öppet och neutralt sinne där inte våra förutfattade meningar styr frågorna. Vår målsättning har varit att skapa ett förtroendefullt intervjutillfälle för att öka studiens tillförlitlighet.

### **6.4.3 Relaterbarhet**

Enligt Dalen (2015) har relaterbarhet sitt ursprung i den kvantitativa forskningstraditionen där fokus ofta ligger på stora urval och hög representativitet. I kvalitativ forskning tillämpas dock ett annat förfarande för att göra resultatet från en specifik undersökning relaterbart. Vår studie är inte framtagen för att dra generella slutsatser då vi endast har nio respondenter men studien skulle kunna relateras till andra sammanhang eftersom en strävan efter transparens har funnit genom hela processen. Jacobsson och Skansholmen (2019) tar upp begreppet teoretisk relaterbarhet, vilket innebär att studiens teoretiska begrepp kan relateras till resultatet. Studiens resultat skulle kunna bidra till teoretisk relaterbarhet om rätt saker undersöks i förhållande till syfte och frågeställning samt tar utgångspunkt i vald teori. Är beskrivningen och analysen av undersökningen tydlig och transparent skulle lärdom kunna tas av studiens resultat för att kunna föra över kunskapen till andra situationer (Jacobsson & Skansholmen, 2019). Denna studiens teoretiska begrepp används såväl i resultat som diskussionsdel vilket bidrar till teoretisk relaterbarhet. Enligt Stake (1982) är det läsaren som avgör om resultatet är tillämpligt i ett annat sammanhang och om resultatet kan relateras till en annan kontext.

## **6.5 Etik**

De fyra etiska principerna enligt Vetenskapsrådet (2017) är samtyckeskraV, informationskraV, nyttjandekrav och konfidentialitet. SamtyckeskraVet och informationskraVet innebär i vår studie att respondenterna informerades om studiens syfte samt att deltagandet är helt frivilligt och att de när som helst kan avbryta sin medverkan eller välja att avstå från att svara på en fråga

(Kvale & Brinkmann, 2014). Inför vår studie skickades ett missivbrev och en samtyckesblankett från Göteborgs universitet ut, utifrån dataskyddsförordningens krav (GDPR), och respondenterna fick ge samtycke till deltagande. Respondenterna informerades om hur data och intervju svar kommer att behandlas och att allt material hanteras på ett säkert sätt under studien samt att det insamlade materialet kommer att raderas när studien är klar. Nyttjandekravet innebär i vår studie att respondenterna informerades om hur materialet kommer att användas, att materialet inte hamnar i orätta händer samt att studien kommer att publiceras. Ingen information kommer att användas för kommersiella eller andra icke-vetenskapliga syften. När det handlar om konfidentialitet har respondenterna avidentifierats och informerats om att det som sägs inte förs vidare, vilket innebär att ingen kommer att veta vem som har sagt vad (Trost 2010). Allt arbetsmaterial har behandlats med största konfidentialitet och har endast varit tillgängligt för forskarna som genomfört studien.

Trost (2010) menar att endast nödvändiga uppgifter om respondenterna behöver finnas med vid analys och förståelse, vilket gör att inga känsliga personuppgifter hanterats i vår studie. Nio respondenter har intervjuats och för att säkerställa konfidentialiteten har respondenternas kön inte redovisats då det finns få verksamma manliga specialpedagoger i kommunerna. I studien har inte kommunernas namn angetts, men eftersom vi bor i en av kommunerna har respondenter från olika kommuner valts på grund av konfidentialiteten. Eftersom känsliga uppgifter gentemot arbetsgivaren kan framkomma i vår studie är anonymiteten av stor vikt.

Då hänsyn tagits till ovanstående etiska principer har detta bidragit till att de grundläggande principerna för GDPR följts. Detta har bidragit till att deltagarnas integritet skyddats, säkerställt att data har hanterats ansvarsfullt och att forskningen genomförts på ett etiskt korrekt sätt.

## **7 Resultat**

I detta avsnitt presenteras resultatet från studien där målet är att undersöka hur nio specialpedagoger i grundskolan beskriver hur de upplever och hanterar sin arbetsbelastning samt vilka främjande och hindrande faktorer som påverkar arbetssituationen. De specifika forskningsfrågorna som undersöks är hur specialpedagoger beskriver att de upplever och hanterar sin arbetsbelastning samt vilka främjande och hindrande faktorer som påverkar specialpedagogers arbetssituation? Resultatet presenteras i två huvudsakliga delar utifrån forskningsfrågorna, som delas upp utifrån teman som framkommit vid kodning och analys. Analysen utgår ifrån ett systemteoretiskt perspektiv där Bronfenbrenners utvecklingsmodell används. För att säkerställa anonymitet och avidentifiera kön kommer respondenterna i studien inte att presenteras individuellt utan upptäckter och variationer inom empirin ses som en helhet.

### **7.1 Hur specialpedagoger beskriver att de upplever och hanterar sin arbetsbelastning**

Här redogörs för hur specialpedagoger beskriver att de upplever och hanterar sin arbetsbelastning i grundskolan. Resultatet presenteras enligt de olika tematiska områden som identifierats under den tematiska analysen där följande teman framkommit: Förväntningar, tidsbrist, många bollar i luften och arbetsbeskrivning.

### 7.1.1 Förväntningar.

Samtliga nio respondenter upplever att förväntningar som påverkar deras arbetsbelastning i första hand kommer från lärarna och skolans kultur. Oavsett situation upplever respondenterna att de förväntas kunna peppa lärarna och ha en glad och positiv inställning till skolans organisation, lärare och elever, vilket enligt respondenterna kan bidra till en känsla av hög arbetsbelastning.

I flertalet intervjuer framkommer att specialpedagoger upplever att lärare har en förväntan att kunna lämna över elevärenden till elevhälsan så att de kan ta över ansvaret och hitta en lösning på problemet. Respondenterna nämner att bollen ofta hamnar på specialpedagoger som förväntas leverera snabba lösningar på individnivå vilket kan leda till en arbetsbelastning som upplevs orimlig. Känslan hos flertalet av respondenterna är att specialpedagoger förväntas ha ett trollspö och lätt kan lösa alla situationer.

Sen finns det lärare som förväntar sig trollspöt. De vill inte ha hjälp, de vill inte ha handledning och de vill inte ha mig i klassrummet. De vill att jag tar elever och tycker säkert att jag har världens bästa tjänst och undrar vad jag egentligen gör?

För att hantera känslan av hög arbetsbelastning nämner flera respondenter vikten av tillsammansarbete där alla tar gemensamt ansvar för problemet. Några respondenter beskriver hur de tillsammans med lärare och elevhälsa analyserar problemet för att hitta hållbara och långsiktiga lösningar. Ett par respondenter nämner vikten av förståelse för varandras uppdrag och arbetsbelastning som ett sätt att hantera och skapa tillsammansarbete. Några respondenter upplever däremot en känsla av stress när förväntningarna och samarbetet inte tydliggjorts.

Att agera bollplank och stötta såväl lärare som rektor är ytterligare en förväntning som kan bidra till hur specialpedagoger upplever sin arbetsbelastning. Flertalet respondenter beskriver att lärare kommer till specialpedagoger för att bolla olika problem främst på individnivå och för att få färdiga lösningar.

Men förväntningarna är väl egentligen att de vill ha mig som bollplank. Bollplank och stöttning och så, och titta på och funderar liksom. Hur kan jag skruva på det här eller hur kan jag göra här?

Samtliga beskriver att många frågor ställs i förbifarten i korridoren eftersom lärare önskar ha specialpedagoger som bollplank, vilket kan bli ett dilemma som hanteras på olika sätt av respondenterna. Majoriteten berättar att de lärt sig säga nej till korridorsfrågor och hänvisa till bokade möten vilket de anser gynna deras arbetsbelastning. De som i stället valde att ta dessa möten i korridoren upplever att detta kan skapa stress då sådan information lätt glöms bort.

För att koppla de förväntningar specialpedagoger upplever till forskningsfrågans tema, hur de upplever och hanterar sin arbetsbelastning, kommer i nedanstående stycke Bronfenbrenners systemteori användas. De förväntningar som genomsyrar alla respondenters svar är lärares förväntningar på specialpedagoger. Genom att använda systemteori kan man förstå lärares förväntningar på specialpedagoger som en del av mikrosystemet då lärare, elevhälsa samt rektor ingår i specialpedagogers närmsta omgivning. Dessa aktörers samverkan och relationer inom mikrosystemet bildar ett mesosystem. God kommunikation inom mikrosystemet kan bidra till

minskade förväntningar på trollspön och korridorlösningar vilket i sin tur leder till goda förutsättningar för specialpedagogers upplevelser av sin arbetsbelastning. De förväntningar lärare har på specialpedagoger kan bero på hur de själva ser sin roll i undervisningen. Förstår inte lärarna specialpedagogers arbetsuppgifter, kan deras förväntningar bli otydliga eller orimliga. En viktig del av systemteorin är att tydliggöra dessa roller och förväntningar genom kommunikation och samarbete för att få en hanterbar arbetsbelastning. Samtidigt påverkas specialpedagogers förmåga att möta dessa förväntningar av lärares tillgång till resurser, skolans organisatoriska struktur och andra externa faktorer, det vill säga förväntningar från makronivån. Detta skapar ett ömsesidigt beroende där både lärare och specialpedagoger måste anpassa sig för att systemet som helhet ska fungera effektivt vilket kan möjliggöra en hanterbar arbetsbelastning.

