



Högskolan  
Kristianstad

Högskolan Kristianstad  
291 88 Kristianstad  
044-250 30 00  
[www.hkr.se](http://www.hkr.se)

Självständigt arbete (examensarbete), 15 hp,  
för Magisterexamen i pedagogik  
vt 2024  
Fakulteten för lärarutbildning

# **Specialpedagogens roll**

## **- Organisatoriska hinder och möjligheter**

**Alexandra Book**

## **Författare**

Alexandra Book

## **Titel**

**Specialpedagogens roll - Organisatoriska hinder och möjligheter**

## **Engelsk titel**

The SENCO role – obstacles and opportunities in school organizations

## **Handledare**

Ingmarie Bengtsson

## **Bedömande lärare**

Katarina Nilfyr

## **Examinator**

Jonas Aspelin

## **Sammanfattning**

Syftet med undersökningen är att bidra med kunskap om vilka organisatoriska hinder och möjligheter yrkesverksamma specialpedagoger upplever utifrån examensordningen (SFS 2010:800) som arbetsbeskrivning för yrkesgruppen. Metoden för undersökningen var kvantitativ surveyundersökning i form av digital enkätundersökning på social media. 24 yrkesverksamma specialpedagoger besvarade enkäten och deras svar analyserades med stöd av organisationsteori. Resultatet visade på att specialpedagoger upplever både hinder och möjligheter i sin yrkesutövning. De organisatoriska hinder som respondenterna nämner inkluderar bland annat bristande ledning, otydligt uppdrag, brist på resurser och kortsiktighet. Resultatet visade också att specialpedagogerna upplever möjligheter såsom utvecklingsarbete, samverkan, handledning samt eget ansvar och frihet. Specialpedagogens komplexa yrkesroll och varierande arbetsuppgifter bör undersökas vidare då specialpedagoger har olika förutsättningar och arbetsuppgifter

enligt resultatet. För att vidare undersöka specialpedagogens hinder och möjligheter hade rektor kunnat ytterligare belysa komplexiteten i specialpedagogens yrkesroll utifrån ett ledningsperspektiv.

### **Ämnesord**

Examensordning, hinder, ledarskap, möjligheter, organisation, resurser, specialpedagogens roll, specialpedagogik.

**Author**

Alexandra Book

**Title**

Specialpedagogens roll – Organisatoriska hinder och möjligheter

**Supervisor**

Ingmarie Bengtsson

**Assessing teacher**

Katarina Nilfyr

**Examiner**

Jonas Aspelin

**Abstract**

The purpose of the study is to contribute knowledge about the organizational obstacles and opportunities experienced by practicing special educators based on the job description outlined in the professional regulations. The method employed was a quantitative survey conducted through digital questionnaire distributed on social media platforms. Twenty-four practicing special educators responded to the survey and their answers were analyzed using organizational theory as a framework. The results indicated that special educators encounter both obstacles and opportunities in their professional practice. Organizational obstacles mentioned by the respondents include inadequate leadership, unclear mandates, lack of resources, and short-sightedness. Additionally, the results showed that special educators perceive opportunities such as developmental work, collaboration, mentoring, as well as personal responsibility and autonomy. Given the varied conditions and tasks reported by special educators, further investigation into the complexity of their professional role is warranted. To delve deeper into the obstacles and opportunities faced by special educators, the perspective of school

principals could have provided additional insights into the complexity of the special educator's role from a leadership standpoint.

### **Keywords**

Examination regulations, leadership, organization, obstacles, opportunities, resources, Senco role, special education.

## Förord

Jag vill tacka kurskamrater, opponenter, handledare och bedömande lärare för respons på, diskussioner kring och stöttning i arbetet med examensarbetet. Tack till grupperna under utbildningen för förståelse och skratt. Jag vill också tacka mina kollegor, rektor och specialpedagoger på jobbet som stöttat mig under min utbildning genom att ge mig tid och möjlighet att studera. Jag vill också tacka respondenterna som gjort examensarbetet möjligt. Ett stort tack till Andreas som lyssnat och gett respons under tre års studier.

Alexandra Book

Klippan 7/5 – 2024

# Innehållsförteckning

<b>1. Inledning</b> .....	<b>8</b>
1.2 Bakgrund .....	8
1.3 Syfte och frågeställningar .....	9
<b>2. Tidigare forskning</b> .....	<b>10</b>
2.1 Specialpedagogens roll.....	10
2.1.1 Hinder och möjligheter .....	12
2.1.2 Ledarskap och ledning .....	13
2.2 Sammanfattning .....	14
<b>3. Teoretiska utgångspunkter</b> .....	<b>16</b>
3.1 Organisationsteori .....	16
<b>4. Metod</b> .....	<b>19</b>
4.1 Datainsamling .....	19
4.2 Urval.....	21
4.3 Bearbetning .....	22
4.4 Validitet och reliabilitet.....	23
4.5 Etiska aspekter .....	23
4.5.1 Forskning på internet.....	25
<b>5. Resultat</b> .....	<b>26</b>
5.1 Analys .....	39
5.2 Slutsatser .....	44
5.3 Sammanfattning .....	44
<b>6. Diskussion</b> .....	<b>45</b>
6.1 Metoddiskussion .....	45
6.2 Vilka organisatoriska hinder upplever specialpedagogerna i sin yrkesutövning? .....	46
6.3 Vilka organisatoriska möjligheter upplever specialpedagogerna i sin yrkesutövning? .....	51
6.3 Bidrag .....	56
6.4 Implikationer och framtida forskning .....	56
<b>7. Referenser</b> .....	<b>58</b>
<b>8. Bilaga 1</b> .....	<b>60</b>
<b>Bilaga 2</b> .....	<b>62</b>

# 1. Inledning

Under utbildningen till specialpedagog har frågor kring specialpedagogens uppdrag och utformningen av detta diskuterats livligt och ofta. Hur är det egentligen? Vad ska en specialpedagog arbeta med och vad har specialpedagogen för arbetsuppgifter ute i verksamheterna? Möllås m.fl. (2017) menar att specialpedagoger har ett brett uppdrag som kan se vilt skilt ut beroende på arbetsplats. Den specialpedagogiska yrkesrollen innebär ofta en stor variation i arbetsuppgifter. Vidare menar Möllås m.fl. (2017) att det saknas tydliga riktlinjer för yrkesrollen och som därför kan tolkas på olika sätt, trots examensordning (SFS 2010:800) och flera år som yrkestitel. Hur skolan identifierar skolproblem blir därför ofta avgörande för hur det specialpedagogiska uppdraget ser ut. Enligt Möllås m.fl. (2017) har studier visat att det inte har varit lätt för yrkesgruppen att etablera sin roll ute på skolorna. Forskning visar också att specialpedagogerna använder sig av egna strategier i brist på arbetsbeskrivning. Specialpedagoger arbetar i olika organisationer med olika behov och förutsättningar. (Möllås m.fl., 2017). I fortsatt text beskrivs en del av den komplexa arbetsmiljö som specialpedagogen är yrkesverksam i.

## 1.2 Bakgrund

Grimm m.fl. (2023) menar att det specialpedagogiska uppdraget är komplext och kan se olika ut och speglas av hur skolans organisation ser ut. Lagar, regler och styrdokument för skolans organisation är gedigen men tolkningsbar. Det svenska skolsystemet är komplext och involverar många aktörer som försöker påverka på olika nivåer inom och utanför det politiska systemet. Enligt Grimm m.fl. (2023) har lokalregeringen betydande makt över skolorna och hur styrningen organiseras vilket en betydande påverkan på aktörerna i skolorna. Alla kommuner har en politisk organisation och en icke-politisk förvaltning som samordnar styrningen och förvaltningen (Grimm m.fl., 2023). Enligt skollagen (SFS 2010:800, 2 kap. 10 §) ska rektorn besluta om sin enhets inre organisation och ansvarar för att fördela resurser inom enheten efter barnens och elevernas olika förutsättningar och behov. Utifrån behoven och förutsättningarna avgör huvudmannen hur skollagens krav på tillgång till elevhälsa ska uppfyllas men också säkerställa att all elevhälsopersonal



har adekvat utbildning. Vidare i skollagen (SFS 2010:800, 2 kap. 25§) står det att det finnas elevhälsa för eleverna som ska omfatta bland annat specialpedagogiska insatser. För de specialpedagogiska insatserna ska det finnas tillgång till specialpedagog eller speciallärare. Vid behov ska elevhälsan också samverka med externa aktörer. Det framgår också att elevhälsan ska vara förebyggande och hälsofrämjande. I enlighet med skollagen (SFS 2010:800, 2 kap. 25–26 §) ska elevhälsans arbete bedrivas på individ-, grupp- och skolenhetsnivå och ske i samverkan med övrig personal. På individnivå är elevhälsans mål att undanröja hinder för varje enskild elevs lärande och utveckling. Enligt skollagen (SFS 2010:800, 2 kap. 25–26 §) är elevhälsans ansvar också att bidra till en god lärandemiljö och trygga uppväxtvillkor. Elevhälsan ska inte bara bidra till det systematiska kvalitetsarbetet, utan vara en integrerad del av det (SFS 2010:800, 2 kap. 25–25 §). Dessutom har elevhälsan en viktig roll när det gäller arbetet mot kränkande behandling. Den utredning som görs när en elev har mycket frånvaro ska genomföras i samråd med elevhälsan. Likaså när en elevs behov av särskilt stöd utreds ska samråd ske med elevhälsan (SFS 2010:800, 2 kap. 25–26 §).

### **1.3 Syfte och frågeställningar**

Det självständiga arbetet är tänkt att bidra med kunskap om yrkesverksamma specialpedagogers upplevda organisatoriska hinder och möjligheter utifrån innehållet i examensordningen (SFS 2010:800) som arbetsbeskrivning för yrkesgruppen. För att bryta ner syftet i ytterligare delar är två forskningsfrågor formulerade, vilka organisatoriska hinder upplever specialpedagogerna i sin yrkesutövning? Samt vilka organisatoriska möjligheter upplever specialpedagogerna i sin yrkesutövning?

## 2. Tidigare forskning

I sökningen av relevant forskning, både nationell och internationell, användes sökdatabasen Supersök på Högskolan Kristianstads bibliotek. Sökord som användes var: Specialpedagogens roll, SENCO role, Special Education Needs Coordinator, Principals, Organisation och Leadership. I examensarbetet har SENCO och Special Education Needs Coordinator översatts till specialpedagog. I sökningen anses det finnas en forskningslucka av specialpedagogers möjligheter och goda förutsättningar för det specialpedagogiska yrket. I tidigare forskning kring specialpedagogers organisatoriska hinder och möjligheter ligger tyngden på hinder, svårigheter och otydlighet i yrkesrollen. Varför möjligheter och positiva delar av arbetet som specialpedagogen utövar inte är belyst på samma sätt kan endast spekuleras kring.

### 2.1 Specialpedagogens roll

Både Rosen-Webb (2011) och Curran och Boddison (2021) visar oro över specialpedagogens komplexa roll, begränsningar i tid och ojämlikheter i status. Men också svenska studier som gjorts av von Ahlefeld Nisser (2014) och Gäreskog och Lindqvist (2022) utforskar och analyseras varför det finns olikheter i uppfattningar om specialpedagogers roller och uppdrag. Enligt både von Ahlefeld Nisser (2014) och Gäreskog och Lindqvist (2022) skapas olikheter i uppfattningar på grund av bristen på specifika riktlinjer i de dokument som styr yrkesrollerna och hur det påverkar hur specialpedagoger uppfattar och utför sina uppdrag. Enligt Rosen-Webb (2011) har rollens otydlighet hindrat etableringen av en produktiv yrkesidentitet. Deltagarna i studien av Rosen-Webb (2011) uttryckte förvirring kring förväntningarna på deras arbete.

Curran och Boddison (2021) menar att bristen på förståelse för rollen, särskilt bland kollegor är tydlig. Det är olikheter i tolkningen och genomförandet av rollen som påverkar dess effektivitet och status (Curran & Boddison, 2021). Colum och Mac Ruairc (2023) påpekar också att bristen på tydlighet kring specialpedagogens uppgifter och ovilja att ta på sig rollen är vanliga problem. Enligt Curran och Boddison (2021) uppstår ytterligare komplexitet i yrkesrollen genom variationer i

tolkningen av specialpedagogens roll. Curran och Boddison (2021) studies resultat visar att majoriteten av specialpedagogerna rapporterar att de även har undervisningsansvar.

Von Ahlefeld Nisser (2014) undersökte i två projekt olika föreställningar om specialpedagogers och speciallärares roller och uppdrag. Genom samtal med rektorer, specialpedagoger och speciallärare söktes förståelse varför olikheter i uppfattningar existerar. Studiens resultat indikerade att bristen på specifika riktlinjer i styrdokument för yrkesrollerna skapade olikheter i uppfattningar enligt von Ahlefeld Nisser (2014). Specialpedagogerna hade varierande syn på sitt uppdrag, särskilt inom förskola och grundskola. Diskussioner kring anställningsform och arbetsplats visade på många olika synsätt. Von Ahlefeld Nisser (2014) kunde se att skillnader i arbetsplats och anställningsform påverkade hur uppdragen genomfördes. Både von Ahlefeld Nisser (2014) och Gäreskog och Lindqvist (2022) betonar behovet av regelbundna diskussioner kring specialpedagogernas roller.

Gäreskog och Lindqvist (2022) studie utforskar förskollärares perspektiv på specialpedagogens roll i förskolan. Forskningen syftar till att öka förståelsen för samarbetet mellan dessa yrkesgrupper. Gäreskog och Lindqvist (2022) menar att resultaten av deras studie visar tre huvudsakliga teman: specialpedagogen som handledare, specialpedagogen som observatör och specialpedagogen som rådgivare. Gäreskog och Lindqvist (2022) reflekterar över svårigheter och förhandlingar kring yrkesgruppers anspråk och betonar behovet av att utforska samverkan.

Enligt Rosen-Webb (2011) visade resultatet av studien att ett hinder för en framgångsrik specialpedagogsroll var brist på status. Men också otillräcklig utbildning och erfarenhet samt otillräcklig tid för att uppfylla de olika kraven på yrkesrollen. Deltagarna i studien såg sin roll som ledare med analytiska färdigheter som kan balansera olika aspekter av arbetet. De ansåg också att optimism och integritet var avgörande egenskaper för en specialpedagog (Rosen-Webb, 2011).

### 2.1.1 Hinder och möjligheter

Både Curran och Boddison (2021) och Rosen-Webb (2011) betonar den komplexa karaktären av specialpedagogens roll och diskuterar den utbredda oron över brist på tid för att utföra specialpedagogens uppgifter effektivt. Enligt Colum och Mac Ruairc (2023) upplever specialpedagogerna en brist på resurser och kämpar med att vara effektiva. Studien föreslår att en översyn av specialpedagogens roll är motiverad för att stödja och öka erkännandet för specialpedagogens betydelse i inkluderande utbildning. Curran och Boddison (2021) diskuterar rollen som specialpedagog i England och utmaningarna som den innebär. Specialpedagogen ansvarar för samordning av insatser för barn med särskilda utbildningsbehov och för implementering av SEN (special educational needs) och inkludering. Trots tydliga riktlinjer och reformer har det uppstått konflikter kring tolkningen och genomförandet av rollen, vilket påverkar yrkesrollen. Vidare beskriver Curran och Boddison (2021) att det framgår att rollen ofta balanserar kortsiktiga och långsiktiga uppgifter. Tidsbrist är en utbredd oro hos specialpedagogerna, med 58% som anser att de har för lite tid för sina uppgifter. Curran och Boddison (2021) rapporterar att endast 13% anser sig ha tillräckligt med tid. Trots detta är 83% fokuserade på att stödja elever med särskilda utbildningsbehov. 74% är nöjda med sitt stöd för elevernas lärande och välbefinnande. Dock rapporterar endast 36% tillräckligt stöd från kollegor och 30% från föräldrar. Enligt Rosen-Webb (2011) framhålls brist på pengar, tidsbrist och bristande status som hinder för specialpedagogers prestation. Brist på tydlighet, begränsningar i skolans läroplan och hinder för framsteg i undervisningen för elever med särskilda utbildningsbehov nämndes som utmaningar (Rosen-Webb, 2011).

Enligt Rosen-Webb (2011) ska specialpedagoger i England som är ansvariga för att möta behoven hos skolbarn med särskilda utbildningsbehov ha obligatorisk utbildning. Rosen-Webb (2011) menar att forskning har varit begränsad om specialpedagogers uppfattningar om identitet och roll. Rosen-Webb (2011) undersökte specialpedagogers identitet och roller. Resultaten visade på bristande tydlighet kring specialpedagogernas dubbelfunktion som följare och ledare. Deltagarna i studien hade varierande nivåer av utbildning och kvalifikationer innan de blev specialpedagoger. Men deras samlade värderingar inkluderade intresse för

hur elever lär sig, integritet och optimism enligt Rosen-Webb (2011). Deltagarna betonade vikten av barncentrerat och individfokuserat arbete samt utveckling av undervisnings- och lärandefärdigheter för elever med särskilda utbildningsbehov. De ansåg sig ha olika ansvarsområden såsom direkt arbete med elever och vårdnadshavare, rådgivning, administrativt arbete och samarbete med externa aktörer enligt Rosen-Webb (2011). Både von Ahlefeld Nisser (2014) och Gäreskog och Lindqvist (2022) framhäver vikten av samarbete och samverkan mellan olika yrkesgrupper inom skola och förskola. Von Ahlefeld Nisser (2014) upplevde att både specialpedagoger och speciallärare betonade vikten av förebyggande arbete och såg sina roller som "spindelfunktioner" på skolor och förskolor. Resultaten indikerade enligt von Ahlefeld Nisser (2014) behovet av regelbundna diskussioner kring yrkesrollerna. Studien betonade vikten av att skapa samtalsarenor på olika nivåer för att främja flexibilitet och förebyggande specialpedagogiskt arbete.

### **2.1.2 Ledarskap och ledning**

Curran och Boddison (2021) rapporterar att över hälften av specialpedagogerna är en del av ledningsgruppen. Forskningen visar att specialpedagogrollen fortsätter att vara problematisk med ojämlikheter i anciennitet (eng. seniority) och status. Trots kravet på inflytande blir specialpedagoger inte alltid inkluderade i ledningsmöte och ledningsgrupp. Dessutom anses rollen ofta vara lågstatus snarare än högstatus. Colum och Mac Ruairc (2023) beskriver rollen och utmaningarna för specialpedagoger på Irland där specialpedagogerna ansvarar för samordning, ledarskap och stöd för inkluderande undervisning för barn med särskilda behov. Specialpedagogernas roll liknas ofta vid en ledarroll inom skolan och de arbetar nära både elever och vuxna. Colum och Mac Ruairc (2023) menar att fokus behöver finnas på specialpedagogers ledarskap, utmaningar och behovet av en översyn av deras roll. Enligt Curran och Boddison (2021) visar forskning att specialpedagogens roll fortfarande möter utmaningar och att implementeringen av inkluderande utbildning inte har nått de tänkta framstegen. Rosen-Webb (2011) menar att bristande status framhålls som hinder för specialpedagogers prestation, och endast en minoritet av specialpedagogerna ingår i skolledningsgrupp.

Enligt Freeman och Fields (2023) har vetenskapligt intresse länge ägnats åt effekterna av ledarskap och hävdar att förståelse för kontext är nödvändigt för att förstå effektiv organisationsledning. Vidare menar Freeman och Fields (2023) att dåliga resultat i skolor kan härledas tillbaka till brister i skolornas ledarskap och organisation. Faktorer relaterade till organisatoriska miljöer betraktas också som en del av kontexten för ledarskap. Enligt Freeman och Fields (2023) äger ledarskap rum inom ett komplext system av interaktioner. Enligt Eriksson-Zetterquist m.fl. (2015) är ledarskap avgörande för organisering av verksamheter och för dessa verksamheters framgång. Det finns många definitioner av begreppet ledarskap men har över tid förändrats från att referera till en enskild person. I stället pekar ledarskap på en process där både ledare och de ledda ingår. Grimm m.fl. (2023) menar att vi förstår ledarskap som en social praktik som konstrueras i interaktionen mellan ledare, följare och situationer. Att studera ledare och ledarskap i organisationer innebär att studera makt, eftersom både ledarskap och makt är relationella konstruktioner. Freeman och Fields (2023) betonar organisationens roll och dess betydelse för ledarskap, läraråtagande och elevers prestationer. Men också vikten av att förstå den specifika samhällskontexten där skolan är belägen, eftersom detta kan påverka hur organisatoriska faktorer fungerar och hur de relaterar till ledarskap (Freeman & Fields, 2023).

## 2.2 Sammanfattning

Sammanfattningsvis framkommer det variationer och olikheter i hur specialpedagogers uppdrag uppfattas. Bristen på tydliga riktlinjer och ramar i styrdokumentet skapar utrymme för olika tolkningar och förväntningar på yrkesrollerna. Specialpedagoger beskrivs som ledare och koordinatörer i skolmiljön och deras arbete involverar samarbete med andra aktörer. Dock är inte alla specialpedagoger med i ledningsgrupper eller deltar i ledningsmöten. Ett behov av att erkänna och stödja specialpedagogers ledarskap för att främja inkluderande undervisning går att skönja. Samtliga studier lyfter fram utmaningar och hinder för specialpedagogers arbete, såsom brist på tydlighet kring arbetsuppgifter, ovilja att ta på sig vissa roller, brist på resurser och tidsbegränsningar. Det betonas även att specialpedagogerna ställs inför utmaningar när det gäller att balansera olika

aspekter av deras arbete. Tidigare forskning tyder på att specialpedagogers utbildning och kvalifikationer varierar och det framkommer att det kan finnas behov av en översyn av specialpedagogens roll. Utifrån tolkning nämns förändringsprocesser och möjligheten till stöd från ledningen som viktiga faktorer för att underlätta förändringar. Det betonas i flera studier att specialpedagoger ser sitt arbete som "spindelfunktioner" som främjar förebyggande arbete och flexibilitet. Slutligen betonas vikten av att förstå ledarskap som en process som involverar både ledare och följare inom en organisatorisk kontext.

### 3. Teoretiska utgångspunkter

Valet av organisationsteori som teoretiskt ramverk för analys valdes utifrån intresset att se hur organisationen kan skapa hinder eller möjligheter för det specialpedagogiska uppdraget. Ramverket valdes också för att analysen ska vara generell och sträcka sig över de olika verksamheterna där specialpedagoger är verksamma. Organisationsteori ansågs lämplig utifrån syfte och frågeställningar då det är organisationen som skapar förutsättningar för den specialpedagogiska yrkesrollen. Examensarbetet är tänkt att bidra med kunskap om yrkesverksamma specialpedagogers upplevda organisatoriska hinder och möjligheter utifrån innehållet i examensordningen (SFS 2010:800) som arbetsbeskrivning för yrkesgruppen. Med forskningsfrågorna; vilka organisatoriska hinder upplever specialpedagogerna i sin yrkesutövning? Och vilka organisatoriska möjligheter upplever specialpedagogerna i sin yrkesutövning?

Organisationsteori som används för analys i arbetet hänvisar till en generell organisationsteori som inspirerats av Lindkvist m.fl. (2014), Augustinsson m.fl. (2021) och Berglund och Sewerin (2019). Organisationsteori som det är framskrivet i examensarbetet har ett pragmatiskt perspektiv. Begreppen kopplat till organisationsteori används i syfte att analysera resultatet. Med hjälp av de teoretiska begreppen kan organisationens betydelse för specialpedagogens yrkesroll bli synlig.

#### 3.1 Organisationsteori

Enligt Lindkvist m.fl. (2014) avser organisationsteorin att vara generell. Augustinsson m.fl. (2021) menar att organisationsteori kan hjälpa till att förstå strukturer i organisationer vilket i sin tur påverkar hur specialpedagogen interagerar med andra professioner och fattar beslut. Organisationsteori kan också bidra till att förstå hur kommunikation och samarbete fungerar inom en organisation. Det är särskilt viktigt för specialpedagogen att kommunicera effektivt med andra för att stödja elever med särskilda behov. Hur samarbetet ser ut mellan rektor och specialpedagog kan också bli avgörande för skolutveckling (Augustinsson m.fl., 2021).



Enligt Lindkvist m.fl. (2014) förändrar sig organisationer över tid och organisationer skiljer sig ifrån varandra och har olika betydelser i olika sammanhang. Berglund och Sewerin (2019) menar att organisationsteori kan användas som analysverktyg på olika sätt beroende på intresse och perspektiv, det går alltså att närma sig begreppet organisationsteori från en rad olika utgångspunkter. De vanligaste typerna av organisation är företag, offentliga institutioner och ideella organisationer. Berglund och Sewerin (2019) menar att förenklat kan organisationens struktur ses som ett perspektiv som handlar om vilka delar organisationen består av och vilka regler som gäller för verksamheten. Det första kännetecknet på en organisation är arbetsdelning, som är själva grunden. De personer som ingår i organisationen gör inte samma saker utan utför olika uppgifter för att på ett mer effektivt sätt komma närmare målet. Vidare menar Berglund och Sewerin (2019) att ett annat kännetecken för organisation är hierarki, som avgör nivåer i organisationen och på ett sätt handlar det om att fördela makt. Ett annat kännetecken på organisationers formella struktur är reglerna som alla organisationer måste följa (Berglund & Sewerin, 2019).

Lindkvist m.fl. (2014) skriver att organisation som begrepp reserveras för större sociala system. Enligt Berglund och Sewerin (2019) har organisationer processer och till det räknas det mesta som pågår och händer i organisationen. Flera organisationsprocesser är av vikt, till exempel ledarskap eller ledningsprocesser, kommunikation och konflikt, grupprocesser och strategiska processer. Enligt Berglund och Sewerin (2019) kan man dela in processer i två delar, huvudprocesser och stödprocesser. I huvudprocessen arbetar organisationen med det som den är till för och i skolans värld handlar det om undervisning. Exempel på stödprocesser i skolan är elevhälsoarbete. En annan process som är av vikt är beslutsfattande och det gäller för alla organisationer.

Eriksson-Zetterquist m.fl. (2015) skriver att inom organisationsteorin har det diskuterats hur organisationer påverkar individens bild av sig själv och vilka roller vi tar på oss i arbetslivet. Organisationer är arenor där subjektet skapas och reproduceras. En stark yrkesidentitet är betingad av den organisatoriska miljö individen befinner sig. Identitet och identifikation är ett område som har studerats

utifrån ett narrativt perspektiv, identiteten är betingad av de berättelser och historier som cirkulerar inom en organisation eller profession (Eriksson-Zetterquist m.fl., 2015). Enligt Bolat och Toytok (2023) är yrkesidentitet grundläggande och formar hur arbetstagare uppfattar sin roll och ansvar. Professionell identitet eller yrkesidentitet omfattar den kunskap, färdigheter, värderingar och beteenden som används, vilket speglar tolkningar och inriktningar gentemot sitt arbete (Bolat & Toytok, 2023).

## 4. Metod

En kvantitativ ansats med digital surveyundersökning var metoden för insamling av data till examensarbetet. Forskningsstrategi valdes utifrån syfte och forskningsfrågor, tidsbegränsningar och tillgång till respondenter. Enligt Denscombe (2018) måste hänsyn tas till vissa praktiska aspekter i valet av strategi för att kunna genomföra undersökningen. Det är till exempel nödvändigt att forskaren får tillträde till den typen av människor som är avgörande för en framgångsrik forskning (Denscombe, 2018). Men också en önskan om att se en bild av verkligheten och förutsättningar för specialpedagoger som är yrkesverksamma formade undersökningen och metoden. Syftet är att bidra med kunskap om vilka organisatoriska hinder och möjligheter yrkesverksamma specialpedagoger upplever utifrån examensordningen (SFS 2010:800) som arbetsbeskrivning för yrkesgruppen.

### 4.1 Datainsamling

Forskningsansatsen som används är av kvantitativ sort med en metod av surveyundersökning i form av digital enkätstudie. För att nå specialpedagoger tänkta som respondenter användes enkät i digital form på social media. Att nå respondenter var den största svårigheten och det största hinder som examensarbetet stod inför. Enligt Denscombe (2018) måste varje forskning ha tillträde till datakällor, vilket är avgörande. Enligt Denscombe (2018) är de allra vanligaste surveyundersökningarna frågeformulär och intervjuer. Enligt Ejlertsson (2019) visar surveyundersökningar gott resultat vid kartläggning av den sociala världen och har under senare tid utvecklats till ett av de mest populära tillvägagångssätten vid samhällsforskning. Det finns färdiga modeller för enkäter och färdiga webbverktyg som underlättar utformandet av enkäten. Ejlertsson (2019) menar att nackdelen med färdiga modeller kan vara att användaren är låst till konstruktörens utformning men fördelen kan vara att själv slippa konstruera avancerade verktyg för att skapa enkäten (Ejlertsson, 2019). Enkäten skapades i Google Forms som har färdiga former att fylla med frågor. Enkäten bestod av en begränsad mängd frågor, 23 till antalet och uppskattades att ta ca 20–30 minuter att besvara. 19 frågor var delar av examensordningen för specialpedagoger (SFS 2010:800). De övriga 4

frågorna berörde vilken organisationsform respondenten är yrkesverksam inom, om respondenten upplevt hinder, om respondenten upplevt möjligheter och om respondenten hade tillägg. Hur många frågor som kan ställas i en enkät anser Ejlertsson (2019) vara begränsad och en enkät bör inte ta mer än 30 minuter att fylla i. Enligt Denscombe (2018) är syftet att skapa kontakt med lämpliga respondenter för att få information från dem genom att använda till exempel digitala enkäter på internet. Surveyundersökning är ett effektivt sätt att få en ögonblicksbild över hur saker och ting är och avsikten är då att använda ett brett nät för att inkludera hela spektra av relevanta människor (Denscombe, 2018). Vidare menar Denscombe (2018) kan fördelar med enkäter vara att den producerar empiriska data som är baserad på verkligheten. Enkätundersökningar kan anses få information från säkra källor och undersökandet är målmedvetet och strukturerat. Men enkätundersökningar ger troligtvis inte mycket detaljer och djup i ämnet som undersöks. I en enkätundersökning kan det också vara svårt att veta om det uppriktiga svar som respondenterna lämnat (Denscombe, 2018). De tänkta respondenterna var utbildade, yrkesverksamma specialpedagoger i Sverige. Enkäten skapades i ett program där anonymitet garanteras för respondenterna. Respondenterna ska vara bekanta med begrepp, examensordning och det specialpedagogiska yrket. Med enkäten fanns examensordningen (SFS 2010:800) i sin helhet som hyperlänk, liksom information om anonymitet, syfte, kontaktuppgifter och tack för medverkan. Enkäten fanns på social media i sju dagar och plockades sedan bort från samtliga sidor. Facebook-sidorna valdes med målet att nå specialpedagoger som är medlemmar på pedagogiska och specialpedagogiska sidor. Enligt Denscombe (2018) är ett praktiskt övervägande tidsramen för forskningen och vissa strategier är relativt förutsägbara när det gäller tidsomfång, som till exempel surveyundersökningar. Då examensarbetet har en begränsning i tid behövde insamlingen av data ske inom ett kort tidsspann. Den digitala enkäten som delats på flera olika sidor på Facebook gav svar från 24 respondenter. Första steget i processen att generera svar från respondenter var att skriva ett missivbrev (bilaga 1) som delgav relevant information till respondenterna, innan de klickade på länken till den anonyma enkäten. Missivbrevet granskades av handledande lärare på högskolan innan distribution, liksom frågorna i enkäten. Bryman (2018) anser

att risken finns att en väldigt liten andel människor svarar på en enkät. Forskaren får vara nöjd om den får cirka 20% svar. Därför skickas enkäter ut till många potentiella respondenter. Det går att få en högre svarsfrekvens om respondenterna kontaktas i förväg, men detta hindras av användandet av social media. Enligt Ejlertsson (2019) kan svarsfrekvens påverkas av olika faktorer. Enkäter passar inte alla respondenter då de förutsätter att respondenterna kan läsa skriva och förstå språket. Personer som har svårt att läsa eller uttrycka sig i skrift eller som har problem att fylla i formulär hamnar i gruppen med bortfall via enkätundersökningar, det gäller också människor som inte behärskar det svenska språket (Ejlertsson, 2019). Dessa risker elimineras med att kravet för medverkan var utbildade, yrkesverksamma specialpedagoger som arbetar i Sverige inom olika organisationer.