### 7.1.2 Tidsbrist

Samtliga respondenter beskriver tidsbrist som en avgörande faktor för hur de upplever sin arbetsbelastning. De respondenter som arbetat flera år i yrket upplever en större känsla av trygghet i att hantera sina arbetsuppgifter i relation till sin arbetstid då de lärt sig att prioritera. Några respondenter beskriver att de endast utför arbetsuppgifter som tilldelats direkt av rektor, medan andra tar egna initiativ och därmed får fler arbetsuppgifter.

Jag kan bara jobba på uppdrag. Jag känner inte att jag springer runt och räddar grejer om inte rektor har sagt att jag ska göra det, då hade min tid aldrig räckt till.

För denna respondent är rektors delegering av arbetsuppgifter en bidragande faktor för att hantera känslan av tidsbrist. De respondenter som tar egna initiativ upplever istället känslan av att tidsbristen leder till stress och en ohållbar arbetsbelastning.

Flera respondenter upplever att det är svårt att få tid att möta lärarna och detta upplevs svårare ju fler lärare specialpedagoger ska samarbeta med samt hur lång skoldagen är för lärare och elever. Flera respondenterna nämner att det finns mindre tid för möten och samarbeten när eleverna blir äldre då skoldagens längd samt antalet lärare ökar.

Det vi gör på de yngre åldrarna fungerar väldigt bra för där har man färre lärare och lärarna känner sina elever. Där kan vi köra tillsammans och reflektera, diskutera och fördjupa. Men på högstadiet har vi problem med hur vi ska få till möten med lärarna, där går ju eleverna längre dagar och lärarna känner inte sina elever lika bra.

Detta leder till att specialpedagogers arbetsbelastning upplevs svår att hantera och flera av respondenterna beskriver en känsla av uppgivenhet. En av respondenterna bokar ofta in sig på arbetslagsträffar för att få möjlighet att träffa lärarna.

En av respondenterna har precis kommit tillbaka efter en längre tids sjukskrivning och förklarar att arbetsuppgifterna som rör pedagogiska utredningar och kartläggningar låg staplade på hög eftersom ingen annan gjort arbetet under frånvaron.

Jag sitter nu med en utredning jag skulle gjort i höstas, men det har jag ju inte gjort. Jag har ju varit sjukskriven och då liksom ligger allt bara och väntar. Inget blir ju gjort. Det känner man i magen, att man inte hinner med, framför allt de här utredningarna, det är svårt.

Respondenten upplever att det är svårt att komma ifatt och hantera arbetsbelastningen efter en sjukskrivning. En faktor, som enligt respondenten, kan göra situationen lättare att hantera är att ha goda relationer med såväl lärare som rektor, vilket kan bidra till en känsla av tillsammansarbete.

Bronfenbrenners systemteori kan kopplas till specialpedagogers tidsbrist genom att betrakta skolans olika professioner och deras roller som delar av ett större system där varje del påverkas av varandra. Specialpedagoger, lärare, rektorer, den administrativa arbetsbördan, inklusive dokumentation, samt tid kan ses som en del av ett komplext och sammanlänkat system. Om skolan inte har tillräckligt med tid avsatt för samarbete mellan lärare, specialpedagoger och rektorer inom mikrosystemet, eller om det finns för mycket fokus på dokumentation från makrosystemet kan detta bidra till en upplevd tidsbrist och ökad arbetsbelastning och därmed en obalans i systemet.

### **7.1.3 Många bollar i luften**

Alla respondenter upplever att specialpedagoger har ett komplext yrke med många olika arbetsuppgifter och nämner möten, dokumentation och att "släcka bränder" som de tre största bidragande faktorerna till hur arbetsbelastningen påverkas.

Respondenterna beskriver att de som specialpedagoger deltar i många olika möten med såväl lärare, rektorer, elevhälsan, arbetslag, elever, vårdnadshavare, socialtjänst, barn och ungas psykiska hälsa (BUP) och habilitering. De deltar även i skolutveckling, ämneskollegiala träffar och arbetsplatsträffar. Alla dessa möten upplevs ha stor påverkan på specialpedagogers arbetsbelastning då de tar mycket tid i anspråk. En respondent upplever att mötena var såväl tidskrävande som givande.

Min chef säger att jag inte behöver vara med på alla möten, men då missar jag massa information och jag får inte reda på vad som sagts. Jag tycker det underlättar att mötena ligger där för då slipper jag själv hitta tid att träffa alla och så får jag även reda på sådant som jag behöver för mitt arbete.

Ovanstående respondent har en positiv upplevelse av möten eftersom hen upplever att dessa bidrar till en mer hanterbar arbetsbelastning. Övriga respondenter upplever däremot alla möten som betungande och tidskrävande vilket bidrar till en känsla av stress och otillräcklighet. För att hantera denna känsla väljer flertalet respondenter att delta på möten som ligger utanför deras arbetstid vilket ökar deras arbetsbelastning.

Samtliga respondenter upplever att dokumentation har en stor inverkan på deras arbetsbelastning. Pedagogiska utredningar, läs- och skrivutredningar, kartläggningar som rör frånvaro samt dokumentation i såväl skolans digitala lärplattform som vid överlämningar och vid möten är en del av den dokumentation som påverkar en specialpedagogers arbetsbelastning.

När det blir för mycket dokumentation kan det bli en belastning som gör att jag inte alltid hinner fokusera på andra uppgifter som jag borde göra. Ibland känner jag mig som en sekreterare och det var ju inte det jag utbildade mig till.

Respondenterna upplever att de inte hinner med all dokumentation som förväntas av en specialpedagog. Mängden dokumentation påverkas av elevernas behov. För att hantera denna arbetsbelastning nämner några respondenter vikten av att få arbeta ostört under en sammanhängande tid, vilket de löser genom att arbeta hemifrån en dag i veckan. Några andra respondenter får inte möjligheten att arbeta hemifrån och tar då istället loven eller sin förtroendetid i anspråk för att hinna med dokumentationen.

En annan faktor som har stor påverkan på specialpedagogers arbetsbelastning är att lösa akuta problem som uppstår och "släcka bränder". Respondenterna upplever att akuta situationer gör att dagen inte blir som planerat utan kräver omprioritering av de inplanerade arbetsuppgifterna.

Akuta situationer gör att min arbetsdag ibland kan bli oplanerad och splittrad, vilket gör det svårare att hålla fast vid min planering. Samtidigt är det en del av jobbet, att vara flexibel och tillmötesgående när någon behöver mig.

Enligt denna respondent kan arbetsdagens planerade uppgifter snabbt förändras, men hen ser det som en del av sitt arbete att vara flexibel och snabbt kunna tänka om. Uppgifter som respondenterna oftast skjuter framför sig är främjande insatser på gruppnivå och dokumentation. Då detta är uppgifter som inte görs av någon annan förklarar majoriteten av respondenterna att det oftast läggs på hög och upplevs bli en faktor som stressar och påverkar arbetsbelastningen negativt. En respondent berättar att hen aldrig tagit rollen som "problemlösare" utan endast gör uppgifter som är delegerade av rektor vilket bidrar till en hanterbar arbetsbelastning.

Sammanfattningsvis beskriver samtliga respondenter sig som spindeln i nätet då de har ett övergripande paraplyperspektiv. Alla dessa uppgifter kan upplevas stressande då specialpedagoger har många bollar i luften vilket kan leda till en hög arbetsbelastning.

Så det är ju mycket med att man blir spindeln i nätet som specialpedagog. Man har liksom lite trådar överallt, både med lärare, rektor och elevhälsan. Det blir att man håller i mycket och har en större överblick.

Ett paraplyperspektiv kan leda till en helhetssyn vilket är en förutsättning för specialpedagogers arbete. Med hjälp av denna helhetssyn kan specialpedagoger få en större överblick och lättare kunna prioritera uppgifter och se bakomliggande orsaker till problem som uppstår och därmed påverka hur de hanterar sin arbetsbelastning.

Att ha många bollar i luften kan kopplas till Bronfenbrenners systemteori som understryker att alla system måste anpassa sig efter förändringar och att alla delar i systemet är ömsesidigt beroende och påverkar varandra. Specialpedagoger arbetar på individ-, grupp- och organisationsnivå vilket kan jämföras med mikro-, meso-, exo-, makro- och kronosystemet. Systemteorin kan användas för att förstå den komplexa roll som en specialpedagog har, där olika system samverkar och påverkar arbetet på flera sätt, vilket kan leda till känslan av att hantera flera olika uppgifter och ansvarsområden. Om det finns en balans mellan skolans övergripande behov och lärarnas/elevernas behov kan detta leda till en hanterbar arbetsbelastning.

#### 7.1.4 Arbetsbeskrivning

Något som framkommit i majoriteten av respondenternas svar är avsaknaden av en arbetsbeskrivning. Flera respondenter upplever att arbetsuppgifterna inte stämmer överens med examensförordningen vilket oftast leder till fler arbetsuppgifter och en högre arbetsbelastning än förväntat. Majoriteten av respondenterna har ingen arbetsbeskrivning utan får en del av sina arbetsuppgifter från rektor men styr en stor del av sina arbetsuppgifter på egen hand. Detta kan leda till att specialpedagoger tar sig an för mycket vilket i sin tur kan leda till en hög arbetsbelastning.

Man får se över sig själv lite grann tänker jag. Det är farligt att vara den här duktiga flickan i det här yrket. Det gäller såklart både män och kvinnor. Det är viktigt att säga till sig själv i tid att det räcker nu och att man bromsar sig själv för det är ingen annan som kommer att göra det. Man kan inte bära hela världen på sina egna axlar. Det går inte, man måste kunna säga nej helt enkelt.

Finns ingen arbetsbeskrivning menar denna respondent att specialpedagoger i högre grad behöver vara tydliga och säga nej till vissa arbetsuppgifter för att få en hanterbar arbetsbelastning. Några av respondenterna menar att specialpedagoger behöver våga säga nej och stopp till rektor för att undvika känslan av stress. En av respondenterna har en arbetsbeskrivning vilket upplevs underlätta arbetsbelastningen då arbetet blir tydligare.

När examensförordningen, det vill säga makrosystemet, inte stämmer överens med rektors förväntningar på specialpedagogers arbetsuppgifter, det vill säga mikrosystemet, kan en obalans mellan de olika systemen uppstå och detta kan bidra till en upplevelse av för hög arbetsbelastning. Genom att använda Bronfenbrenners systemteori kan vi förstå att specialpedagogers arbetsuppgifter påverkas av både externa och interna faktorer vilket kan skapa en otydlighet kring arbetsuppgifterna. Specialpedagoger behöver anpassa sina insatser för att möta skolans behov på bästa sätt, vilket kan påverka arbetsbelastningen eftersom omgivande system, från mikro- till makrosystem, kan skapa både utmaningar och möjligheter för hur specialpedagoger hanterar sin arbetsbelastning. Mellan examensförordningen, den yttre gränsen, och rektors förväntningar, den inre gränsen, uppstår enligt Berg ett frirum där specialpedagoger själva har möjlighet att styra över sina uppgifter. Frirummet kan upplevas såväl positivt som negativt beroende på hur det hanteras. För att möjliggöra en hanterbar arbetsbelastning behöver specialpedagoger våga sätta gränser och säga nej annars finns risken att frirummet leder till en ohållbar arbetsbelastning.

Sammanfattningsvis upplever respondenterna utifrån forskningsfrågan, hur specialpedagoger upplever och hanterar sin arbetsbelastning, ofta en hög arbetsbelastning som delvis orsakas av förväntningar från lärare och skolans kultur, där de ofta förväntas ha snabba lösningar på problem. Tidsbrist är en annan aspekt som kan påverka specialpedagogers arbetsbelastning då de har många olika och komplexa arbetsuppgifter, vilket kan skapa stress och en känsla av otillräcklighet. Flera respondenter saknar en tydlig arbetsbeskrivning, vilket kan leda till att arbetsuppgifterna blir otydliga och förväntningarna ökar. För att kunna hantera arbetsbelastningen nämner respondenterna vikten av samarbete, gränssättning och kommunikation.

## 7.2 Främjande och hindrande faktorer som specialpedagoger beskriver och upplever påverkar deras arbetssituation

Här redogörs för främjande och hindrande faktorer som påverkar specialpedagogers arbetssituation. Resultatet presenteras enligt de olika tematiska områden som identifierats under den tematiska analysen där följande teman framkommit: Organisation och ledning, resurser, relationer och samarbete, autonomi samt balans. Inom de olika temana lyfts både främjande och hindrande faktorer eftersom respondenternas svar ofta relaterar till varandra på ett sådant sätt att de, trots att de kan beskrivas ur olika infallsvinklar, ändå leder till liknande slutsatser. Då främjande och hindrande faktorer är varandras motsatser skulle en särskiljning av dessa faktorer kunna leda till samma resultat och därmed riskera att skapa onödig upprepning i analysen, vilket vi anser skulle minska klarheten och den övergripande förståelsen. Genom att behandla dem tillsammans kan detta bidra till en mer nyanserad och sammanhängande bild av de komplexa faktorer som påverkar specialpedagogers arbetssituation.

### 7.2.1 Organisation och ledning

Flertalet respondenter upplever att rektors kontinuitet har en avgörande roll för hur specialpedagoger upplever sin arbetssituation. Majoriteten av respondenterna har under en längre tid haft samma rektor och upplever att denna kontinuitet är en faktor som främjar deras arbetssituation medan en av respondenterna haft flera olika rektorer under en kort period.

Under en period när vi inte hade någon rektor blev arbetsbelastningen väldigt hög och jag fick hålla i allting och planera för möten. Då kunde jag inte bara sitta med utan jag fick hålla och planera för allting.

Denna respondent berättar hur avsaknad av rektor och bristande kontinuitet hindrar specialpedagogers arbetssituation eftersom de då förväntas hantera även rektors arbetsuppgifter.

En annan faktor som påverkar specialpedagogers arbetssituation är hur rektor strukturerar upp skolans organisation när det gäller olika möten. Enligt flera respondenter kan en tydlig mötesstruktur med en förutbestämd agenda främja deras arbete då mötestiden blir effektiv och underlättar specialpedagogers fortsatta arbete. Ineffektiva och ostrukturerade möten uppfattas av några respondenter som en tidstjuv och hindrar specialpedagoger att hinna med förväntade arbetsuppgifter vilket kan leda till en känsla av stress.

Samtliga respondenter upplever att rektors stöd och förståelse för specialpedagogers uppdrag har en betydande roll för deras arbetssituation. Rektorer, som vet skillnaden mellan specialpedagogers och speciallärares uppdrag och som även tydliggör dessa roller för andra professioner, kan bidra till en främjande arbetssituation.

Det är jätteviktigt att ha en rektor som stöd i det. Att ha en rektor som förstår skillnaden mellan en specialpedagog och en speciallärare för det är ju två olika jobb. Hur skulle jag kunna utföra så olika jobb på min tjänst?

De respondenter som även behöver utföra speciallärares uppdrag upplever en känsla av otillräcklighet då dessa dubbla roller kan hindra specialpedagoger att hinna med förväntade uppgifter.

Några respondenter nämner vikten av att alla professioner gör sitt jobb som en främjande faktor, vilket kan bidra till att specialpedagogers arbetssituation påverkas i en positiv riktning. En del av respondenterna upplever att de ofta får påminna rektorer om att exempelvis godkänna åtgärdsprogram eller påminna lärare att uppdatera elevernas anpassningar i skolans digitala lärplattform eller besvara frågor inför pedagogiska utredningar. Om inte alla gör det som förväntas nämner respondenterna att det kan vara en hindrande faktor och påverka deras arbetssituation negativt, vilket kan leda till en känsla av stress.

Något jag känner kan vara hindrande kan vara att man skrivit ett åtgärdsprogram och så säger man till sin rektor att klicka i och godkänna det och så sker inte detta. Så ska man utföra det här åtgärdsprogrammet och så är det inte ens godkänt. Det är väldigt frustrerande. Jag springer inte och passar upp på folk, det gör jag inte. Det har jag sagt flera gånger att det får ligga på den personen. Det gäller även lärarna. Om jag till exempel gjort en kartläggning och önskar att de läser igenom den och återkommer till mig så springer inte jag och jagar dem. Jag kan påminna dem någon gång, men sen är det liksom ett eget ansvar att det blir gjort. Det är sådana grejer som kan hindra mitt arbete. Jag får inte gjort saker för att någon annan inte gör det de ska.

Kompetenta pedagoger som gör sitt jobb kan vara en främjande faktor som påverkar specialpedagogers arbetssituation. Finns en organisation och kultur på skolan att arbeta utifrån ett relationellt perspektiv, där inkludering samt ledning och stimulans är en naturlig del av den dagliga undervisningen, kan detta avlasta specialpedagogers arbetssituation. En respondent nämner vikten av att skolans organisation underlättar för lärare att arbeta med ledning och stimulans i undervisningen då hens upplevelse är att detta leder till en ökad närvaro hos eleverna.

När undervisningen är anpassad och fungerar för alla elever i klasserna märker jag att elevernas närvaro ökar. Det är skönt för då kan jag ägna mig mer åt förebyggande arbete.

Detta i sin tur leder till en främjande arbetssituation för specialpedagoger då flera respondenter nämner dokumentation kring elevers frånvaro som en tidskrävande arbetsuppgift.

Skolans organisation och ledning kan kopplas till Bronfenbrenners systemteori eftersom såväl mikro-, meso-, exo- samt kronosystemet behöver samverka för att det ska uppstå en balans, som främjar specialpedagogers arbetssituation. Såväl rektor, som ingår i mikrosystemet, som organisationen, som ingår i exosystemet påverkar skolans kultur. Är organisationen och skolans kultur bestående över tid, det vill säga kronosystemet, kan detta bidra till en hållbar arbetssituation.

### **7.2.2 Resurser**

Samtliga respondenter framhåller betydelsen av tillgång till resurser. Finns tillräckliga resurser kan specialpedagoger uppleva minskad stress och en hanterbar arbetssituation. Ett par respondenter nämner att resurser påverkar hur de utformar åtgärdsprogram och särskilt stöd.

Jag försöker göra mina åtgärdsprogram rimliga. Jag kan givetvis pusha lite extra för att det behövs något för den eleven. Det blir ett dilemma för man vill heller inte skapa konflikter och elda på föräldrar utan man vill skapa trygghet och att det blir bra för barnet. Det ska vara en balans i vad man skriver fram i en utredning så att den på något sätt stämmer med organisationen. För rektor har ju ändå den budget den har och det minskar ju för varje år.

Några respondenter beskriver hur de inte vill skriva fram åtgärder som inte kan följas. Det kan bli ett dilemma för specialpedagoger om hen ska följa skollagen eller vara lojal mot rektor. Brist på resurser kan enligt respondenterna även leda till stressade och frustrerade lärare som hamnar i ett kategoriskt perspektiv där eleven ses som bärande av problemet. Det förväntas att specialpedagoger ska lösa problemet genom att ge eleven stöd på individnivå istället för att komma med en långsiktig lösning där det finns ett helhetsperspektiv. Denna resursbrist ses av respondenterna som en hindrande faktor.