## 4.2 Urval

Urvalstekniken som användes var sannolikhetsurval, det är sannolikt att respondenterna är representativa i intresse-grupper på Facebook. Enkäten distribuerades på flera olika sidor som är för människor med intresse för pedagogik och specialpedagogik. Enligt Denscombe (2018) har sannolikhetsurval traditionellt varit normen för samhällsvetenskapliga undersökningar och undersökningar via internet ett lockande alternativ för forskare av de anledningar att de sparar tid och pengar samt tid vid datahantering. Denscombe (2018) menar att undersökningar via internet ger en bred geografisk täckning och de tillhandahåller ett miljövänligt sätt att genomföra forskning och det finns ingen tidsfördröjning när det gäller att distribuera frågor eller samla in svar. Att mata in data är mindre ansträngande då den laddas upp direkt utan att det behöver transkriberas text och undersökningen blir inte begränsad till en viss plats då den kan nå deltagare eller respondenter från hela världen. Sociala medier erbjuder ett alternativt sätt att distribuera samhällsvetenskapliga surveyundersökningar (Denscombe, 2018). För examensarbete är tiden knapp och värdefull, valet av metod känns därför högst motiverad. Valet av metod gav också tillgång till respondenter som annars skulle varit osannolik att nå i samma antal. Denscombe (2018) menar att sociala medier är användbara eftersom de gör det möjligt för forskarna att rikta sig in på grupper

och människor som har gemensamma faktorer, någonting som forskaren vill undersöka. Social media gör det också lättare att komma i kontakt med människor som normalt skulle vara svåra att identifiera och lokalisera (Denscombe, 2018). Eftersom enkäten delades på utvalda intresse-sidor på social media med hjälp av Google forms var datainsamlingen smidig och ett praktiskt val. Vidare menar Denscombe (2018) att när en surveyundersökning planeras måste man noga överväga sannolikheten att de människor som har identifierats som potentiella deltagare verkligen accepterar att samarbeta med forskningen. Enligt Denscombe (2018) är svarsfrekvensen viktig eftersom resultaten vid en surveyundersökning med låg svarsfrekvens saknar data från de som valde att inte svara. Men det är inte bara förlusten av en stor mängd potentiella data som är bekymret, det finns också en oro för låg svarsfrekvens kan leda till någonting som kallas snedvridning, på grund av uteblivna svar (Denscombe, 2018). Examensarbetet ska och kan inte generaliseras eller presenteras statistiskt. Arbetet bygger på 24 respondenters svar och upplevelser och därför behöver snedvridning inte vara en faktor. Enligt Denscombe (2018) är snedvridning i synnerhet fallet med webbaserade surveyundersökningar som bygger på svar från besökare på en viss webbsida där länken till frågeformuläret är placerad. Men det gäller också i hög grad undersökningar som använder intressegrupper (Denscombe, 2018). Det går inte att garantera att det är utbildade specialpedagoger som svarar på enkäten då den är helt anonym. Bortfall är också omöjligt att beräkna, hur många som har sett enkäten med valt att inte delta går inte att veta.

### **4.3 Bearbetning**

Efter sju dagar togs enkäten bort från samtliga utvalda pedagogiska och specialpedagogiska sidor på Facebook. Svaren från respondenterna sparas automatiskt i Google Forms och ingen transkribering krävs. Enkätens svar syns som cirkeldiagram med procentandel, löpande text och stapeldiagram med antal och procent. Den löpande texten var korta svar som sedan tematiserades/kategoriserades för att presenteras under resultat. Första steget i att skapa tema/kategorier var att läsa alla svar flera gånger tills likheter blev synliga. Alla svar kopierades in i ett tomt dokument och delades in under rubriker. Några av

rubrikerna blev liknande och skrevs därför ihop. Till exempel samverkan och samarbete. Till sist kvarstod fjorton teman. Dessa fjorton var: ledning och kompetens hos rektor, avsaknad av behörighet och brist på kunskap, åtgärdande och inte förebyggande arbete, otydligt uppdrag, resurser som tid och pengar, kortsiktighet, bristande systematik och uppföljning, specialpedagogen är inte i ledarposition., helhetsperspektiv (organisation-, grupp- och individnivå), samverkan och samarbete, utvecklingsarbete, arbetsbeskrivning utifrån examensordning, vidareutbildning och handledning och eget ansvar och frihet. Några av de upplevda hinder och möjligheter var både hinder och möjligheter utifrån olika respondenters upplevelser. Lista på hinder och möjligheter finns under bilaga 2.

#### **4.4 Validitet och reliabilitet**

För att få fram trovärdiga resultat är det viktigt att eftersträva validitet och reliabilitet enligt Bryman (2018). Hög validitet har en undersökning om den data som tagits fram är relevant för uppgiftens syfte. Hög reliabilitet har en undersökning om mätningen är genomförd på ett korrekt sätt, utan hög reliabilitet och validitet går det inte att åstadkomma god forskning (Bryman, 2018). Bryman (2018) skriver också att man skapar en trovärdighet i resultaten genom att säkerställa att forskningen har utförts genom de regler som finns. Trovärdigheten i undersökningen säkerställdes genom att alla steg i processen redovisades, undersökningen är transparent både till innehåll och genomförande (Bryman, 2018). För att nå upp till de krav som ställs kring validitet och reliabilitet har processen för examensarbetet skrivits fram så tydligt och i detalj som möjligt. Även nackdelar med vald metod och etik finns med i arbetet. Syftet med arbetet har sedan start av processen varit det samma och respondenterna har fått all information som fanns att ge vid tillfället för enkätens distribution.

#### **4.5 Etiska aspekter**

Under arbetet har etiska aspekter tagits i beaktning och skrivits fram. Under examensarbetet har data och missivbrev (bilaga 1) sparats och kommer att raderas efter erhållen examen. Enligt Denscombe (2018) behöver småskaliga

forskningsprojekt under en kort tidsperiod en forskningsstrategi. Forskningsetik av yttersta vikt när strategi ska väljas. I enlighet med Vetenskapsrådet (2017) ska personer som medverkar i forskning skyddas från skada och kränkning, vilket benämns som individskyddskravet. Det finns ett informationskrav där den som undersöker ska informera berörda personer om undersökningens syfte. Det innebär bland annat att de deltagande ska veta att deras deltagande är frivilligt och de ska få reda på vad som ingår i undersökningen. Alla surveyundersökningar ska innehålla information om arrangören, syfte, svarsdatum, konfidentiell hantering och frivillighet samt ett tack för medverkan (Bryman, 2018 & Denscombe, 2018). Med enkätundersökningen följde ett missivbrev (bilaga 1) med information kring de etiska principerna. Enkäten fanns att frivilligt medverka i under 7 dagar på social media. Uppgifter om enkätstudiens syfte, hantering och ramar var tydligt framskrivna och synliga innan respondenten klickade vidare till enkäten. Enligt Bryman (2018) och Denscombe (2018) finns det grundläggande etiska principer när är ett samhällsvetenskapligt ämne som undersöks. Dessa rör frivillighet, integritet, konfidentialiteten och anonymitet för de personerna som är direkt inblandade. Bryman (2018) och Denscombe (2018) menar att uppgifter som samlas in kring personerna som ingår i undersökningen måste förvaras på ett sådant sätt att obehöriga inte kan komma åt dem. Nyttjandekravet rör de uppgifter som samlas in om enskilda personer och dessa får endast användas till det forskningsändamål som skrivits fram (Bryman, 2018 & Denscombe, 2018). Med Google forms finns den insamlade data på ett privat Googlekonto där inga uppgifter kring respondenterna finns. Enkäten var helt anonym och svaren förvaras endast under den tid som är relevant för användning av insamlade data. Respondenternas identitet går inte att utläsa och det finns ingen tillgång för utomstående att ta del av svaren. Det finns ingen möjlighet att koppla respondenternas svar tillbaka till respondenten. Enligt Vetenskapsrådet (2017) förutsätter anonymisering (eller avidentifiering) att kopplingen mellan svar på en enkät och en bestämd individ har eliminerats så att varken obehöriga eller forskaren kan återupprätta den. Konfidentialiteten är en mer allmän förpliktelse att inte sprida uppgifter och innebär skydd mot att obehöriga får del av uppgifterna (Vetenskapsrådet, 2017).



#### 4.5.1 Forskning på internet

Denscombe (2018) menar att när det gäller internetbaserad forskning så gäller samma forskningsetiska principer som all annan forskning. Surveyundersökningar på internet skiljer sig inte på frågan om samtycke och anonymitet från traditionell forskning (Denscombe, 2018). För att samla in data användes Facebook som plattform att distribuera den digitala enkäten. Intresse-sidor som rörde pedagogik och specialpedagogik ansågs vara en trolig plats att hitta respondenter som är specialpedagoger. Intresse-sidorna var en del kända sedan tidigare och på några var ett medlemskap nödvändigt för att kunna lägga upp enkäten. Då intresset för specialpedagogik och pedagogik är verkligt har inga falska förespeglningar skett för att gå med i dessa intresse-grupper. Enligt Denscombe (2018) kan forskning via internet som inbegriper deltagare i nätgemenskap väcka frågor kring forskarens bruk av falska förespeglningar men dessa aktualiseras emellertid inte om forskaren väljer att vara tydlig med sina orsaker att gå med i gruppen. Forskningsetik är relevant under hela forskningsprocessen inte bara i planeringsskedet, under datainsamlingen, i analysen eller i publiceringen utan i alla delarna (Denscombe, 2018).

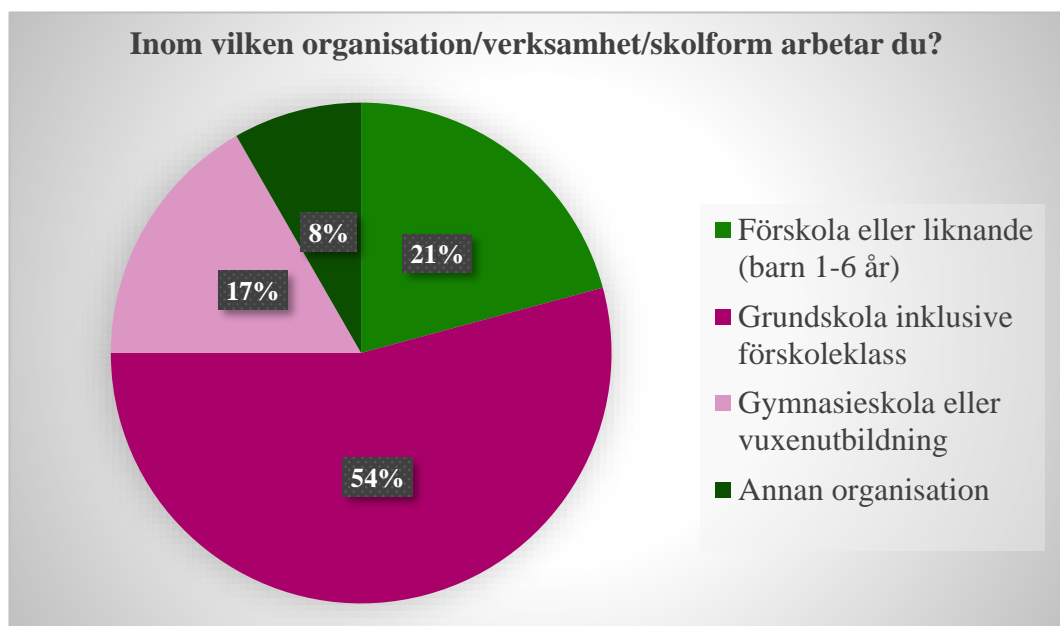
Enligt Denscombe (2018) finns det två huvudsakliga begränsningar när det kommer till undersökningar på social media. Det är svårt att få ett tvärsnitt av människor som använder sociala medier. Den andra begränsningen har att göra med den ärligheten i de svar som ges i undersökningen. Det är därför viktigt att garantera att användarnas svar hanteras konfidentiellt och aldrig kommuniceras i offentliga forum. Vidare menar Denscombe (2018) att även om det kan vara befogat att lägga inbjudan till att delta i undersökningen på i en publik del måste varje efterföljande kontakt ske som en enskild kommunikation mellan forskare och respondent. Konsekvenserna av att delta behöver också övervägas i planeringsstadiet av en surveyundersökning.

## 5. Resultat

Resultatet presenteras nedan i diagram och text. Stapeldiagram presenterar antal och cirkeldiagram procentandel kompletterat med sammanfattande text. Procenten avrundas i resultatet för en tydligare resultatsammanfattning. I stapeldiagrammen representerar ett aldrig och fem ständigt.

Figur

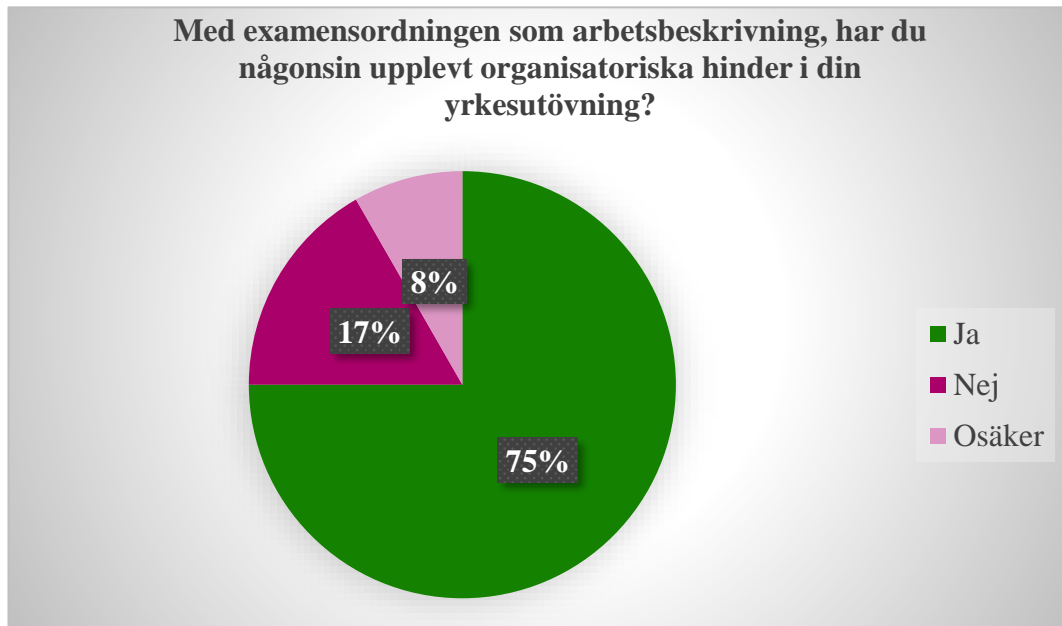
1.