Resurser påverkar mycket. Det skapar en stress för lärarna och stress skapar att eleverna är problemet. Bara de blir av med den eller de eleverna så blir det mycket lättare för lärarna och då hamnar ju problemet i mitt knä. Lite resurser skapar stress och vi har ingen möjlighet att följa skollagen och ge eleverna särskilt stöd. Det är humbug att säga, vi bryter mot lagen allihop.

När specialpedagoger upplever att skolan har tillräckligt med resurser bidrar detta till att lättare kunna ge rätt stöd i utformningen av åtgärdsprogram. Några respondenter beskriver att tillgång till speciallärare är en främjande faktor då stödet som eleven har rätt till enligt skollagen kan möjliggöras, vilket kan leda till en känsla av mindre stress. Tillgången till resurser kan enligt flertalet respondenter minska lärarnas förväntningar på att specialpedagoger ska komma med snabba lösningar.

Specialpedagogers känsla av otillräcklighet på grund av bristande resurser kan kopplas till Bronfenbrenners systemteori då hänsyn måste tas till många olika faktorer som kan påverka deras arbetssituation. Om skolan inte har tillräckliga resurser eller om systemet inte är i balans, kan detta leda till frustration och stress för specialpedagoger. De behöver hantera en mängd olika faktorer samtidigt och ibland arbetar de under pressade förhållanden, vilket kan vara en hindrande faktor för deras arbetssituation. Då vi har en skollag att förhålla oss till påverkar inte bara mikro-, meso-, exo-, och kronosystemet specialpedagogers arbetssituation utan även makrosystemet kan bidra till en känsla av otillräcklighet. Att hantera de krav som ställs i förhållande till vad specialpedagoger kan erbjuda i form av resurser kan bidra till en obalans i systemet och kan därmed bli en hindrande faktor.

### **7.2.3 Relationer och samarbeten**

Alla respondenter betonar vikten av bra relationer vilket kan bidra till en främjande arbetssituation.

Jag är nöjd med att jag har en fin relation med alla. Jag klarar av de flesta människotyper, både föräldrar, kollegor, lärare, elevhälsoteam och rektorer. Jag vet att jag är bra på relationer och det kommer man långt med, det är viktigt att vara lyssnande och ödmjuk och att förstå att det inte är så lätt alltid. Att vara öppen för att det är vi tillsammans som ska lösa problemet och att våga säga att något är svårt är viktigt. Har man inte en bra relation vågar man inte det. Det finns alltid hjälp

att få om man har sitt nätverk som till exempel alla specialpedagoger i kommunen som man lärt känna.

Finns bra relationer och ett fungerande samarbete med såväl elevhälsan som med andra samarbetspartner upplever respondenterna att de vågar be om hjälp och stöd samt att det är accepterat att ventilera såväl stora som små frågor. Respondenterna beskriver sitt uppdrag som ett tillsammansarbete där de ser stöd från olika professioner och instanser som en självklar del av sitt arbete. En av respondenterna upplever sig ofta ensam efter möten med lärare och vårdnadshavare eftersom lärare går tillsammans från möten och kan ventilera med varandra medan specialpedagoger inte har någon att bolla med. Några av respondenterna känner emellertid att de kan gå till övriga professioner i elevhälsan för att bolla och ventilera, vilket är ett sätt att främja situationen och bibehålla en positiv inställning gentemot lärare. Känslan av gemenskap och att kunna diskutera med kollegor upplevs av respondenterna kunna bidra till en främjande arbetssituation.

Det är inte mitt jobb att kompensera för allt som inte funkar i skolan och hemmet utan vi måste gå ihop och när det inte funkar får vi ta hjälp av andra. Då får vi ta stöd av socialtjänst och BUP och vårdnadshavare. Man får inte gå själv, det går inte. Man måste kroka arm. Vi kan inte rädda världen, men vi kan göra ett väldigt gott jobb, tänker jag.

Denna respondent ser samarbete som en främjande faktor och har positiva upplevelser. Men enligt vissa respondenter kan samarbete med externa professioner upplevas såväl främjande som hindrande av specialpedagogers arbetssituation. Några respondenter har goda upplevelser av ett fungerande samarbete med till exempel BUP och socialtjänsten, vilket de anser kan bidra till ett delat ansvar och därmed främja arbetssituationen. Andra respondenter upplever emellertid att samarbetet med externa professioner kan upplevas hindrande då lösningar på problemet i många fall läggs på skolan, vilket ökar känslan av otillräcklighet hos specialpedagoger.

De respondenter som arbetar på större skolor och därmed har fler vårdnadshavare och lärare att samarbeta med upplever att det kan vara svårare att bygga relationer och få till ett tillsammansarbete. Något annat som framkommer i respondenternas svar är att det upplevs svårare att få till bra samarbete och relationer med lärare ju äldre eleverna blir eftersom antalet ämneslärare ökar. Något respondenterna nämner som främjande när det handlar om att samarbeta och att skapa goda relationer är att möta varje individ på rätt nivå och att se alla som jämbördiga parter. En av respondenterna är extra nöjd med hur hen bemöter vårdnadshavare för att skapa goda relationer.

Det var så här, vi hade en förälder som kom med träskor och kom från slakteriet, som jobbade där som slaktare. Då blev det en grej mellan mig och rektor att vi måste prata på slaktares vis. Så just det där med att möta varje förälder eller elev, alltså där de är, då kommer man långt.

Inom Bronfenbrenners systemteori är vikten av relationer och samarbete mellan alla delar av systemet grundläggande för att skapa balans i systemet. För specialpedagoger innebär detta att de inte bara arbetar ensam, utan i samarbete med lärare, föräldrar, rektorer och andra professionella inom och utanför skolan. Goda relationer och samarbete kan skapa ett mer

stödande arbetsklimat, där specialpedagogen inte känner sig ensam i sitt uppdrag. Att tänka cirkulärt inom systemteorin ger oss en helhetsbild av specialpedagogers relationer.

#### 7.2.4 Autonomi

Något som framkommit i respondenternas svar är vikten av att våga säga nej och sätta gränser för att främja arbetssituationen. Det handlar om att säga nej till såväl rektorer som lärare och att inse sina begränsningar för att minska stress. De respondenter som tar fler egna initiativ i det dagliga arbetet upplever en känsla av otillräcklighet vilket kan vara en hindrande faktor medan de respondenter som enbart arbetar på uppdrag av rektor kan uppleva en mer främjande arbetssituation. Majoriteten av respondenterna berättar att de själva prioriterar sina arbetsuppgifter. Så länge arbetssituationen är hanterbar ser respondenterna autonomi som en främjande faktor, men när arbetsbelastningen upplevs övermäktig tar respondenterna stöd av rektor för att prioritera arbetsuppgifterna för att förhindra känslan av stress och otillräcklighet. Några av respondenterna nämner hur skolans kultur kan påverka specialpedagogers känsla av såväl autonomi som self-efficacy. En respondent beskriver hur hen har fått sätta gränser mot såväl lärare som skolans kultur för att främja sin arbetsbelastning.

Specialpedagogen som tidigare arbetade här arbetade mycket med elever. Det kan märkas ibland på lärarna att de undrar varför inte jag gör det. Men det är ju inte mitt jobb. Bara för det sitter i väggarna här. Där måste jag gå in och förklara och försvara vilka mina arbetsuppgifter är och vad specialläraren har för uppgifter. Jag vill ju att de ska tycka att jag kan hjälpa till ändå.

Flertalet respondenter upplever att de själva får söka och leta upp aktuell och relevant fortbildning. Erbjudande om fortbildning är inte vanligt förekommande, men nekas oftast inte om specialpedagoger hittar någon lämplig fortbildning. En respondent berättar att hen övertalat rektor att få utomstående handledning.

Jag har även fått enskild handledning. Jag har behov av att lyfta blicken lite. För mig är enskild handledning absolut nödvändig och att den är professionell. Man kan inte handledas av oss själva utan man måste ha en professionell utifrån som liksom kan utmana och stötta.

Respondenten upplever att handledningen bidrar till både ökad autonomi och en främjande arbetssituation.

Majoriteten av respondenterna påpekar att det är viktigt att lita på sin förmåga och att det finns en tilltro till att klara av sin arbetssituation, vilket kan benämnas self-efficacy. Enligt respondenterna är det lika viktigt att specialpedagoger litar på sig själv som att rektor har tillit till specialpedagogers förmåga. En främjande faktor enligt en av respondenterna är att tänka att det arbete som görs är tillräckligt.

Världen går liksom inte under om man inte hinner med allt. Jag gör så gott jag kan och får tänka att det är good enough.

Respondenten menar att detta tankesätt har bidragit till ökad autonomi eftersom hen upplever sig mindre stressad och tillfreds med sin arbetssituation.

För att specialpedagoger ska vara tillfreds med sin autonomi behövs en balans mellan de olika systemen i Bronfenbrenners systemteori. Framförallt handlar det om en balans i mikro- och mesosystemet eftersom det är personerna närmast specialpedagogerna som kan påverka känslan av self-efficacy. Till viss del kan även exosystemet påverka specialpedagogers tilltro till sitt arbete då tillgång till handledning och möjlighet till fortbildning styrs av ekonomi och tillgång till resurser. Bergs frirum innebär att specialpedagoger får en handlingsfrihet och därmed autonomi att påverka sin arbetssituation. Med rätt förutsättningar inom och mellan de olika systemen och med en stödjande kultur på skolan kan detta främja specialpedagogers arbetssituation. Bergs frirum kan även upplevas som en hindrande faktor om specialpedagoger inte sätter gränser.

### **7.2.5 Balans**

Samtliga respondenter betonar vikten av att ha en balans mellan arbete och fritid och de upplever att det är viktigt att kunna släppa tankar kring arbetet när de kommer hem. En främjande faktor för specialpedagogers arbetssituation kan enligt flertalet respondenter vara att ha en semestertjänst. De specialpedagoger som har denna tjänst upplever det lättare att släppa arbetet vid arbetstidens slut och att de dessutom hinner med sina arbetsuppgifter inom sin arbetstid. De ser även loven som ett tillfälle att arbeta ikapp, kunna arbeta ostört och samverka med rektor och elevhälsa. Några respondenter som har ferietjänst beskriver att ramtiden inte räcker till och att de ofta tar med sig arbetsuppgifter hem vilket kan bidra till en hindrande faktor och en obalans mellan arbete och fritid.

För mig passar inte läraravtalet. Om jag skulle jobba 35 timmar och sedan tio timmar hemma hade det varit jättesvårt för mig. Som specialpedagog har jag valt att ha semestertjänst. Jag jobbar när jag är på jobbet och sedan är jag ledig. Det passar mig jättebra och gör att jag kan skilja på jobb och fritid.

Genom att använda Bronfenbrenners systemteori kan en förståelse för specialpedagogers balans mellan arbete och fritid inte bara förklaras av deras egna handlingar utan också av de omgivningar som finns inom och utanför systemet. För att skapa en hållbar balans för specialpedagogers arbetssituation behöver såväl mikro-, meso- och exosystemet beaktas, från arbetsplatsens stöd till stöd från kommun och förvaltning.

Sammanfattningsvis framkom utifrån forskningsfrågan, vilka främjande och hindrande faktorer beskriver och upplever specialpedagoger påverkar deras arbetssituation, att specialpedagogers arbetssituation påverkas av både främjande och hindrande faktorer. Samtliga respondenter betonar vikten av en kontinuerlig och stödjande rektor, vilket kan bidra till en främjande arbetssituation. Brist på resurser och otydlig arbetsbeskrivning kan däremot skapa stress och frustration och upplevas hindrande. Finns goda relationer och samarbete, både inom och utanför elevhälsan, kan detta ses som en styrka, även samarbete med externa professioner kan vara både främjande och hindrande. Autonomi kan ses som en främjande faktor, där en känsla av tilltro till egen förmåga och balans mellan arbete och fritid bidrar till en hållbar arbetssituation. Bronfenbrenners systemteori skulle kunna förklara vikten av samverkan och stöd mellan alla system inom och utanför skolan för att kunna skapa balans och främja specialpedagogernas arbetssituation.

## 8 Diskussion

I denna del förs en diskussion kring resultat och metod utifrån tidigare forskning, insamlad empiri och teoretisk bakgrund. Diskussionen är indelad under följande rubriker: resultatdiskussion, metoddiskussion, studiens kunskapsbidrag och förslag till vidare forskning.

### 8.1 Resultatdiskussion

Syftet med vår studie var att undersöka hur specialpedagoger i grundskolan beskriver hur de upplever och hanterar sin arbetsbelastning samt att belysa vilka faktorer som påverkar arbetssituationen. Genom respondenternas erfarenheter vill vi synliggöra vilka strategier specialpedagoger kan tillämpa i verksamheten. Genom semistrukturerade intervjuer har vår förståelse för yrkets komplexitet ökat och bekräftats. I resultatet framkommer såväl främjande som hindrande faktorer, men även en inblick i hur dessa kan upplevas och hanteras.

#### 8.1.1 Hur specialpedagoger upplever och hanterar sin arbetsbelastning

Respondenterna i studien lyfter att förväntningar från lärare och skolans kultur har en stor inverkan på deras arbetsbelastning. Finns ett tillsammansarbete och en förståelse för varandras uppdrag kan det enligt respondenterna bidra till att arbetsbelastningen upplevs mer hanterbar. Saknas förståelsen och samarbetet kan detta leda till en känsla av stress. Detta är i linje med Klangs m.fl. (2016) resonemang, där det framhålls att en otillräcklig förståelse hos lärare för specialpedagogers yrkesroll kan leda till en ogynnsam påverkan på deras arbetsbelastning. Om det finns samarbete och sammanhållning på skolan menar Billingsley m.fl. (2020), Bettini m.fl. (2016 a) och Klang m.fl. (2016) att skolans kultur kan bidra till att specialpedagoger känner sig värderade och hörda eftersom det finns en förståelse och vi-känsla på skolan. I studien upplever specialpedagoger att lärare önskar snabba lösningar på individnivå och att de ska agera bollplank på såväl möten som i korridorer, vilket kan kopplas till en avsaknad av en tydlig arbetsbeskrivning. Då specialpedagogers arbetsbeskrivning endast beskrivs i examensförordningen och inte i skollagen menar Robertson (2024) att det kan leda till en problematisk arbetsbelastning. Klang m.fl. (2016) förklarar att brist på förståelse från kollegor kan påverka specialpedagogers arbete negativt. Vi menar att denna brist på förståelse kan hänga samman med att specialpedagogers uppdrag inte tydligt framgår i skolans styrdokument. Detta kan i sin tur bidra till att lärare ofta har orealistiska förväntningar på att specialpedagoger snabbt ska leverera enkla lösningar eller utföra speciallärares arbete, vilket kan försvåra tillsammansarbetet. Det som framkommer i vår studie kring förväntningar stämmer väl överens med vad som presenteras i tidigare forskning.

Majoriteten av respondenterna berättar att de själva styr en stor del av sina arbetsuppgifter vilket kan leda till en hög arbetsbelastning. De lyfter vikten av att kunna sätta gränser och säga nej till rektor för att hantera känslan av stress. Mellan examensförordningen och rektors förväntningar uppstår ett frirum där specialpedagoger kan få möjlighet att själva styra och prioritera sina arbetsuppgifter vilket kan leda till en känsla av en hanterbar arbetsbelastning. Om specialpedagoger inte använder frirummet på rätt sätt utan tar på sig för många uppgifter och tar många egna initiativ kan detta leda till en arbetssituation som inte upplevs hanterbar.

Aldosiry (2022), Stark m.fl. (2023), Robertson (2024) och Wedell (2018) menar att flexibilitet och inflytande i sitt arbete kan leda till minskad stress och en mer hanterbar arbetsmiljö. De menar även att känslan av delaktighet och att vara med i beslutsprocesser kan bidra till en känsla av autonomi. Respondenterna i vår studie nämner inte delaktighet i beslutsfattande som en bidragande orsak till en hanterbar arbetsbelastning. Vi tror detta skulle kunna bero på att många specialpedagoger agerar bollplank och för diskussioner med rektor men är inte med när beslut fattas och känner sig därför inte involverade i beslutsprocesser. Då ingen av respondenterna nämner delaktighet i beslutsprocesser skulle detta kunna tyda på att de är nöjda med att vara bollplank.

Samtliga respondenter nämner att tidsbrist är en avgörande faktor för hur de upplever sin arbetsbelastning. I studien framkommer att de specialpedagoger som arbetat många år i yrket har lättare att prioritera sina arbetsuppgifter. Mathews m.fl. (2017) beskriver att nytutexaminerade specialpedagoger bör erbjudas samarbete och nätverk med erfarna kollegor vilket de menar kan leda till att lättare kunna hantera yrkets komplexitet. Ingen av respondenterna i studien nämner att de fått något specifikt stöd som nytutexaminerade men de nämner att ett gemensamt nätverk för alla specialpedagoger finns i kommunerna. För att få en hanterbar arbetsbelastning och känna att tiden räcker till tror vi att ett sådant stöd skulle vara gynnsamt för nyutbildade specialpedagoger. Får de den stöttning direkt när de kommer ut i arbetslivet tror vi att detta kan bidra till en hanterbar arbetssituation. En annan faktor som påverkar känslan av tidsbrist är enligt respondenterna att det är svårt att få tid att träffa lärare. Respondenterna menar att antalet lärare är avgörande medan Stark m.fl. (2023) nämner antalet elever och elevernas behov som avgörande för specialpedagogers arbetsbelastning.

Ingen av respondenterna nämner elevantalet som en bidragande faktor till tidsbrist, oavsett om de har ansvar för 200 eller 800 elever, vilket vi tror beror på att specialpedagoger i Sverige främst arbetar på gruppnivå och som stöd till lärare.

### **8.1.2 Främjande och hindrande faktorer som specialpedagoger beskriver påverkar deras arbetssituation**

I studien framkommer att samtliga respondenter upplever att ett nära samarbete med rektor samt rektors stöd har en avgörande betydelse för deras arbetssituation. Rektorer som har en förståelse för speciallärares och specialpedagogers olika uppdrag och där rollerna tydliggjorts för samtliga på skolan upplevs främjande för specialpedagogers arbetssituation. Vidare menar respondenterna att ett fungerande samarbete och att alla parter gör sitt jobb är en annan främjande faktor. Om rektor inte har förståelse för specialpedagogers uppdrag och inte gör det som förväntas av dem, upplever respondenterna en känsla av otillräcklighet och stress, vilket kan vara en hindrande faktor. Billingsley och Bettini (2019) betonar att rektors stöd är avgörande för specialpedagogers arbetstillfredsställelse och vilja att stanna kvar i yrket. Även Billingsley m.fl. (2020) och Bettini m.fl. (2016 a) lyfter fram att rektor har en såväl hindrande som främjande betydelse för hur specialpedagoger upplever sin arbetssituation, vilket stämmer väl överens med respondenternas upplevelser. Om det finns kontinuitet och ett gott samarbete med rektor tror vi att specialpedagogers arbetssituation främjas, vilket kan leda till att de stannar kvar i yrket.