Av de 24 respondenterna är 54% (13 respondenter) yrkesverksamma i grundskolan, 21% (5) är yrkesverksamma i förskolan, 17% (4) arbetar på gymnasiet eller inom vuxenutbildning och 8 % (2) arbetar i annan organisation.

Figur

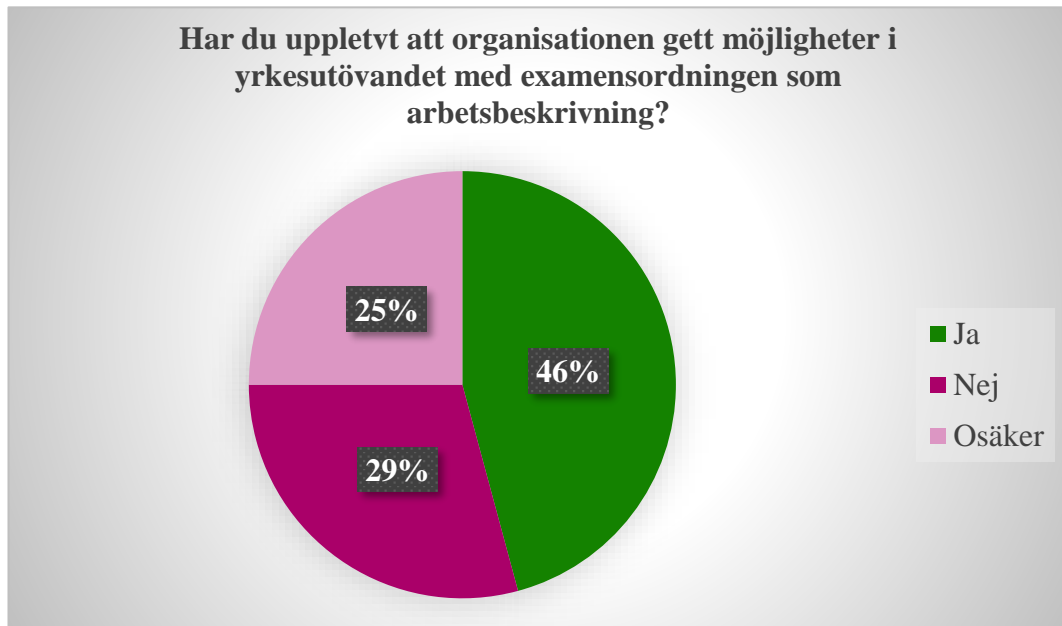
2.



Utifrån respondenternas svar går det att se att 75% (18 respondenter) av de 24 specialpedagogerna har upplevt hinder i sin yrkesutövning. Respondenterna uppgav att hindren kan vara ledning/rektorer/arbetsgivare, avsaknad av behörighet – brist på kunskap (kategoriskt perspektiv), åtgärdande och inte förebyggande arbete, otydligt uppdrag (speciallärare och specialpedagog), resurser som tid och pengar, kortsiktighet, bristande systematik/uppföljning, specialpedagogen är inte i ledarposition. 17% (4) svarade att de inte upplevt hinder och 8% (2) var osäkra.

Figur

3.



Som upplevda möjligheter nämner respondenterna: kompetens hos rektor, helhetsperspektiv (organisation-, grupp- och individnivå), samverkan, utvecklingsarbete, arbetsbeskrivning utifrån examensordning, vidareutbildning, handledning och eget ansvar/frihet. 46% (11) av respondenterna svarade ja på frågan om de upplevt att organisationen gett möjligheter, betydligt färre procent än de 75% som svarat att organisationen gett hinder i yrkesutövandet. 29% (7) svarade att de inte upplevt möjligheter och 25% (6) svarade att de var osäkra.

Figur

4.



Diagrammet visar att ingen (0 respondenter) valt att svara aldrig på frågan. Den största andelen respondenter 83% (20) har svarat två till fyra på skalan från ett till fem och 17% (4) har svarat ständigt. Det visar på att de allra flesta anser sig få möjlighet att visa på kunskap om specialpedagogik på vetenskaplig grund och aktuell forskning och utvecklingsarbete i någon utsträckning.

Figur

5.



En stor andel av respondenterna har svarat högt på frågan, ingen av respondenterna har svarat aldrig. 87% (21) har svarat två till fyra och 13% (3) har svarat ständigt.

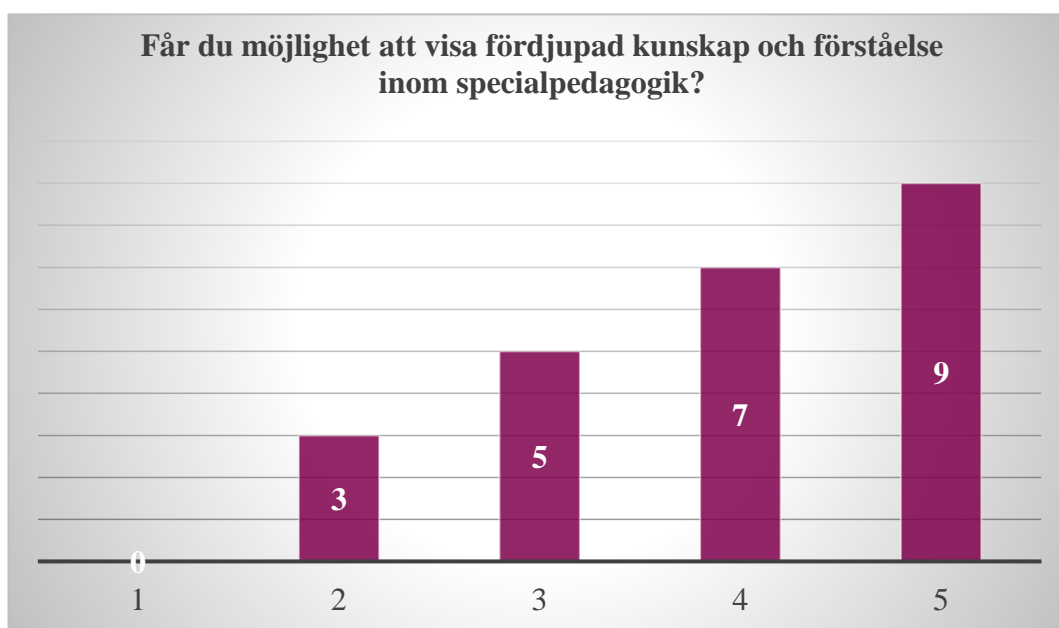
Figur 6.



Svaren på frågan visar på att specialpedagogerna upplever sig få möjlighet att visa kunskap om funktionsnedsättningar och NPF. 42% (10 respondenter) har svarat att de ständigt har möjligheten att visa kunskap om funktionsnedsättningar och NPF. Ingen har svarat aldrig på frågan och 58% (14) har svarat mellan två och fyra på skalan.

Figur

7.



37% (nio respondenter) har svarat ständigt på frågan, ingen har svarat aldrig. 63% (15) svarat mellan två och fyra på skalan.

Figur

8.

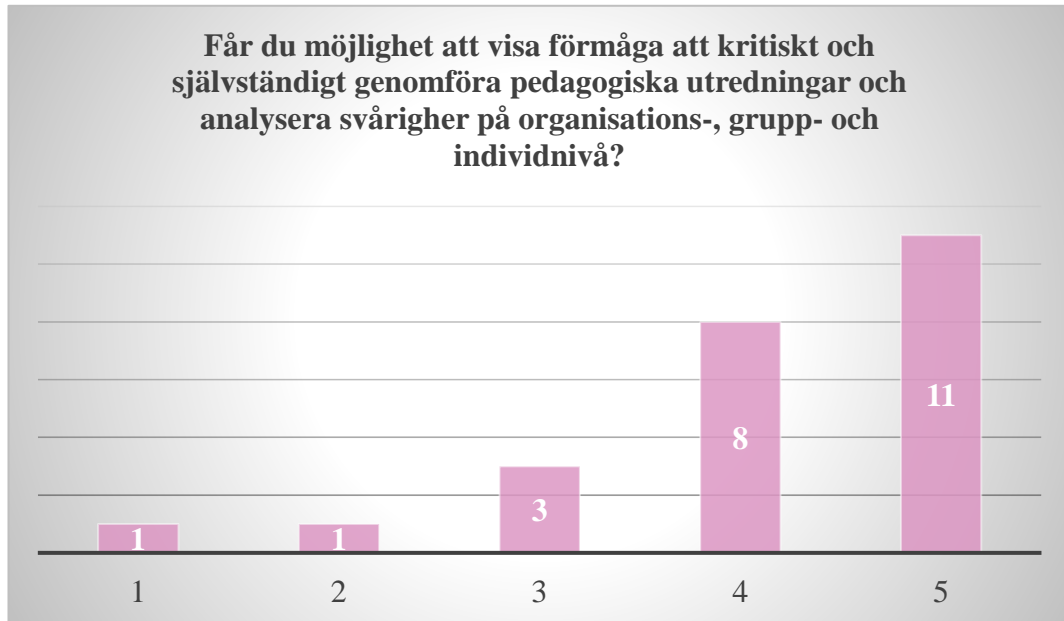


Samtliga respondenter har svarat att de får möjlighet att visa förmåga att kritiskt och självständigt identifiera, analysera och medverka i förebyggande arbetet med

att undanröja hinder och svårigheter i olika miljöer. 25% (6) svarade ständigt, ingen respondent svarade aldrig och 75% (18) i någon utsträckning.

Figur

9.



En stor del av respondenterna, 46% (11) får möjlighet att visa förmåga att kritiskt och självständigt genomföra pedagogiska utredningar och analysera svårigheter på olika nivåer. 4% (1) av respondenterna har svarat aldrig och 50% (12) har svarat mellan två och fyra på skalan.



Figur

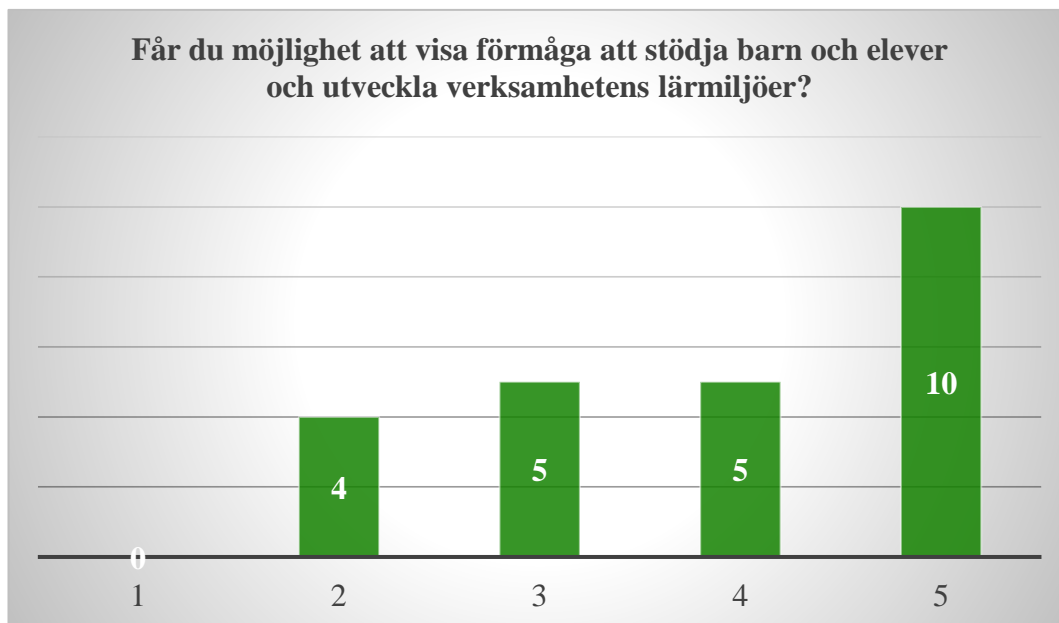
10.



Resultatet visar på att många av respondenterna får möjligheten men 17% (4 respondenter) anser sig inte få möjligheten. 46% (11) har svarat mellan två till fyra på skalan och 37% (9) har svarat ständigt.

Figur

11.



Resultatet visar att inga respondenter har svarat aldrig. 42% (10) får möjlighet att stödja barn och elever och utveckla verksamhetens lärmiljöer ständigt och 58% (14) får möjligheten till viss mån.

Figur

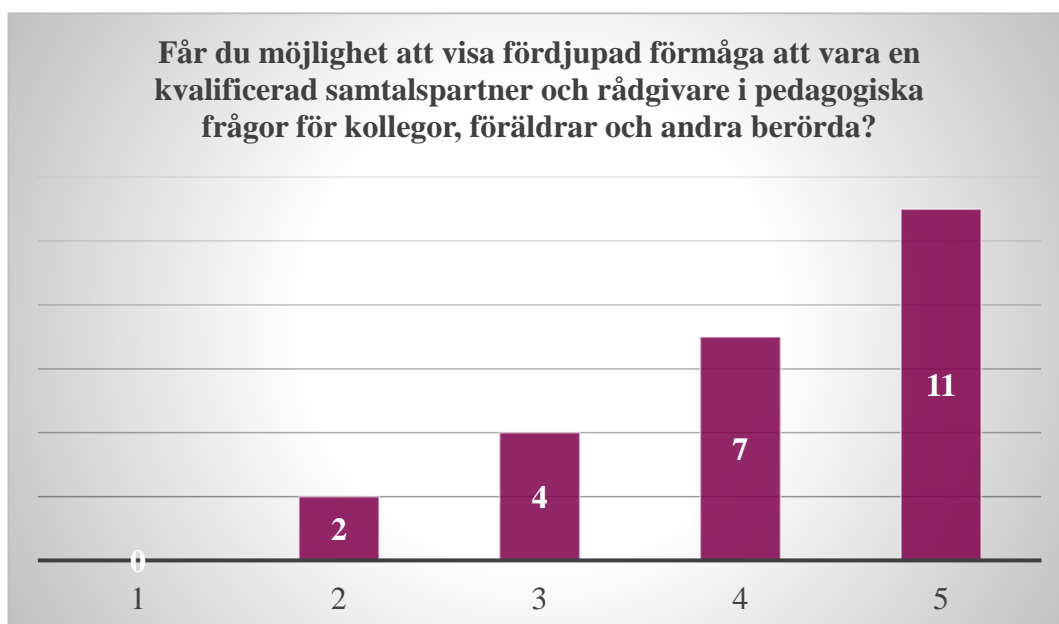
12.



4% (1 respondent) har svarat aldrig på frågan, 20% (5) har svarat ständigt och den stora delen av respondenterna, 75% (18) har svarat mellan två och fyra på skalan.

Figur

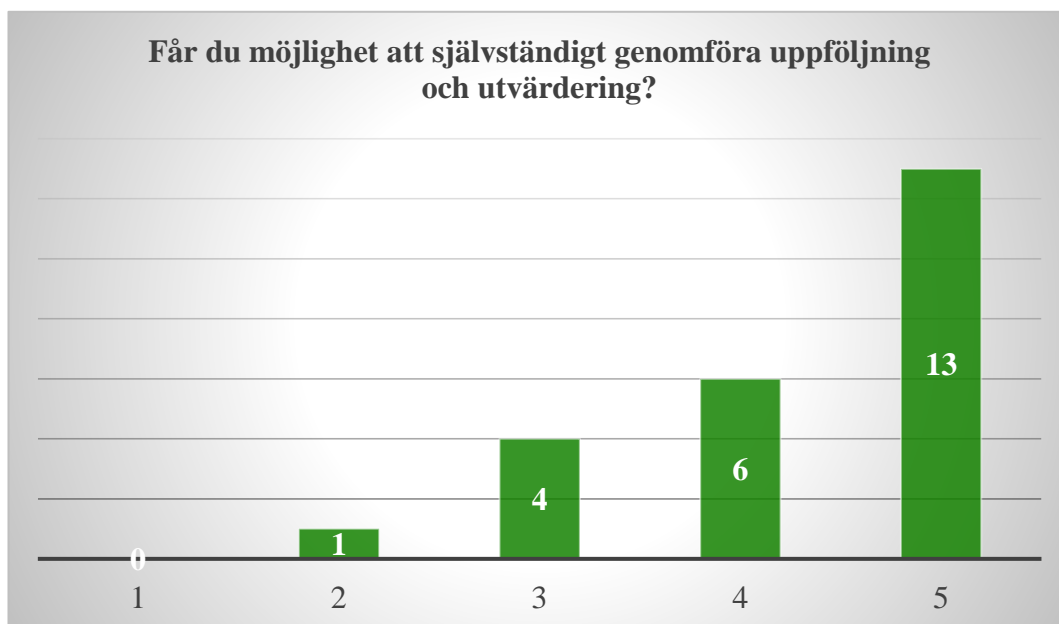
13.