Billingsley och Bettini (2019), Bettini m.fl. (2016 a), Bettini m.fl. (2016 b) och Billingsley m.fl. (2020) lyfter fram fortbildningens främjande inverkan på specialpedagogers arbetssituation. Erbjuder rektor kompetensutveckling menar de att specialpedagoger upplever känslan av att vara trygga, säkra och kompetenta, vilket stärker självförtroendet i yrkesrollen. Ingen av respondenterna i vår studie nämner att fortbildning påverkar arbetssituationen, vilket vi tror skulle kunna bero på att de inte kontinuerligt erbjudits fortbildning. De kan därför ha svårt att se fördelarna detta kan ge och skulle kunna upplevas som ytterligare en arbetsuppgift.

Alla respondenter upplever att samarbete har en stor inverkan på specialpedagogers arbetssituation. De nämner samarbete med såväl rektor, elevhälsa, lärare, vårdnadshavare och externa professioner, men just samarbetet med elevhälsan betonas av respondenterna, vilket stämmer väl överens med Klangs m.fl. (2016) studie där vikten av elevhälsans roll förstärks. Vi tror att samarbete med elevhälsa och lärare på skolan är mer avgörande för en främjande arbetssituation än samarbete med vårdnadshavare och externa professioner. Stöd från de närmsta kollegorna inom Bronfenbrenners (1979) mikrosystem skulle kunna underlätta samarbetet med vårdnadshavare och externa professioner, vilket vi tror kan bidra till en främjande arbetssituation för specialpedagoger. Några respondenter kan uppleva samarbetet med externa professioner, som till exempel BUP, som en hindrande faktor i sitt arbete då de menar att det är skolans ansvar att lösa problemet vilket stämmer överens med Atkinson m.fl. (2014). De beskriver hur samarbete med externa professioner kan hindra specialpedagogers arbetssituation. Respondenternas upplevelser av att samarbetet med externa professioner inte alltid är främjande tror vi kan bero på vår olika elevsyn. Specialpedagoger har ett mer relationellt perspektiv och arbetar på gruppnivå medan andra professioner oftare intar ett kategoriskt perspektiv och endast ser till individen.

En annan avgörande faktor, som enligt respondenterna, påverkar specialpedagogers arbetssituation är tillgången till resurser, vilket stämmer väl överens med Billingsley och Bettini (2019), Aldosiry (2022) och Billingsley m.fl. (2020) som menar att resursbrist kan hindra arbetssituationen och leda till stress och utmattning. Enligt respondenterna påverkar tillgång till resurser såväl utformningen av åtgärdsprogram som möjligheten att kunna ge elever det särskilda stöd de har rätt till. Även Robertson (2024) påtalar vikten av att huvudman finansierar resurser, som möjliggör särskilt stöd för elever i behov, vilket kan främja specialpedagogers arbetssituation. Vår uppfattning är att flera av respondenterna anpassar sitt arbete, sina utredningar och åtgärdsprogram utifrån resurstillgång på skolan. Vi tror att det hade funnits fler åtgärdsprogram i svenska skolor om tillgången till resurser hade sett annorlunda ut. Vi upplever att respondenterna oftast är lojala mot sin rektor och tar hänsyn till bristande resurser vilket gör att eleverna inte får rätt stöd enligt skollagen. Vi upplever att rektor i många fall inte har resurser att tillgodose alla elevers behov då hen styrs av huvudman som fördelar och ansvarar för ekonomin. I vår studie framkommer att avsaknad av rätt resurser kan vara hindrande och leda till stressade och frustrerade lärare. Klang m.fl. (2016) menar att brist på resurser kan leda till att lärare lättare intar ett kategoriskt perspektiv där specialpedagoger släcker bränder istället för att arbeta förebyggande och främjande. Vi ser en risk att stressade lärare kan inta ett kategoriskt perspektiv och önskar sig snabba lösningar eller att specialpedagoger förväntas ta hand om elever utanför klassrummet. Resursbrist och stora individuella behov kan enligt Mathews m.fl.

(2017) försvåra inkludering. Billingsley m.fl. (2020) och Billingsley och Bettini (2019) lyfter att skolor i områden med socioekonomiska utmaningar har en högre arbetsbelastning och kräver mer resurser. Ingen av respondenterna i vår studie nämner något om att skolans upptagningsområde påverkar deras arbetssituation. Vi anar att det kan bero på specialpedagogers rädsla att uttrycka sig nedvärderande eller en rädsla för att uppfattas ha värderingar där alla människor inte är lika mycket värda.

I balans eller på gränsen?

Fick vi något svar på denna fråga? Något enkelt svar på hur specialpedagoger upplever och hanterar sin arbetsbelastning samt vilka faktorer som påverkar arbetssituationen finns nog inte. Däremot identifierade vi främjande och hindrande faktorer som kan vara av betydelse för att minska stress, sjukskrivning och utbrändhet, och därmed påverka möjligheterna till en hanterbar arbetssituation. Systemteorin skulle kunna öka förståelsen för dessa komplexa samband eftersom enkla lösningar är svåra att finna då allt hänger ihop cirkulärt och bildar en helhet.

## 8.2 Metoddiskussion

Urvalet i studien gjordes genom det som Denscombe (2000) kallar snöbollseffekt, vilket visade sig gav en större geografisk spridning och en bredare variation av respondenter. Förfarandet bidrog även till att snabbt få tillgång till frivilliga respondenter vilket sparade tid. Vid ett bekvämlighetsurval skulle respondenterna varit kända för oss och intervjuerna hade inte fått lika stor variation. I denna kvalitativa studie, med en fenomenologisk ansats, genomfördes semistrukturerade intervjuer då syftet var att få detaljerade svar för att identifiera mönster och teman. Enligt Stukåt (2011) kan semistrukturerade intervjuer bidra till en djupare inblick i hur respondenterna erfar sin värld. Bryman (2018) förklarar att intervjun blir detaljerad och följsam när öppna frågor och följdfrågor ställs. Vi upplevde att semistrukturerade intervjuer var lämpliga och gav oss svar på våra frågeställningar. Hade en annan intervjuform valts, där följdfrågor inte ställts, hade svaren inte blivit lika omfattande, vilket hade underlättat den tematiska analysen. Studiens svaghet skulle kunna vara att den insamlade empirin var så omfattande att den var svår att överblicka vid den tematiska analysen, vilket skulle kunna bidra till att helheten förloras i detaljer. Samtliga intervjuer genomfördes av oss båda, vilket Trost (2010) menar är en fördel om intervjuerna är samspelade. Vi upplevde en fördel med att vara två vid intervjuerna då båda hjälptes åt att ställa följdfrågor vilket bidrog till att svaren blev detaljerade och djupgående. Risker med detta förfarande kan vara att respondenten upplever en känsla av underläge. Trots riskerna med att vara två intervjuare valdes detta förfarande för att stärka giltigheten eftersom vi är ovana intervjuare och att fördelarna uppvägde nackdelarna. En annan fördel med detta förfarande var att det underlättade såväl transkribering, kodning som analys av materialet då båda deltagit och var insatta i intervjuerna. Enligt Kvale och Brinkman (2009) ger kodning av materialet en överblick och en möjlighet att få en helhetssyn. Vårt material kodades med hjälp av överstrykningspennor och tankekartor vilket gav oss en god överblick och möjligheter att upptäcka olika teman. Kvale och Brinkman (2009) nämner även att det finns risker med kodning. Om forskarna inte kan lyfta blicken och se förbi koderna kommer helhetsbilden att saknas. För att minimera riskerna vid kodning kodades vårt material

flera gånger och vid flera tillfällen. Såväl kodning som analys gjordes först enskilt och därefter tillsammans för att stärka giltigheten. I vår studie ligger fokus på att hitta mönster och att fånga respondenternas upplevelser och därför har vi valt att inte specificera antalet respondenter som angett ett visst svar, eftersom målet inte är att resultatet ska vara relaterbart. Det som är centralt för studien är istället att identifiera mönster eller uppfattningar i de svar som respondenterna gav (Troost 2010). Värt att nämna när det gäller vår forskarroll är att vi båda arbetar som specialpedagoger inom grundskolan vilket kan påverka tillförlitligheten och bidra till att vår förförståelse är färgad av våra erfarenheter och därmed skulle kunna bidra till att kodning, analys och resultat påverkats. För att minimera denna risk har vi aktivt och medvetet reflekterat över våra egna erfarenheter och perspektiv vilket Stake (1982) benämner reflexivitet. För att öka tillförlitligheten har vi även strävat efter en transparens genom hela studien och när det gäller såväl kodning som analys gjordes detta först enskilt och därefter tillsammans vilket Larsson (2005) kallar undersökartriangulering.

Studien har genomsyrats av Bronfenbrenners systemteori. Fördelen med denna teori är att den ger en helhetssyn och sätter specialpedagoger i ett större sammanhängande system där flera olika komponenter bidrar till en förståelse av specialpedagogers komplexa arbetssituation. Specialpedagoger arbetar på såväl individ-, grupp- och organisationsnivå och med en strävan efter ett relationellt perspektiv, vilket kan kopplas till Bronfenbrenners systemteori där kommunikation och relationen mellan de olika systemen är centralt. Hade en annan teori valts skulle fokus istället kunna hamna på specialpedagogers närmsta omgivning, i det här fallet skolan, och inte i samma utsträckning involvera den yttre omgivningen, som exempelvis lagar och förordningar. Detta skulle kunna bidra till färre men mer djupgående bidragande faktorer för specialpedagogers arbetsbelastning och arbetssituation.

### **8.3 Studiens kunskapsbidrag**

Syftet med studien var att undersöka hur specialpedagoger beskriver hur de upplever och hanterar sin arbetsbelastning samt att belysa vilka faktorer som påverkar arbetssituationen. En insikt är att rektors inflytande på bland annat skolans kultur, graden av tillsammansarbete och samverkan mellan olika professioner har en avgörande inverkan på hur arbetsbelastningen upplevs och hanteras. Bristen på en tydlig arbetsbeskrivning kan skapa otydliga förväntningar från kollegor, vilket kan leda till stress och ett fokus på akuta lösningar på individnivå snarare än långsiktigt främjande och förebyggande arbete. En annan aspekt som framkommer i studien är att respondenterna inte upplever sig delaktiga i skolans beslutsprocesser, trots att de ofta fungerar som bollplank till rektor. Detta står i kontrast till tidigare forskning som framhåller att inflytande och delaktighet i beslutsfattande kan bidra till en ökad känsla av autonomi och en mer hanterbar arbetssituation. En observation som skiljer sig från tidigare forskning är att respondenterna inte upplever elevantal som en avgörande faktor för arbetsbelastningen, vilket kan kopplas till att specialpedagoger i Sverige främst arbetar på grupp- och organisationsnivå. Studien visar även att nyexaminerade specialpedagoger sällan får det stöd och mentorskap som tidigare forskning lyfter fram som betydelsefullt för att underlätta inträdet i yrket. Trots forskning som betonar fortbildningens positiva effekt nämns detta inte av respondenterna som en relevant faktor, vilket kan tolkas som att kompetensutveckling inte erbjuds regelbundet eller

upplevs som en ytterligare belastning. Studien visar även att specialpedagoger ofta anpassar sitt arbete utifrån tillgången på resurser, snarare än utifrån elevers faktiska behov, vilket blir ett etiskt dilemma i relation till skolans kompensatoriska uppdrag. Även om tidigare forskning påtalar skolans socioekonomiska kontext lyfts inte detta av respondenterna, vilket kan tyda på en osäkerhet eller ovilja hos specialpedagoger att formulera sig kring denna känsliga aspekt som kan upplevas som värdeladdad eller kontroversiell – en tystnad som i sig utgör ett viktigt kunskapsbidrag.

Studien är relevant för specialpedagogik eftersom den belyser hur organisatoriska faktorer som ledarskap, samarbete och tydlighet i uppdrag påverkar specialpedagogers arbetssituation. Genom att använda Bronfenbrenners (1979) systemteori tydliggörs hur de olika systemen i skolan samspelar och påverkar specialpedagogers möjlighet att arbeta främjande och förebyggande. Resultatet skulle kunna bidra med ytterligare kunskap för såväl rektorer som specialpedagoger i skolan.

#### **8.4 Förslag till vidare forskning**

För att ytterligare fördjupa och vidga undersökningen av hur specialpedagoger upplever och hanterar sin arbetsbelastning samt vilka främjande och hindrande faktorer som påverkar arbetssituationen vore det av värde att studera kunskapsområdet ytterligare i svensk kontext. En stor del av forskningen kommer främst från USA där yrkesrollen kan skilja sig från hur det ser ut i Sverige. Ett annat intressant område att utforska är hur olika socioekonomiska förutsättningarna kan påverka specialpedagogers arbetssituation.

## 9 Referenser

Abbott, A.D. (1988). *The system of professions: an essay on the division of expert labor*. Univ. of Chicago. Press.

Ahlberg, A. (2015). *Specialpedagogik i ideologi, teori och praktik: att bygga broar* (2 uppl.). Liber.

Atkinson, C., Squires, G., Bragg, J., Muscutt, J., & Wasilewski, D. (2014). Facilitators and barriers to the provision of therapeutic interventions by school psychologists. *School Psychology International*, 35(3), 344–357. <https://doi.org/10.1177/0143034313485849>

Aldosiry, N. (2020). The influence of support from administrators and other work condition on special education teachers. *International Journal of Disability, Development and Education*, 69(6), 1–15. <https://doi.org/10.1080/1034912x.2020.1837353>

Andersson, I. (1999). *Samverkan för barn som behöver*. HLS.

Backman, J. (2016). *Rapporter och uppsatser*. (3 uppl.). Studentlitteratur.

Bengtsson, J. (2005). En livsvärldsansats för pedagogisk forskning. I J. Bengtsson (Red.), *Med livsvärlden som grund. Bidrag till utvecklandet av en livsvärldsfenomenologisk ansats i pedagogisk forskning*. (s. 9-58). Studentlitteratur.

Berg, G. (2003). *Att förstå skolan. En teori om skolan som institution och skolor som organisationer*. Studentlitteratur.

Bettini, E.A., Crockett, J.B., Brownell, M.T., & Merrill, K.L. (2016 a). Relationships between working conditions and special educators instruction. *The Journal of special education.*, 50(3), 178-190. <https://doi-org.ezproxy.ub.gu.se/10.1177/0022466916644425>

Bettini, E., Park, Y., Benedict, A., Kimerling, J., & Leite, W. (2016 b). Situating Special Educators`Instuctional Quality and Their Studens`Outcomes within the Conditions Shaping Their Work. *Exceptionality: the official journal of the Division for Research of the Council for Exceptional Children.*, 24 (3), 176-193. <https://doi.org/10.1080/09362835.2015.1107831>

Billingsley, B., & Bettini, E. (2019). Special Education Teacher Attrition and Retention: Review of the Literature. *Review of Educational Research*, 89(5), 697–744. <https://doi.org/10.3102/0034654319862495>

Billingsley, B., Bettini, E., Mathews, H., M., & McLeskey, J. (2020) Improving Working Conditions to Support Special Educators`Effectiveness: A Call for Leadership. *Teacher Education and Special Education: The Journal of the Teacher Education Division of the Council for Exceptional Children*, 43(1) 7-27. <https://doiorg.ezproxy.ub.gu.se/10.1177/0888406419880353>

- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using Thematic Analysis in Psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <http://dx.doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Bronfenbrenner, U. (1979) *The ecology of human development: experiments by nature and design*. Harvard University. Press.
- Bronfenbrenner, U. (1986). Ecology of the family as a context for human development: Research perspectives. *Developmental Psychology*, 22(6), 723– 742. <https://doi.org/10.1037/0012-1649.22.6.723>
- Bronfenbrenner, U. & Morris, P. A. (1998). The ecology of developmental processes. I W. Damon & R. M. Lerner (Red.), *Handbook of child psychology, Vol. 1: Theoretical models of human development* (s. 993 – 1023). Wiley.
- Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder* (3:e uppl.). Liber.
- Dalen, M. (2015). *Intervju som metod*. Gleerups utbildning.
- Denscombe, M. (2000) *Forskningshandboken – för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Studentlitteratur.
- Dir 2024:30. En förbättrad elevhälsa. [En förbättrad elevhälsa \(Kommittédirektiv 2024:30\) | Sveriges riksdag](#)
- Emanuelsson, I., Persson, B., & Rosenqvist, J. (2001). *Forskning inom det specialpedagogiska området - en kunskapsöversikt*. Liber.
- Gjems, L. (1997). *Handledning i professionsgrupper: ett systemteoretiskt perspektiv på handledning*. Studentlitteratur.
- Gjems, L. (2007). Meningsskapande handledning. I T. Kroksmark & K. Åberg (Red.), *Handledning i pedagogiskt arbete*. (s.179-199). Studentlitteratur.
- Göransson, K., Lindqvist, G., Klang, N., Magnusson, G., & Nilholm, C. (2015). *Speciella yrken? Specialpedagogers och speciallärares arbete och utbildning. (2015:13)* Karlstad universitet <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:784444/FULLTEXT01.pdf>
- Haug, P. (2017). Understanding inclusive education: ideals and reality. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 19(3), 206-217. <https://doi.org/10.1080/15017419.2016.1224778>
- Hwang, P. & Nilsson, B. (2011). *Utvecklingspsykologi*. Natur & Kultur.
- Hylander, I. & Guvå, G. (2017). *Elevhälsa som främjar lärande: om professionellt samarbete i retorik och praktik*. (Upplaga 1). Studentlitteratur AB.
- Häglund, K. (2024). Utbrändhet bland specialpedagoger. *Specialpedagogik*, 24 (4) <https://www.vilarare.se/specialpedagogik/arbetsmiljo/utbrandhet-bland-specialpedagoger/>