46% (11 respondenter) har uppgett ständigt som svar på frågan, 0% har svarat aldrig och 54% (13) har svarat två till fyra på skalan.

Figur

14.



54% (13) av respondenterna svarade ständigt på frågan. 25% (6) svarade fyra på skalan och 17% (4) svarade tre på skalan. 4% (1) svarade två och 0% svarade aldrig.

Figur

15.



8% (2) av 24 respondenter har svarat aldrig, 17% (4) har svarat ständigt och den stora delen, 75% (18) av respondenterna har svarat mellan två och fyra på skalan.

Figur

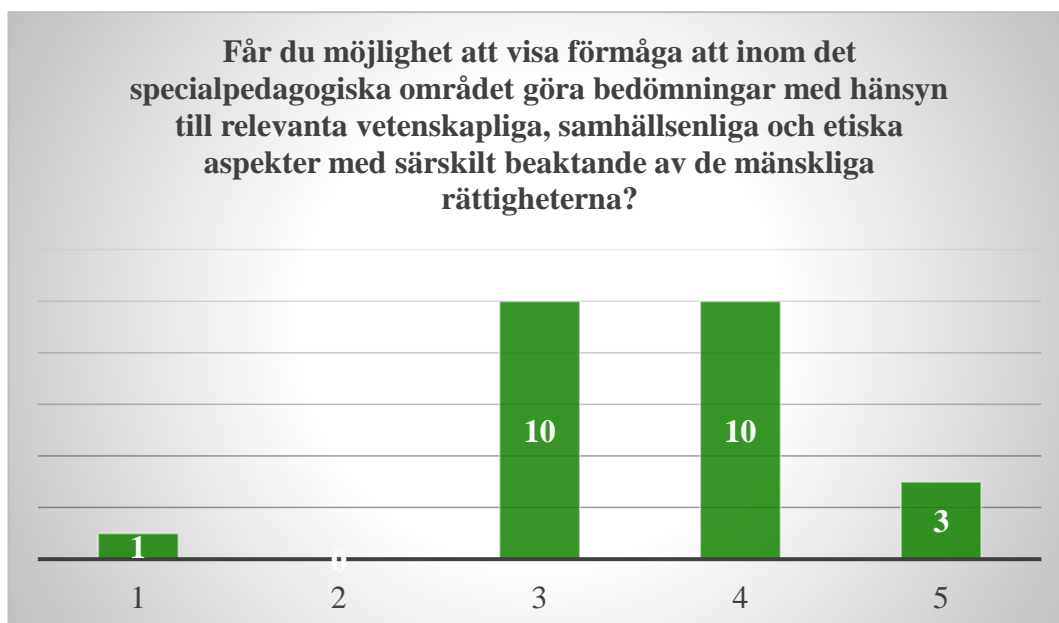
16.



Alla respondenter utom 4% (1) har svarat fyra till fem på skalan. 33% (8) har svarat fyra och 63% (15) har svarat fem på skalan.

Figur

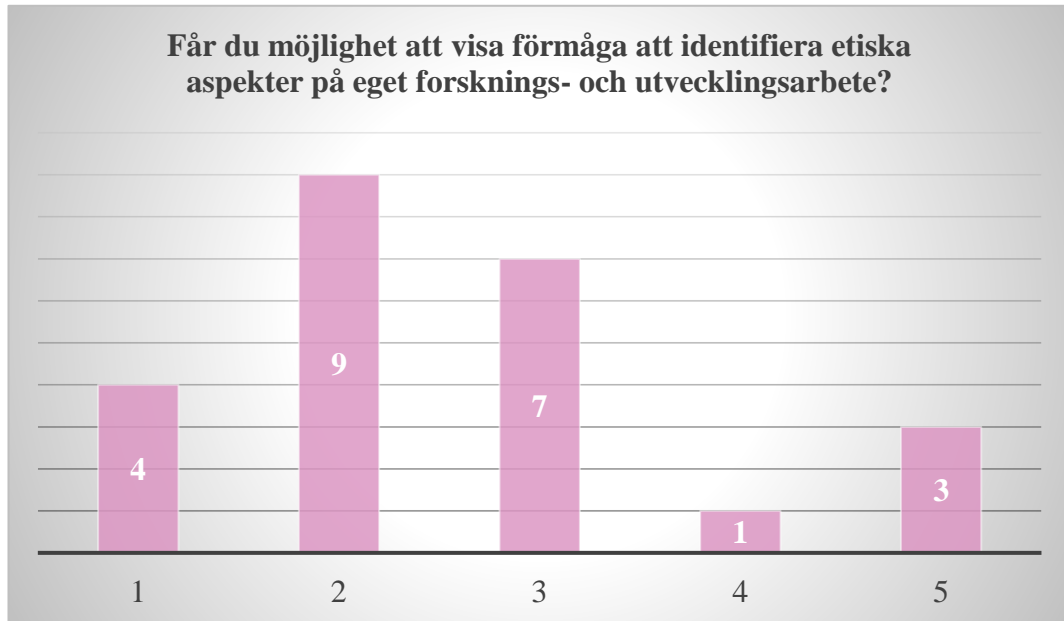
17.



4% (1) av 24 har svarat aldrig på frågan, 12% (3) har svarat ständigt medan 84% (20) har svarat tre till fyra.

Figur

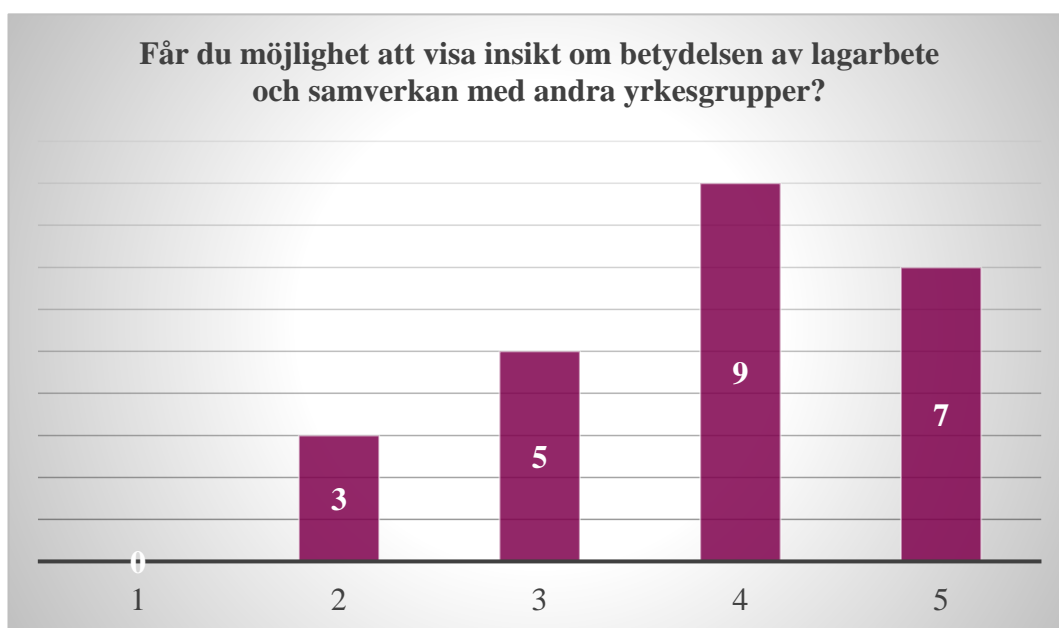
18.



17% (4 respondenter) har svarat aldrig på frågan om möjlighet att visa förmåga att identifiera etiska aspekter på eget forsknings- och utvecklingsarbete. 12% (3) har svarat ständigt. En stor del av respondenterna, 37% (9) har lagt sitt svar på två, 30% (7) har svarat tre och 4% (1) har svarat fyra.

Figur

19.



Ingen av respondenterna har svarat aldrig på frågan, 29% (7) har svarat ständigt och 71% (17) har svarat mellan två och fyra.

Figur

20.



12% (3) av respondenterna har svarat aldrig på frågan, 8% (2) har svarat ständigt och den stora delen av respondenterna 80% (19) har svarat två till fyra på skalan.

Under sista frågan (Finns det något du vill tillägga?) svarade fyra respondenter. En respondent undrade vad som menas med examensordningen och att den innebär olika saker för olika personer liksom begreppen däri. Självständigt arbete förekommer i yrkesrollen men också gemensamt arbete för att få perspektiv. En annan respondent svarade att det är svårt att arbeta som ensam specialpedagog på en liten skola. Särskilt när rektor lyder under en nämnd och förvaltning som inte har förmåga att driva verksamheten på ett ändamålsenligt sätt. En tredje respondent svarade att hens svar gäller den anställning som hen innehar idag och det arbete med utvecklingsarbete som genomförs. Men vid en annan tidpunkt hade svaren speglat ett annat fokus. En respondent svarade att hen tidigare arbetat i skola och då skulle svararen i större utsträckning varit aldrig. Arbetet i skola utfördes till stor del direkt med eleverna snarare än med förebyggande och främjande åtgärder.

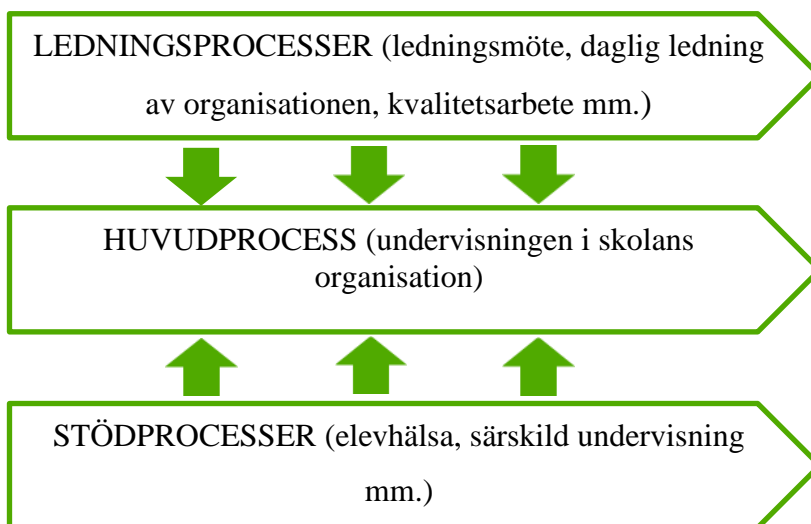
## 5.1 Analys

Utifrån respondenternas svar går det att se att 75 procent av specialpedagogerna har upplevt hinder i sin yrkesutövning. 17 procent svarade att de inte upplevt hinder och åtta procent var osäkra. 46 procent av respondenterna svarade ja på frågan om de upplevt att organisationen gett möjligheter, vilket är betydligt färre procent än de 75 procent som svarat att organisationen gett hinder i yrkesutövandet. 29 procent svarade att de inte upplevt möjligheter och 25 procent svarade att de var osäkra.

Med hjälp av organisationsteoretiska begrepp kopplas respondenternas svar till organisationens olika processer och delar som skrivits fram under rubriken teoretiska utgångspunkter. Figur 21 nedan, visar en förenklad bild av skolans organisationsprocesser utifrån organisationsteori. Augustinsson m.fl. (2021) skriver att organisationsteori kan ge förståelse för hur specialpedagogen interagerar med andra professioner och fattar beslut. Teorins begrepp kan också bidra till förståelse för hur kommunikation och samarbete sker i en organisation. Hur samarbetet fungerar mellan ledning och specialpedagog kan vara avgörande för organisationens utveckling (Augustinsson m.fl., 2021). Berglund och Sewerin (2019) menar att förenklat kan organisationens struktur ses som ett perspektiv som handlar om vilka delar organisationen består av och vilka regler som gäller.

Elevhälsans och specialpedagogens arbete är en stödprocess ur ett organisationsteoretiskt perspektiv.

Figur 21. Organisationsprocesser.



Alla upplevda organisatoriska hinder och möjligheter utifrån examensordningen (SFS 2010:800) som respondenterna angett kan ses ur ett organisationsteoretiskt perspektiv. Med organisationsprocesser som ledarskap, ledningsprocesser och beslutsfattande formas ramen som specialpedagogen behöver arbeta inom. Ett hinder som bristande ledning och bristande kompetens hos rektor ger stora konsekvenser för specialpedagogens möjligheter i organisationen. Med frågan får du möjlighet att visa förmåga att identifiera ditt behov av ytterligare kunskap och att fortlöpande utveckla sin kompetens, kan det tolkas som att 12 procent av respondenterna inte har möjlighet till vidare utveckling eller utbildning via sin organisation. Som Berglund och Sewerin (2019) skriver har organisationer processer och flera organisationsprocesser är viktiga, som till exempel ledarskap, kommunikation, grupprocesser, beslutsfattande och strategiska processer. Ett annat kännetecken för organisation är hierarki, som avgör nivåer i organisationen och på ett sätt handlar om makt (Berglund & Sewerin, 2019). Ledarskap och kommunikation kan vara avgörande för en specialpedagogs möjlighet till utbildning och utveckling inom ramen av arbetet. Men med en ledning och rektor som ger möjligheter för andra yrkesgrupper inom organisationen, ser specialpedagogens



yrkesroll annorlunda ut. Enligt Berglund och Sewerin (2019) går det att dela in processer i två delar, huvudprocesser och stödprocesser. Ett exempel på stödprocesser i skolan är elevhälsoarbete och i skolans organisation kopplas elevhälsan till uppföljning och utvärdering med mera.

Med kompetent ledning kan samverkan och samarbete, helhetsperspektiv, utvecklingsarbete, frihet och eget ansvar bli en verklighet för specialpedagogen. På frågan, får du möjlighet att visa förmåga att utforma och delta i arbetet med att genomföra åtgärdsprogram i samverkan med berörda aktörer, svarade många av specialpedagogerna att de får möjligheten. Men 17 procent av respondenterna anser sig inte få möjlighet att genomföra åtgärdsprogram i samverkan med berörda aktörer. Samverkan och samarbete är också av vikt för att specialpedagogens arbete ska vara möjligt, elevhälsan består ofta av olika yrkesroller för att ge ett holistiskt perspektiv på elevernas skolsvårigheter. Augustinsson m.fl. (2021) och Berglund och Sewerin (2019) menar att det är särskilt viktigt för specialpedagogen att kommunicera effektivt med andra för att stödja elever med särskilda behov. Med andra yrkesroller i samverkan och samarbete finns det möjligheter för kvalitet i arbetet med uppföljningar och utvärderingar samt i det mer långsiktiga kvalitetsarbetet. Lindkvist m.fl. (2014) skriver att det går att påstå att alla yrken och yrkesgrupper har sin specifika organisationsteori och därför är det också viktigt för större organisationer att utveckla ett gemensamt språk inom organisationen (Lindkvist mfl., 2014). Med frågan får du möjlighet att visa insikt om betydelsen av lagarbete och samverkan med andra yrkesgrupper, visade svaren att ingen av respondenterna har svarat aldrig på frågan. Respondenter har också angett samarbete och samverkan som en möjlighet i organisationen där de arbetar. Men i examensordningen (SFS 2010:800) står det framskrivet att en specialpedagog också ska kunna arbeta självständigt. Svaren på frågan får du möjlighet att visa förmåga att kritiskt och självständigt identifiera, analysera och medverka i förebyggande arbete och i arbetet med att undanröja hinder och svårigheter i olika miljöer, var att många respondenter har svarat att de får möjligheten eller i alla fall delvis. Men 25 procent anser sig få möjligheten ständigt.

Enligt Berglund och Sewerin (2019) är flera organisationsprocesser av vikt, till exempel ledarskap, kommunikation, grupprocesser och strategiska processer. När respondenterna fick svara på frågan får du möjlighet att leda utvecklingen av det pedagogiska arbetet med målet att kunna möta behoven hos alla barn och elever, svarade 8 procent aldrig. På frågan får du möjlighet att visa förmåga att kritiskt och självständigt genomföra pedagogiska utredningar och analysera svårigheter på organisations-, grupp- och individnivå, svarade en stor del av respondenterna att de har möjligheten ständigt. En respondent har svarat aldrig. Svaren som respondenterna lämnat på frågan visar på att många (de flesta) specialpedagoger har möjligheten. Vad som sticker ut är de två som svarat lågt på skalan, aldrig eller i princip aldrig. Svaren på får du möjlighet att visa förmåga att inom det specialpedagogiska området göra bedömningar med hänsyn till relevanta vetenskapliga, samhällsenliga och etiska aspekter med särskilt beaktande av de mänskliga rättigheterna, överraskande då en respondent svarat aldrig. Berglund och Sewerin (2019) menar att de personer som ingår i organisationen utför olika uppgifter för att komma närmare målet. Specialpedagogens arbetsuppgifter ska innefattas i specialpedagogens arbetsbeskrivning och den är knuten till både arbetsdelning och yrkesidentitet.

Berglund och Sewerin (2019) menar att de personer som ingår i organisationen inte gör samma saker, de utför olika uppgifter för att komma närmare målet. Specialpedagogens arbetsuppgifter ska innefattas i specialpedagogens arbetsbeskrivning och den är knuten till både arbetsdelning och yrkesidentitet. Eriksson-Zetterquist m.fl. (2015) skriver att en stark yrkesidentitet är betingad av den organisatoriska miljö individen befinner sig. Enligt Bolat och Toytok (2023) är yrkesidentitet grundläggande och formar hur arbetstagare uppfattar sin roll och ansvar. Yrkesidentitet omfattar den kunskap, färdigheter, värderingar och beteenden som används, vilket speglar tolkningar och inriktningar gentemot arbetet (Bolat & Toytok, 2023). Frågan får du möjlighet att visa kunskap om funktionsnedsättningar, inbegripet neuropsykiatriska svårigheter, gav svaren att specialpedagoger fått möjligheten på något sätt i någon utsträckning med funktionsnedsättningar och NPF. Då respondenterna arbetar i olika organisationer kan deras arbetsuppgifter skilja och därmed också hur de visar kunskap om

funktionsnedsättningar och NPF. Men på frågan får du möjlighet att visa förmåga att kritiskt granska olika vetenskapliga perspektiv på neuropsykiatriska svårigheter samt tillämpa kunskap om neuropsykiatriska svårigheter i olika lärmiljöer, svarade en respondent aldrig på frågan.

Lindkvist m.fl. (2014) skriver vidare att organisation som begrepp reserveras för större sociala system med utvecklad arbetsfördelning, komplexa regler för samhörighet, belöningar, formalisering och med en uppfattning om vilka mål som ska uppnås (Lindkvist m.fl., 2014). Får du möjlighet att självständigt genomföra uppföljning och utvärdering, visade att hälften av respondenterna svarade ständigt på frågan och övriga svarade att de får möjligheten i viss mån. När rektor (ledning) ser utvecklingsområde i organisationen där specialpedagogens kompetens kan vara en lösning, blir specialpedagogens arbetsuppgifter och arbetsbeskrivning påverkad. På frågan får du möjlighet att visa fördjupad förmåga att vara en kvalificerad samtalspartner och rådgivare i pedagogiska frågor för kollegor, föräldrar och andra berörda, svarade alla respondenter att de hade i någon utsträckning fått möjligheten att vara samtalspartner och rådgivare.

Berglund och Sewerin (2019) menar att ett annat kännetecken på organisationers formella struktur är reglerna som alla organisationer måste följa, som till exempel hur arbetet ska utföras, samverkan och samarbete. Rektor har makt över sina anställda och ger förutsättningarna för specialpedagogens yrkesroll. Eriksson-Zetterquist m.fl. (2015) menar att specialpedagogens yrkesidentitet är direkt kopplat till arbetsuppgifter och förutsättningarna för yrkesrollen. På frågan får du möjlighet att visa förmåga att identifiera etiska aspekter på eget forsknings- och utvecklingsarbete, svarade 16 procent av respondenterna aldrig på. På frågan får du möjlighet att visa kunskap om områdets vetenskapliga grund och insikt i aktuellt forsknings- och utvecklingsarbete, visade svaren på att de allra flesta av respondenterna anser sig få möjligheten. Frågan får du möjlighet att visa kunskap om sambandet mellan vetenskap och beprövad erfarenhet och sambandets betydelse för yrkesutövningen, berör också specialpedagogens yrkesidentitet. En stor andel av respondenterna har svarat högt på frågan och ingen av respondenterna har svarat aldrig. Eriksson-Zetterquist m.fl. (2015) skriver att inom organisationsteorin har det

diskuterats hur organisationer påverkar individens bild av sig själv och vilka roller vi tar på oss i arbetslivet. Frågan får du möjlighet att visa självkännet och empatisk förmåga, genererade högt skattade svar från alla respondenter utom en. Organisationer är arenor där subjektet skapas och yrkesidentitet är betingad av den miljö specialpedagogen befinner sig. Identitet och identifikation är ett område som har studerats utifrån ett narrativt perspektiv, identiteten är betingad av de berättelser och historier som cirkulerar inom en organisation eller profession (Eriksson-Zetterquist m.fl., 2015).

## 5.2 Slutsatser

Organisatoriska hinder säger 75 procent av respondenterna att de har upplevt initialt i undersökningen men baserat på alla svar så upplever fler att de har möjlighet till examensordningens (SFS 2010:800) innehåll i yrkesutövningen än hinder. Vissa delar kan upplevas både som hinder och möjligheter och det kan finnas många anledningar till det. Specialpedagogens uppdrag är komplext och yrkesrollen är verksam i många olika organisationer. Med olika förutsättningar och ledning blir det stora skillnader i hur uppdraget ser ut och vilka utvecklingsområden som är fokus. De organisatoriska hinder som nämns av respondenterna upplevs troligtvis som svåra att överkomma och negativa aspekter av arbetet kan upplevas mer än de positiva. Bilaga 2 innefattar alla upplevda hinder och möjligheter som upplevs av respondenterna.

## 5.3 Sammanfattning

Det finns en del överlappningar i upplevda möjligheter och hinder, vilket styrker komplexiteten och de olika förutsättningar som finns i organisationerna där specialpedagoger är yrkesverksamma. Resultatet av enkätundersökningen ger hopp om att specialpedagoger arbetar med examensordningen (SFS 2010:800) som arbetsbeskrivning och i en organisation som i sämsta fall ger en del möjligheter. I bästa fall arbetar specialpedagoger med alla delar av examensordningen (SFS 2010:800) och får många möjligheter i organisationen och har ett komplext men produktivt uppdrag som ger förutsättningar att hjälpa individer i behov av specialpedagogiska insatser.

## 6. Diskussion

Metod och syfte diskuteras i nedanstående text. Syftet är att bidra med kunskap om vilka organisatoriska hinder och möjligheter som yrkesverksamma specialpedagoger upplever utifrån examensordningen (SFS 2010:800) som arbetsbeskrivning för yrkesgruppen. Syftet diskuteras utifrån tidigare forskning och resultat av undersökningen i nedanstående text. I svaren från respondenterna fanns en del överlappning i upplevda möjligheter och hinder (bilaga 2).

### 6.1 Metoddiskussion

Före, under och efter insamling av data har frågor och funderingar dykt upp. Hade undersökningen varit hjälpt av intervjuer? Valet av digital enkätstudie är praktiskt med klara fördelar i tid men genererar också många frågor. Är att kunna ställa följdfrågor under en intervju värt den extra tiden det kostar? Från början fanns en tanke på att både genomföra en enkätstudie och sedan komplettera med intervjuer för att få mer djup i undersökningens svar. Men i diskussion med handledare togs beslutet att tidsramen var för snäv för att tillåta mer än en metod av datainsamling. Kunde fler svar genererats om enkäten varit tillgänglig under längre tid på social media? Valet att ha enkäten ute på flera sidor under en vecka på Facebook gjordes utifrån tanken att efter någon dag hamnar inlägg längre ner i flödet och blir mindre synlig och det fanns en tidsram att följa för att hinna skriva examensarbetet. Beslutet att ha enkäten på social media i en vecka kan ifrågasättas och längre tid hade möjligtvis fått fler svar men de flesta svar kom de första tre dagarna. Enkätstudie var en metod som både genererade svar och tog minimalt med tid. Valet av social media som distributionskanal var ett bra alternativ för att snabbt få in data även om djup i frågorna saknas. Vidare menar Denscombe (2018) kan fördelar med enkäter vara att den producerar empiriska data som är baserad på verkligheten även om enkätundersökningar troligtvis inte ger mycket detaljer och djup i ämnet som undersöks. Dessutom kan det också vara svårt att veta om det uppriktiga svar som respondenterna uppger (Denscombe, 2018).

Hur har vissa av respondenterna tolkat frågorna? Varför sticker några svar ut? Är examensordningen (SFS 2010:800) alldeles för bred för att specialpedagoger i olika

organisationer ska kunna svara på alla frågorna i undersökningen? Enkäten skapades i ett program där anonymitet garanteras för respondenterna. En nackdel med total anonymitet, även från den som genomför undersökningen, är att det är omöjligt att veta om alla respondenter når upp till kriterierna som önskas. Enligt Ejlertsson (2019) kan respondenternas identitet inte styrkas men det är ett marginellt problem i en digital enkätstudie. 24 respondenter är inte många nog att generalisera svaren så att de skulle kunna representera alla Sveriges yrkesverksamma specialpedagoger. Hur många som valde att inte delta i undersökningen går inte att svara på. Enligt Denscombe (2018) är svarsfrekvensen viktig eftersom resultaten vid en surveyundersökning med låg svarsfrekvens saknar data från de som valde att inte svara. De som deltar i undersökningen är inte representativa för den breda allmänheten utan bara för de som är uppkopplade och intresserade av ett speciellt ämne. Detta är i synnerhet fallet med webbaserade surveyundersökningar som bygger på svar från besökare på en viss webbsida där länken till frågeformuläret är placerad. Sociala medier är användbara eftersom de gör det möjligt för forskarna att rikta sig in på grupper och människor som har gemensamma faktorer, någonting som forskaren vill undersöka (Denscombe, 2018). Hur hög sanningshalten i svaren är eller om respondenterna verkligen är yrkesverksamma specialpedagoger är omöjlig att svara på. Med distribution på sidor som handlar om pedagogik och specialpedagogik tillsammans med ett missivbrev (bilaga 1) som förklarar vilka som söks till undersökningen, är förhoppningen att endast de respondenter som efterfrågats svarat. Enligt Denscombe (2018) är surveyundersökningar ett effektivt sätt att få en ögonblicksbild över hur saker och ting är och avsikten är då att använda ett brett nät för att inkludera hela spektra av relevanta människor.

## **6.2 Vilka organisatoriska hinder upplever specialpedagogerna i sin yrkesutövning?**

Ett stort hinder som upplevs av specialpedagoger är det otydliga uppdraget. Otydligheten kring specialpedagogens uppdrag skapar variation i tolkningar och förväntningar på yrkesrollen. En specialpedagog svarade att hen tidigare arbetat i skola och då utfördes arbetet till stor del direkt med eleverna snarare än med

förebyggande och främjande åtgärder. Von Ahlefeld Nisser (2014) kunde i sin studie se att skillnader i arbetsplats och anställningsform påverkade hur specialpedagogens uppdrag genomfördes. Enligt både von Ahlefeld Nisser (2014) och Gäreskog och Lindqvist (2022) skapas olikheter på grund av bristen av specifika riktlinjer i styrdokument vilket påverkar hur specialpedagoger uppfattar och utför sina uppdrag. Till följd har specialpedagoger ett brett uppdrag där den specialpedagogiska yrkesrollen innebär en stor variation i arbetsuppgifter enligt Möllås m.fl. (2017). Det inte har varit lätt för yrkesgruppen att etablera sin och specialpedagogerna använder sig av egna strategier i brist på arbetsbeskrivning (Möllås m.fl., 2017). Von Ahlefeld Nisser (2014) och Gäreskog och Lindqvist (2022) beskriver att det finns olikheter i uppfattningar om specialpedagogens roll och uppdrag. Enligt Rosen-Webb (2011) innefattar specialpedagogens roll att vara lärare, konsult, ”möjliggörare”, chef och den förändras över tid. Von Ahlefeld Nisser (2014) menar på att specialpedagoger har varierande syn på sitt uppdrag, särskilt inom förskola och grundskola. Brist på förståelse för rollen är tydlig enligt Curran och Boddison (2021) och det är olikheter i tolkningen och genomförandet av rollen som påverkar dess effektivitet och status. Colum och Mac Ruairc (2023) påpekar också bristen på tydlighet kring specialpedagogens uppgifter. Gäreskog och Lindqvist (2022) menar att roller som specialpedagogen har är handledare, observatör och rådgivare. Gäreskog och Lindqvist (2022) betonar behovet av att utforska samverkan för att utnyttja bland annat specialpedagogens kompetenser. Curran och Boddison (2021) menar att trots tydliga statliga riktlinjer och reformer har det uppstått konflikter kring tolkningen och genomförandet av rollen, vilket påverkar yrkesrollen. Specialpedagogens roll betraktas ofta som komplex inom skolans organisation vilket påverkar rollens effektivitet (Curran och Boddison, 2021).

Utifrån respondenternas svar på enkäten är det tydligt att specialpedagogernas arbete påverkas av en rad organisatoriska hinder, vilket gör det svårt för dem att utföra sitt arbete på ett effektivt och tillfredsställande sätt. Bland dessa hinder återfinns bristande ledning och kompetens hos rektor samt specialpedagogers begränsade deltagande i ledningsgrupper och ledningsmöten. En specialpedagog uppgav också att rektor lyder under en nämnd och förvaltning som inte har förmåga

att driva verksamheten på ett ändamålsenligt sätt. Organisation och ledarskap är starkt kopplade och enligt skollagen (SFS 2010:800, 2 kap. 10§) ska rektorn besluta om sin enhets inre organisation och ansvarar för att fördela resurser inom enheten efter behov. Specialpedagoger beskrivs som ledare och koordinatörer i skolmiljön och deras arbete involverar nära samarbete med lärare, elever, vårdnadshavare och skolledning. Enligt Eriksson-Zetterquist m.fl. (2015) är en definition av ledarskap att ledaren är avgörande för organisering av verksamheter och för dessa verksamheters framgång. Dessutom äger ledarskap rum inom ett komplext system av interaktioner.