- Jacobsson, K., & Skansholmen, A. (2019). Handbok i uppsatsskrivande för utbildningsvetenskap. Studentlitteratur.
- Klang, N., Gustafson, K., Möllås, G., Nilholm, C., & Göransson, K. (2016). Enacting the role of special needs educator – six Swedish case studies. *European Journal of Special Needs Education*, 32(3), 391-405, <https://doi.org/10.1080/08856257.2016.1240343>
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. (3 uppl.). Studentlitteratur.
- Larsson, S. (2005). Kvalitativ metod- en introduktion. I S. Larsson, J. Lilja, & K. Mannheimer (Red.), *Forskningsmetoder i socialt arbete*. (s.92-129). Studentlitteratur.
- Läroplan för grundskolan*. (1980). Skolöverstyrelsen. Liber.
- Läroplan för det obligatoriska skolväsendet, förskoleklassen och fritidshemmet*. (1994). Skolverket.
- Läroplan för grundskolan, förskoleklassen och fritidshemmet: Reviderad 2017*. (2017). Skolverket.
- Mathews, H. M., Rodgers, W. J., & Youngs, P. (2017). Sense-making for beginning special educators: A systematic mixed studies review. *Teacher and teacher education*, 67, 23-26. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.05.007>
- May, T. (2001). *Samhällsvetenskaplig forskning*. Studentlitteratur.
- Möllås, G., Gustafson, K., Klang, N., & Göransson, K. (2017). *Specialpedagogers/speciallärares arbete i den dagliga skolpraktiken. En analys av sex fallstudier*. (2017:27) Karlstad universitet. <https://uu.diva-portal.org/smash/get/diva2:1143353/FULLTEXT01.pdf>
- Ottosson, L. (2021). Samverkan mellan föräldrar, förskollärare och andra professionella. I A. Sandberg (Red.), *Med sikte på förskolan*. (s.297-318). Studentlitteratur.
- Robertson, C. (2024). Reducing SENCo workload: A forgotten task? *British Journal of Special Education*, 51(2), 243–245. <https://doi.org/10.1111/1467-8578.12519>
- SFS 2017:1111 *Förordning om ändring i högskoleförordningen* <https://rkrattsdg.gov.se/SFSdoc/17/171111.PDF>
- SFS 2010:800. *Skollag*. [https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/skollag-2010800\\_sfs-2010-800/](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/skollag-2010800_sfs-2010-800/)
- Skolverket. (2005). *Handikapp i skolan. Det offentliga skolväsendets möte med funktionshinder från folkskolan till nutid*. (Rapp. 270). Fritzes.

Skolverket. (2014). *Arbete med extra anpassningar, särskilt stöd och åtgärdsprogram*.  
<https://www.skolverket.se/regler-och-ansvar/ansvar-i-skolfragor/extra-anpassningar-sarskilt-stod-och-atgardsprogram>

Skolverket. (2016). PM-Särskilt stöd i grundskolan 2015/2016.  
<https://www.skolverket.se/publikationsserier/beskrivande-statistik/2016/pm---sarskilt-stod-i-grundskolan-lasaret-2015-16>

Skolverket. (2020, 7 oktober). *Komplex yrkesroll skapar stress*.  
<https://www.skolverket.se/skolutveckling/forskning-och-utvarderingar/artiklar-om-forskning/komplex-yrkesroll-skapar-stress>

Skolverket. (2023). *Särskilt stöd i grundskolan*.  
<https://www.skolverket.se/getFile?file=12766>

Skolverket. (2024). Elevhälsoarbetet har stärkts i skollagen  
<https://www.skolverket.se/regler-och-ansvar/forandringar-inom-skolomradet/elevhalsoarbetet-starks-i-skollagen>

Skott, J. (2024). Specarnas kamp för att hjälpa alla elever. *Specialpedagogik*, 24 (2).  
<https://www.vilarare.se/specialpedagogik/specialpedagogik/kampen-for-att-hjalpa-alla-elever/>

Stake, R. E., & Trumbull, D. J. (1982). Naturalistic generalizations. *Journal of Philosophy and Social Science*, VII. <http://education.illinois.edu/circe/publications/naturalistic.pdf>

Stark, K., Bettini, E., Cumming, M., O'Brien, K. M., Brunsting, N., Huggins-Manley, C., Binkert, G., & Shaheen, T. (2023). Measuring Special Educators' Working Conditions: A Systematic Review. *Remedial and Special Education*, Vol. 44(2) 137–153, 074193252210790.

Stukát, S. (2011). *Att skriva examensarbete inom utbildningsvetenskap*. (2. uppl.) Studentlitteratur.

Svedberg, L. (2016). *Gruppsykologi: om grupper, organisationer och ledarskap*. (6. uppl.) Studentlitteratur.

Svenska Uneskorådet (2006). *Salamanca-deklarationen och Salamanca +10*. Svenska Uneskorådet. <http://www.unesco.se/wp-content/uploads/2013/08/Salamanca-deklarationen1.pdf>

Sveriges Lärare (2024). *Skolan går inte i repris*. <https://www.sverigeslarare.se/siteassets/5.-om-oss/opinion-och-debatt/undersokningar-och-rapporter/skolan-gar-inte-i-repris-svlu013-2024-03.pdf>

Trost, J. (2010). *Kvalitativa intervjuer*. (4., [omarb.] uppl.) Studentlitteratur.

Vetenskapsrådet. (2017). *God forskningssed*. CM-gruppen. Bromma: Vetenskapsrådet.  
<https://www.vr.se/analys/rapporter/vara-rapporter/2017-08-29-god-forskningssed.html>

Von Ahlefeld Nisser, D. (2014) Specialpedagogers och speciallärares olika roller och uppdrag. Skilda föreställningar möts och möter en pedagogisk praktik. *Nordic Studies in Education*, 34, 246–264. <https://www-idunn-no.ezproxy.ub.gu.se/doi/full/10.18261/ISSN1891-5949-2014-04-03>

Wedell, K. (2018). Points from the SENCo-Forum: The “Points from the SENCo-Forum” column: its 20th anniversary year. *British Journal of Special Education*, 45(1), 98–101. <https://doi.org/10.1111/1467-8578.12209>

Wilder, J., & Lillvist, A. (2018). Learning journey: a conceptual framework for analyzing children’s learning in educational transitions. *European Early Childhood Education Research Journal*, 26(5), 688–700. <https://doi.org/10.1080/1350293X.2018.1522736>

Ylvén, R. & Wilder, J. (2021). Samverkan mellan barn och familjer. I A. Sandberg (Red.), *Med sikte på förskolan*. (s.271–296). Studentlitteratur.

Öquist, O. (2018). *Systemteori i praktiken: konsten att lösa problem och nå resultat*. (Fjärde upplagan). Gothia Fortbildning.

# 10 Bilagor

## 10.1 Bilaga 1

Missivbrev

Hej!

Vi heter Linda Stjernström och Camilla Danielsson och studerar på Specialpedagogprogrammet vid Göteborgs universitet. Vi kommer under vårterminen 2025 skriva vår magisteruppsats där syftet är att ta reda på hur specialpedagoger upplever och hanterar sin arbetsbelastning samt att belysa vilka faktorer som påverkar arbetsituationen.

Vi kommer i vår undersökning intervjua verksamma specialpedagoger inom grundskolan. Intervjuerna genomförs enskilt och vi kommer använda oss av en intervjuguide där vi har färdigformulerade frågor. I vår undersökning kommer de forskningsetiska principerna tillämpas vilket innebär att du när som helst kan avbryta ditt deltagande. Intervjun kommer vid samtycke att spelas in för att vi lättare ska kunna transkribera och analysera materialet. Materialet kommer att förvaras på ett säkert sätt och endast användas för studiens ändamål. För att säkerställa att dina svar inte ska kunna kopplas till dig kommer svaren att anonymiseras.

Efter transkribering kommer allt insamlat material raderas.

Vi är tacksamma för att du har visat intresse för att delta i vår undersökning och vi kommer inom kort att höra av oss för att komma överens om en tid. Vårt enda önskemål är att hitta en plats där vi kan tala ostört i ca. 45 minuter.

Bifogar blanketten "Information om behandling av personuppgifter i utbildningssyfte vid Göteborgs universitet och samtycke till deltagande i arbetet".

Har du några frågor eller funderingar så får du gärna höra av dig.

Med vänlig hälsning

Camilla Danielsson och Linda Stjernström

[camilla.danielsson@falkenberg.se](mailto:camilla.danielsson@falkenberg.se)

[linda.stjernstrom@varberg.se](mailto:linda.stjernstrom@varberg.se)

## **10.2 Bilaga 2**

### **Intervjuguide/Intervjufrågor.**

Syftet med studien är att undersöka hur specialpedagoger i grundskolan beskriver hur de upplever och hanterar sin arbetsbelastning, samt att belysa vilka faktorer som påverkar arbetssituationen.

### **Yrkesbakgrund**

Varför valde du att bli specialpedagog?

Hur länge har du arbetat som specialpedagog?

Hur länge har du arbetat på den här skolan?

Hur ser en vanlig arbetsdag ut för dig?

### **Organisationen**

Var befinner du dig inom skolans organisation?

Hur upplever du att möten påverkar din arbetsbelastning?

Känner du att du hinner med alla elever? Är det hanterbart?

### **Rektor**

Hur påverkar samarbetet med rektorn din arbetsbelastning?

Vilka arbetsuppgifter anser rektor att du ska göra?

Upplever du att din arbetsbelastning är rimlig? Varför, varför inte?

Hur påverkar tillgången till resurser ditt arbete?

Hur ser möjligheten till fortbildning ut?

### **Samarbete**

Vilka samarbetar du med och hur påverkar det din arbetssituation?

Vilket stöd får du av övriga professioner i eht?

Hur sker samarbetet med övriga instanser utanför skolans organisation?

Vilka förväntningar har lärarna på dig? Upplever du att dessa förväntningar är rimliga?

### **Arbetsbelastning**

Hur upplever du att din tid räcker till i förhållande till dina arbetsuppgifter?

Hur prioriteras dina arbetsuppgifter? (Vem prioriterar dessa?)

Vilka hindrande faktorer upplever du i din arbetssituation?

Vilka främjande faktorer upplever du i din arbetssituation?

Vad är du mest nöjd med i ditt arbete?

Vad är du minst nöjd med i ditt arbete?

Vilka råd för en hållbar arbetssituation skulle du ge en nybliven specialpedagog?