Andra organisatoriska hinder som upplevs av respondenterna är avsaknad av behörighet eller brist på kunskap samt att få möjligheter identifiera etiska aspekter på eget utvecklingsarbete. Men också att identifiera sitt behov av ytterligare kunskap och att fortlöpande utveckla sin kompetens. Dessutom att få tillämpa kunskap om neuropsykiatriska svårigheter i olika lärmiljöer samt göra bedömningar med hänsyn till relevanta vetenskapliga, samhälleliga och etiska aspekter. Enligt Rosen-Webb (2011) är specialpedagoger ansvariga för att möta behoven hos barn med särskilda utbildningsbehov och detta kräver kvalificerade specialpedagoger med utbildning. I Sverige avgör huvudmannen hur skollagens krav på tillgång till elevhälsa ska uppfyllas men huvudmannen ska också säkerställa att all elevhälsopersonal har adekvat utbildning (SFS 2010:800, 2 kap. 25–25§). Men på frågan, får du möjlighet att visa förmåga att kritiskt granska olika vetenskapliga perspektiv på neuropsykiatriska svårigheter samt tillämpa kunskap om neuropsykiatriska svårigheter i olika lärmiljöer, svarade en respondent aldrig. Frågan är omfattande och lite svårläst, kan det ha påverkat svaret? Innefattar inte frågan det mest väsentliga och avgörande för en specialpedagogs yrkesroll? Att vara den med perspektivet som kritiskt granskar och tillämpar kunskap kring NPF i aktuell lärmiljö?

Brist på resurser är också betydande hinder, vilket påverkar möjligheterna att bedriva både förebyggande och åtgärdande arbete. Vidare upplever respondenterna en brist på systematik, uppföljning och långsiktighet i skolans organisation. Samt en känsla av att de inte ges tillräcklig möjlighet att utforma och delta i det



pedagogiska arbetet för att möta behoven hos alla barn och elever. Rosen-Webb (2011) framhåller brist på pengar, tidsbrist och bristande status som hinder för specialpedagogers prestation. Rosen-Webb (2011) och Curran och Boddison (2021) beskriver en oro för specialpedagogens begränsningar i tid och ojämlikheter i status och att specialpedagogens roll ofta ses som komplex med brister i tid och status inom skolans organisation. Curran och Boddison (2021) betonar att det framgår att rollen ofta balanserar operativa och strategiska uppgifter.

I enkätundersökningen framgick det att respondenterna också upplever bristande systematik, bristande uppföljning och kortsiktighet som hinder i organisationen. Men också brister i möjlighet att leda utvecklingen av det pedagogiska arbetet med målet att kunna möta behoven hos alla barn och elever. Men i skollagen (SFS 2010:800, 2 kap. 25–26 §) betonas vikten av att elevhälsan ska vara en integrerad del av kvalitetsarbetet. Och att den utredning som görs kring en elevs behov av särskilt stöd ska ske i samråd med elevhälsan (SFS 2010:800, 2 kap. 25–26 §).

Eriksson-Zetterquist m.fl. (2015) menar att inom organisationsteorin har det diskuterats hur organisationer påverkar individens bild av sig själv och vilka roller och aktiviteter man tar på sig i arbetet. Frågan får du möjlighet att visa självkänedom och empatisk förmåga, genererade högt skattade svar från alla respondenter utom en. Intressant fråga med intressanta svar från respondenterna. Positivt att alla utom en har möjlighet ofta eller ständigt att visa självkänedom och empati i arbetet. Men varför anser sig en specialpedagog inte få möjligheten? Är det endast tolkningen av frågan som spelar in eller finns det faktiska hinder för att visa självkänedom och empatisk förmåga i yrket som specialpedagog? Eriksson-Zetterquist m.fl. (2015) menar att organisationer är arenor där subjektet skapas och reproduceras. En stark yrkesidentitet är betingad av den organisatoriska miljö individen befinner sig. Identiteten är betingad av de berättelser och historier som cirkulerar inom en organisation eller profession.

Ett annat upplevt hinder för specialpedagogers yrkesutövning är att specialpedagogen inte är i ledarposition enligt svaren i enkätundersökningen. Rosen-Webb (2011) menar att det finns bristande tydlighet kring specialpedagogernas dubbelfunktion som följare och ledare, vilket ökar den

upplevda stressen för yrkesgruppen. Curran och Boddison (2021) rapporterar att många specialpedagoger är en del av ledningsgruppen men forskningen visar att specialpedagogrollen fortsätter att vara problematisk med ojämlikheter i anciennitet och status. Colum och Mac Ruairc (2023) beskriver att specialpedagogerna ansvarar för samordning, ledarskap och stöd för inkluderande undervisning för barn med särskilda behov. Deras roll liknas ofta vid en ledarroll inom skolan och de arbetar nära barn, lärare, resurser, vårdnadshavare och skolledning.

Ett upplevt hinder enligt specialpedagogerna är att de arbetar åtgärdande och inte förebyggande. De får inte heller visa förmåga att utforma och delta i arbetet med att genomföra åtgärdsprogram i samverkan med berörda aktörer. Eller möjlighet att leda utvecklingen av det pedagogiska arbetet. Men enligt Skollagen (SFS 2010:800, 2 kap. 25–26 §) ska elevhälsan främst vara förebyggande och hälsofrämjande. Det framgår även i Skollagen (SFS 2010:800, 2 kap. 25–26 §) att när en elevs behov av särskilt stöd utreds är huvudregeln att samråd ska ske med elevhälsan. Både von Ahlefeldt Nisser (2014) och Gäreskog och Lindqvist (2022) framhäver vikten av samarbete och samverkan mellan olika yrkesgrupper inom skola och förskola. När respondenterna fick svara på frågan får du möjlighet att leda utvecklingen av det pedagogiska arbetet med målet att kunna möta behoven hos alla barn och elever, så svarade 8 procent aldrig. Respondenternas svar sticker ut. Hur kommer det sig? Är det ordet leda som påverkar att några svarat aldrig? Några av respondenterna svarade att hinder i organisationen kan vara att specialpedagogen inte är i ledarposition, hänger detta ihop? Eller är det så att specialpedagogerna arbetar i team och inte anser sig leda utan endast samarbeta? På frågan får du möjlighet att visa förmåga att kritiskt och självständigt genomföra pedagogiska utredningar och analysera svårigheter på organisations-, grupp- och individnivå, svarade en stor del av respondenterna att de får möjligheten ständigt. En respondent har svarat aldrig. Svaren som respondenterna uppgett visar på att många (de flesta) specialpedagoger får möjligheten. Vad som sticker ut är de två som svarat lågt på skalan, aldrig eller i princip aldrig. Kan det vara ordet självständigt som ger en låg skattning på skalan? Kan det vara så att några av respondenterna inte får möjligheten på samtliga nivåer?

Några av respondenterna upplever att de inte får möjlighet till att visa förmåga att kritiskt och självständigt genomföra pedagogiska utredningar och analysera svårigheter på organisations-, grupp- och individnivå. Heller inte möjligheten att visa på samhällsenliga och etiska aspekter med särskilt beaktande av de mänskliga rättigheterna. Enligt Skollagen (SFS 2010:800, 2 kap. 25–26 §) ska elevhälsans arbete bedrivas på individ-, grupp- och skolenhetsnivå och ske i samverkan med övrig personal och insatserna ska riktas till såväl enskilda elever som till grupper av elever och till skolan i dess helhet. På individnivå är elevhälsans mål att skapa en så positiv lärandesituation som möjligt, vilket bland annat innebär ett särskilt ansvar för att undanröja hinder för varje enskild elevs lärande och utveckling (SFS 2010:800, 2 kap. 25–25 §). På frågan får du möjlighet att visa förmåga att utforma och delta i arbetet med att genomföra åtgärdsprogram i samverkan med berörda aktörer, svarade många av specialpedagogerna att de får möjligheten men 17 procent genomför aldrig åtgärdsprogram i samverkan med berörda aktörer. Beror detta på vilken organisation man arbetar i? Organisationer som förskolan använder inte åtgärdsprogram. Samverkan och samarbete är också av vikt för att specialpedagogens arbete ska vara möjligt, elevhälsan består ofta av olika yrkesroller för att ge ett holistiskt perspektiv på elevernas skolsvårigheter. Som enskild specialpedagog utan elevhälsoteam kan det vara ännu viktigare att ha en relation till övriga yrkesgrupper som rektor, lärare och externa aktörer för att kunna ha ett helhetsperspektiv.

### **6.3 Vilka organisatoriska möjligheter upplever specialpedagogerna i sin yrkesutövning?**

Det framgår att specialpedagogernas arbete och möjligheter påverkas av olika faktorer inom organisationen. Ledningens kompetens och rektorns roll är av stor betydelse. En kompetent ledning skapar förutsättningar för specialpedagogens yrkesutövande genom att påverka arbetsmiljön och beslutsprocesserna. En möjlighet som respondenterna nämnde var ledning eller kompetens hos rektor. Med organisationsprocesser som ledarskap, ledningsprocesser och beslutsfattande formas ramen som specialpedagogen behöver arbeta inom. En organisatorisk möjlighet för yrkesutövande som kompetent ledning och rektor ger stora

konsekvenser för specialpedagogen. Som Berglund och Sewerin (2019) skriver har organisationer processer som till exempel ledarskap, kommunikation och strategiska processer. Ledarskap och kommunikation kan vara avgörande för en specialpedagogs möjlighet till utbildning och utveckling inom ramen av arbetet. Elevhälsans och specialpedagogens arbete är en stödprocess ur ett organisationsteoretiskt perspektiv som formas utifrån hinder och möjligheter inom organisationen. En stor del av respondenterna i enkätstudien ansåg sig få möjlighet att leda utvecklingen av det pedagogiska arbetet med målet att kunna möta behoven hos alla barn och elever. Curran och Boddison (2021) menar att över hälften av specialpedagoger i England är en del av ledningsgruppen. Men trots kravet på inflytande blir specialpedagoger inte alltid inkluderade i ledningens arbete.

En annan möjlighet som respondenterna anser sig få i sina organisationer är samverkan och samarbete. Specialpedagogerna ansåg sig få möjlighet att visa förmåga att utforma och delta i arbetet med att genomföra åtgärdsprogram i samverkan med berörda aktörer. Liksom visa insikt om betydelsen av lagarbete och samverkan med andra yrkesgrupper I Skollagen (SFS 2010:800, 2 kap. 25–26 §) står det att för skolelever ska det finnas elevhälsa som ska omfatta bland annat specialpedagogiska insatser. Både von Ahlefeldt Nisser (2014) och Gäreskog och Lindqvist (2022) framhäver vikten av samarbete och samverkan mellan olika yrkesgrupper inom skola och förskola. Samverkan och samarbete är också av vikt för att specialpedagogens arbete ska vara möjligt då elevhälsan består ofta av olika yrkesroller för att ge ett helhetsperspektiv på elevernas skolsvårigheter. Med samverkan och samarbete finns det möjligheter för kvalitet i arbetet med uppföljningar och utvärderingar samt i det mer långsiktiga kvalitetsarbetet. Respondenterna svarade också att de får möjlighet att visa insikt om betydelsen av lagarbete och samverkan med andra yrkesgrupper och respondenter. Specialpedagogerna har också angett samarbete och samverkan som en möjlighet i organisationen där de arbetar. I examensordningen (SFS 2010:800) står det framskrivet att en specialpedagog ska kunna arbeta självständigt, något som specialpedagogerna ansåg sig få möjlighet till. Respondenterna ansåg att de fick visa förmåga att kritiskt och självständigt identifiera, analysera och medverka i förebyggande arbete och i arbetet med att undanröja hinder och svårigheter i olika

miljöer. De får också möjlighet att leda utvecklingen av det pedagogiska arbetet med målet att kunna möta behoven hos alla barn och elever. Respondenterna ansåg sig också få möjlighet att visa förmåga att kritiskt och självständigt genomföra pedagogiska utredningar och analysera svårigheter på organisations-, grupp- och individnivå.

Utvecklingsarbete, både i form av förebyggande åtgärder och förbättring av lärmiljöer anses också som en betydande möjlighet för specialpedagogerna. Samverkan med andra yrkesgrupper inom skolan och elevhälsan är också central för specialpedagogernas arbete. Det betonas att en gemensam förståelse inom organisationen är viktigt för att uppnå kvalitet i arbetet. Utvecklingsarbete var en annan möjlighet som specialpedagogerna ansåg sig få. En av respondenterna skrev att hen arbetade mer med förebyggande och främjande åtgärder i sin nuvarande organisation än på en tidigare arbetsplats. Von Ahlefeld Nisser (2014) upplevde att både specialpedagoger och speciallärare betonade vikten av förebyggande arbete och såg sina roller som "spindelfunktioner" på skolor och förskolor.

Helhetsperspektiv anses också som en möjlighet för respondenterna. Specialpedagogerna upplevde sig få möjlighet att visa förmåga att stödja barn och elever och utveckla verksamhetens lärmiljöer enligt enkätundersökningen. Enligt Skollagen (SFS 2010:800, 2 kap. 25–26 §) är det elevhälsans ansvar att bidra till en god lärandemiljö och goda och trygga uppväxtvillkor. Det innebär bland annat att elevhälsans medverkan är viktig när det gäller generella frågor om elevernas arbetsmiljö och skolans värdegrund. Elevhälsan en viktig roll när det exempelvis gäller arbetet mot kränkande behandling med mera (SFS 2010:800, 2 kap. 25–25 §). Specialpedagogerna ansåg sig också få möjlighet att visa förmåga att kritiskt och självständigt identifiera, analysera och medverka i förebyggande arbete och i arbetet med att undanröja hinder och svårigheter i olika miljöer. Men också att kritiskt och självständigt genomföra pedagogiska utredningar och analysera svårigheter på organisations-, grupp- och individnivå.

Arbetsbeskrivning utifrån examensordning (SFS 2010:800) var en annan möjlighet som delar av respondenterna ansåg sig ha. De ansåg att de hade möjlighet att visa

förmåga att kritiskt granska olika vetenskapliga perspektiv på neuropsykiatriska svårigheter samt tillämpa kunskap om neuropsykiatriska svårigheter i olika lärmiljöer. Men också visa kunskap om funktionsnedsättningar, inbegripet neuropsykiatriska svårigheter och visa fördjupad kunskap och förståelse inom specialpedagogik. Berglund och Sewerin (2019) menar att det första kännetecknet på en organisation är arbetsdelning, som är själva grunden. Alla som ingår i organisationen utför olika uppgifter för att på ett mer effektivt sätt komma närmare målet. Specialpedagogens arbetsbeskrivning är knuten till både arbetsdelning och yrkesidentitet (Berglund & Sewerin, 2019).

På frågan får du möjlighet att visa fördjupad kunskap och förståelse inom specialpedagogik, svarade inte alla respondenterna att de ständigt får möjligheten till detta. Svaren väcker frågor kring tolkning av frågan, specialpedagogers arbetsuppgifter och hur organisationer använder de resurser som finns tillgängliga. Även ett annat svar väckte frågor kring tolkning av frågan. Svaren på får du möjlighet att visa förmåga att inom det specialpedagogiska området göra bedömningar med hänsyn till relevanta vetenskapliga, samhällsenliga och etiska aspekter med särskilt beaktande av de mänskliga rättigheterna, överraskande då en respondent svarat aldrig. Alla respondenter utom en ansåg sig få möjlighet att visa kunskap om funktionsnedsättningar, inbegripet neuropsykiatriska svårigheter samt granska olika vetenskapliga perspektiv på neuropsykiatriska svårigheter. Liksom tillämpa kunskap om neuropsykiatriska svårigheter i olika lärmiljöer. På frågan får du möjlighet att visa förmåga att stödja barn och elever och utveckla verksamhetens lärmiljöer, svarade ingen respondent aldrig. Möjlighet att självständigt genomföra uppföljning och utvärdering, svarade respondenterna att de får möjligheten i någon utsträckning. Då rektor ser utvecklingsområden i organisationen där specialpedagogens kompetens kan vara en lösning blir specialpedagogens arbetsuppgifter påverkade.

På frågan får du möjlighet att visa fördjupad förmåga att vara en kvalificerad samtalspartner och rådgivare i pedagogiska frågor för kollegor, föräldrar och andra berörda, svarade alla respondenter att de hade i någon mån fått möjligheten att vara samtalspartner och rådgivare. Vidareutbildning och handledning ansåg 21

respondenter sig ha möjlighet till i viss utsträckning. De fick möjlighet att visa fördjupad förmåga att vara en kvalificerad samtalspartner och rådgivare i pedagogiska frågor för kollegor, föräldrar och andra berörda. Samt visa förmåga att inom det specialpedagogiska området göra bedömningar med hänsyn till relevanta vetenskapliga, samhällsenliga och etiska aspekter med särskilt beaktande av de mänskliga rättigheterna. Men också visa kunskap om områdets vetenskapliga grund och insikt i aktuellt forsknings- och utvecklingsarbete och visa kunskap om sambandet mellan vetenskap och beprövad erfarenhet. Berglund och Sewerin (2019) menar att kännetecknen på organisationers formella struktur är reglerna som alla organisationer måste följa, som till exempel hur arbetet ska utföras, samverkan och samarbete. Rektor har makt över sina anställda och ger förutsättningarna för specialpedagogens yrkesroll. Specialpedagogens yrkesidentitet är direkt kopplat till arbetsuppgifter och förutsättningarna för yrkesrollen. Möjligheten till vidareutbildning och handledning framstår som en viktig faktor för att utveckla specialpedagogernas kompetens och förståelse inom området. Det betonas att specialpedagogernas arbetsbeskrivning och möjligheter också påverkas av den formella strukturen inom organisationen och rektorns beslut (Berglund & Sewerin, 2019).

Andra möjligheter som respondenterna ansåg sig ha möjlighet till var att visa förmåga att identifiera etiska aspekter på eget forsknings- och utvecklingsarbete. Men också möjlighet att visa kunskap om områdets vetenskapliga grund och insikt i aktuellt forsknings- och utvecklingsarbete. Samt visa på kunskap om specialpedagogik på vetenskaplig grund och aktuell forskning och utvecklingsarbete i någon utsträckning. Liksom möjlighet att visa kunskap om sambandet mellan vetenskap och beprövad erfarenhet och sambandets betydelse för yrkesutövningen. Eriksson-Zetterquist m.fl. (2015) skriver att inom organisationsteorin har det diskuterats hur organisationer påverkar individens bild av sig själv och vilka roller och aktiviteter vi tar på oss i arbetslivet. Organisationer är arenor där subjektet skapas och reproduceras. En stark yrkesidentitet är betingad av den organisatoriska miljö individen befinner sig i (Eriksson-Zetterquist m.fl., 2015). Respondenterna ansåg sig ha möjligheten att visa självkänedom och

empatisk förmåga. Samt visa förmåga att identifiera sitt behov av ytterligare kunskap och att fortlöpande utveckla sin kompetens.

Enligt en respondent förekommer självständigt arbete men också gemensamt arbete för att få helhetsperspektiv. Respondenterna nämnde också möjlighet att visa fördjupad kunskap och förståelse inom specialpedagogik samt möjlighet att visa förmåga att inom det specialpedagogiska området göra bedömningar med hänsyn till relevanta vetenskapliga, samhällsenliga och etiska aspekter. Enligt Eriksson-Zetterquist m.fl., (2015) framgår det att specialpedagogernas yrkesidentitet och möjligheter är starkt kopplade till den organisatoriska miljön där de verkar. Eget ansvar och frihet var en möjlighet som respondenterna ansåg sig få liksom att självständigt genomföra uppföljning och utvärdering.

### **6.3 Bidrag**

Tänkt bidrag med studien som genomförts är att bidra med kunskap om hur yrkesverksamma, utbildade specialpedagoger upplever organisatoriska hinder och möjligheter. Studien ger inte ett generaliserbart resultat men kan ses som en ögonblicksbild över hur några (24) specialpedagoger upplever sin organisations hinder och möjligheter. Studien kan bidra med en inblick i och förståelse för specialpedagogers förutsättningar att arbeta i olika organisationer utifrån vad examensordningen (SFS 2010:800) menar är uppdraget. Det tolkningsbara, oklara, diffusa uppdraget kan bli tydligare i allra bästa fall.

### **6.4 Implikationer och framtida forskning**

Specialpedagogens komplexa yrkesroll och varierande arbetsuppgifter kan och bör undersökas vidare. Inte bara hinder och negativa aspekter utan också möjligheter och positiva aspekter. Ögonblicksbilden som kan ses i resultatet av undersökningen ger en fingervisning i vilka organisatoriska hinder och möjligheter specialpedagoger anse sig ha. Specialpedagogerna i undersökningen upplever sig ha väldigt olika förutsättningar och arbetsuppgifter när flera olika organisationer och skolformer svarar på frågorna. Men om undersökningen fokuserat på en skolform, hur hade resultatet sett ut? Har specialpedagoger andra arbetsuppgifter än vad som täcks av examensordningen (SFS 2010:800)? Hur kan olika



specialpedagogers arbetsbeskrivning se ut? Specialpedagogens uppdrag och organisationens ledning är knutna till varandra, att undersöka ledning och/eller rektors perspektiv kan kanske också bidra med kunskap om komplexiteten i specialpedagogens yrkesroll.

## 7. Referenser

Augustinsson, S., Ericsson, U., & Rakar, F. (2018). *Organisation ur nya och gamla perspektiv - ett kollage*. Studentlitteratur.

Berglund, L., & Sewerin, T. (2019). *Ledarskap och organisation*. Gleerups.

Bolat, Ö., & Toytok, E.H. (2023). Exploring Teacher's Professional Identity in Relationship to Leadership: A Latent Profile Analysis. *Sustainability, Volume 15 (18)*, 1-13. doi.org/10.3390/su151813837

Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Liber.

Colum, M. & Ruairc, G. (2023). 'No one knows where we fit in really': the role of the Special Educational Needs Coordinator (SENCO) in primary school settings in Ireland – the case for a distributed model of leadership to support inclusion. *Irish Educational Studies, Volume 42 (4)*, 543–560. doi: 10.1080/03323315.2023.2260807

Curran, H., & Boddison, A. (2021). 'It's the best job in the world, but one of the hardest, loneliest, most misunderstood roles in a school.' Understanding the complexity of the SENCO role post-SEND reform. *Journal of Research in Special Educational Needs, Volume 21 (1)*, 39–48. doi: 10.1111/1471-3802.12497

Denscombe, M. (2018). *Forskningshandboken - för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Studentlitteratur.

Ejlertsson, G. (2019). *Enkäten i praktiken - en handbok i enkätmetodik*. Studentlitteratur.

Eriksson-Zetterquist, U., Kalling, T., & Styhre, A. (2015). *Organisation och organisering*. Liber.

Freeman, G. T., & Fields, D. (2020). School leadership in an urban context: complicating notions of effective principal leadership, organizational setting, and teacher commitment to students. *International Journal of Leadership in Education, Volume 26 (2)*, 318-338. DOI: 10.1080/13603124.2020.1818133

Grimm, F., Norqvist, L., & Roos, K. (2023). Exploring visual method in the field of educational leadership: Co-creating understandings of educational leadership and authority in school organisations. *Educational Management Administration & Leadership*, Volume 51(5), 1219–1238. DOI: 10.1177/17411432211030747

Gäreskog, P., & Lindqvist, G. (2022). Specialpedagogens roll i förskolan – förskollärares beskrivningar av arbetsfördelning, anspråk och förhandlingar. *Nordisk barnehageforskning*, volume 19 (1), 61-81. <https://doi.org/10.23865/nbf.v19.225>

Lindkvist, L., Bakka, F. J., & Fivelsdal, E. (2014). *Organisationsteori - struktur, kultur, processer*. Liber.

Möllås, G., Gustafson, K., Klang, N., & Göransson, K. (2017). *Specialpedagogers/speciallärares arbete i den dagliga skolpraktiken: En analys av sex fallstudier*. (2017:27). Karlstad University Studies. Specialpedagogers/speciallärares arbete i den dagliga skolpraktiken: En analys av sex fallstudier (diva-portal.org) [Specialpedagogers/speciallärares arbete i den dagliga skolpraktiken : En analys av sex fallstudier \(diva-portal.org\)](#)

Rosen-Webb, S., M. (2011). Nobody tells you how to be a SENCo. *British Journal of Special Education*, Volume 38 (4), 159-168. DOI: 10.1111/j.1467-8578.2011.00524.x

SFS 2010:800. Skollag. Skollag (2010:800) | Sveriges riksdag (riksdagen.se)

Vetenskapsrådet. (2017). *God forskningsed*. [God forskningsed \(vr.se\)](#)

von Ahlefeldt Nisser, D. (2014) Specialpedagogers och speciallärares olika roller och uppdrag – skilda föreställningar möts och möter en pedagogisk praktik. *Nordic Studies in Education*, volym 34 (4), 246-264. DOI: 10.18261/issn1891-5949-2014-04-03

## 8. Bilaga 1.

Missivbrev



*På specialpedagog- och speciallärarprogrammet vid Högskolan Kristianstad skriver studenterna ett självständigt arbete under sin sista termin. I detta arbete ingår att göra en egen vetenskaplig studie med utgångspunkt i en forskningsfråga som kommit att engagera studenterna under utbildningens gång. Till studien samlas ofta material in vid olika*

Fakulteten för lärarutbildning

Datum: 1/2-24

### **Samtycke till att delta i studien...**

Mitt namn är Alexandra Book, jag studerar till specialpedagog på specialpedagogprogrammet på Högskolan Kristianstad, termin 6 och tar examen i juni 2024.

Mitt självständiga examensarbete handlar om specialpedagogers upplevda hinder och möjligheter i sitt yrkesutövande och metoden som används för att samla in material är enkätstudie. Enkäten uppskattas att ta ca 30 min att besvara och innehåller 23 frågor.

Syftet med arbetet är att undersöka vilka organisatoriska hinder och möjligheter yrkesverksamma specialpedagoger upplever utifrån examensordningen som arbetsbeskrivning för yrkesgruppen. [1111.fm \(gov.se\)](http://1111.fm.gov.se)

Enkäten riktar sig till utbildade, yrkesutövande specialpedagoger i alla verksamheter och organisationer. Enkäten besvaras digitalt och är anonym. Enkäternas svar är grunden för examensarbetet och bearbetas enbart av mig som författar arbetet, men kan begäras ut av handledare och examinerande lärare för examensarbetet.

Genom att delta i enkäten godkänner respondenten sin medverkan men kan när som helst avbryta sin medverkan.

Studien utgår från Vetenskapsrådets forskningsetiska principer ([God forskningssetik](#)) och utgår från dessa principer i bland annat följande avseenden:

- Varje deltagare kommer att tillfrågas inför materialinsamlingen och har möjlighet att avböja medverkan i studien.
- Varje deltagare har rätt att avbryta sin medverkan när som helst, utan några negativa konsekvenser.
- Deltagarna och verksamheterna kommer att vara aidentifierade i det färdiga arbetet.
- Materialet kommer enbart att användas för aktuell studie och kommer att förstöras när denna är examinerad.

/Alexandra Book

.....

Kontaktuppgifter:

Alexandra.book0015@hkr.stud.se

Ansvarig lärare/handledare:

Ingmarie Bengtsson

ingmarie.bengtsson@hkr.se

Kontaktuppgifter                      Högskolan                      i                      Kristianstad:

[www.hkr.se](http://www.hkr.se)

044–2503000

## Bilaga 2.

Tabell.

Upplevda organisatoriska hinder	Upplevda organisatoriska möjligheter
Bristande ledning/kompetens hos rektor	Ledning/kompetens hos rektor
Avsaknad av behörighet/brist på kunskap	
Otydligt uppdrag	Utvecklingsarbete
Resurser som tid och pengar	
Kortsiktighet	
Bristande systematik/uppföljning	
	Helhetsperspektiv (organisation-, grupp- och individnivå)
Specialpedagogen är inte i ledarposition	
	Samverkan/samarbete
Åtgärdande och inte förebyggande arbete	
	Arbetsbeskrivning utifrån examensordning
	Vidareutbildning/handledning

Eget ansvar/frihet

	visa kunskap om områdets vetenskapliga grund och insikt i aktuellt forsknings- och utvecklingsarbete
	visa kunskap om sambandet mellan vetenskap och beprövad erfarenhet och sambandets betydelse för yrkesutövningen
	visa kunskap om funktionsnedsättningar, inbegripet neuropsykiatriska svårigheter
	visa fördjupad kunskap och förståelse inom specialpedagogik
	visa förmåga att kritiskt och självständigt identifiera, analysera och medverka i förebyggande arbete och i arbetet med att undanröja hinder och svårigheter i olika miljöer
visa förmåga att kritiskt och självständigt genomföra pedagogiska utredningar och analysera svårigheter på organisations-, grupp- och individnivå	visa förmåga att kritiskt och självständigt genomföra pedagogiska utredningar och analysera svårigheter på organisations-, grupp- och individnivå

visa förmåga att utforma och delta i arbetet med att genomföra åtgärdsprogram i samverkan med berörda aktörer	visa förmåga att utforma och delta i arbetet med att genomföra åtgärdsprogram i samverkan med berörda aktörer
	visa förmåga att stödja barn och elever och utveckla verksamhetens lärmiljöer
visa förmåga att kritiskt granska olika vetenskapliga perspektiv på neuropsykiatriska svårigheter samt tillämpa kunskap om neuropsykiatriska svårigheter i olika lärmiljöer	visa förmåga att kritiskt granska olika vetenskapliga perspektiv på neuropsykiatriska svårigheter samt tillämpa kunskap om neuropsykiatriska svårigheter i olika lärmiljöer
	visa fördjupad förmåga att vara en kvalificerad samtalspartner och rådgivare i pedagogiska frågor för kollegor, föräldrar och andra berörda
	möjlighet att självständigt genomföra uppföljning och utvärdering
möjlighet att leda utvecklingen av det pedagogiska arbetet med målet att kunna möta behoven hos alla barn och elever	möjlighet att leda utvecklingen av det pedagogiska arbetet med målet att kunna möta behoven hos alla barn och elever
	möjlighet att visa självkännet och empatisk förmåga
visa förmåga att inom det specialpedagogiska området göra bedömningar med hänsyn till relevanta vetenskapliga, samhällsenliga och	visa förmåga att inom det specialpedagogiska området göra bedömningar med hänsyn till relevanta vetenskapliga,



etiska aspekter med särskilt beaktande av de mänskliga rättigheterna	samhällsenliga och etiska aspekter med särskilt beaktande av de mänskliga rättigheterna
visa förmåga att identifiera etiska aspekter på eget forsknings- och utvecklingsarbete	visa förmåga att identifiera etiska aspekter på eget forsknings- och utvecklingsarbete
	visa insikt om betydelsen av lagarbete och samverkan med andra yrkesgrupper
visa förmåga att identifiera ditt behov av ytterligare kunskap och att fortlöpande utveckla din kompetens	visa förmåga att identifiera ditt behov av ytterligare kunskap och att fortlöpande utveckla din kompetens
	Självständigt arbete förekommer i yrkesrollen men också gemensamt för att få perspektiv
rektor lyder under en nämnd och förvaltning som inte har förmåga att driva verksamheten på ett ändamålsenligt sätt	
tidigare arbetat i skola och då skulle svararen i större utsträckning varit aldrig eftersom det arbetet utfördes till stor del direkt med eleverna snarare än med förebyggande och främjande åtgärder.	tidigare arbetat i skola och då skulle svararen i större utsträckning varit aldrig eftersom det arbetet utfördes till stor del direkt med eleverna snarare än med förebyggande och främjande åtgärder.