



**LUNDS**  
UNIVERSITET

Institutionen för psykologi  
*Psykologprogrammet*

## **”Jag tycker jobbet är viktigare än så”**

En kvalitativ studie av elevassistenters upplevelse av sin arbetsituation

**Pernilla Andersson & Annica Nilsson**

Psykologexamensuppsats. 2018.

Handledare: Elinor Schad  
Examinator: Erwin Apitzsch

## Sammanfattning

Syftet med föreliggande studie var att undersöka och få ökad förståelse för elevassistentens upplevelse av sin arbetssituation. Studien har en kvalitativ ansats. Sju semistrukturerade intervjuer genomfördes med anställda elevassistenter på kommunala låg- och mellanstadieskolor i Skåne län. Tematisk analys användes för att analysera intervjumaterialet och resulterade i följande teman: *organisatoriska faktorer (otydlig arbetsbeskrivning, otydlig roll, erkännande av yrkesgrupp, påfrestande arbetsmiljö), individuella faktorer (en inre drivkraft, självkännedom, utanförskap) och elevens bästa (rätt stöd i rätt tid, trygghet och kontinuitet, förvaring kontra utveckling)*. Resultatet tyder på brister i de deltagande elevassistenternas rådande arbetssituation. Särskilt anmärkningsvärt var upplevelsen av att sakna stöd för att hantera de krav som ställs i arbetet samt bristen på belöning i förhållande till ansträngning. Resultatet går i linje med tidigare forskning som betonar vikten av en balans mellan krav och resurser i arbetet för att skapa en god arbetsmiljö. Studien belyser vikten av att uppmärksamma och stödja yrkesgruppen för att möjliggöra gynnsamma arbetsvillkor. Studien implicerar att yrkesgruppen hade gynnats av tydligare krav på utbildning eller erfarenhet vid rekrytering samt en tydligare arbetsbeskrivning.

Nyckelord: Arbetsförhållanden, Belöning, Elevassistent, Engagemang, Krav, Resurser, Särskilt stöd, Tematisk analys

## Abstract

The aim of the present study was to examine and gain better knowledge regarding the working conditions for teacher assistants in Sweden. The study has a qualitative approach. Semi-structured interviews were conducted with seven participants who all were employee in public primary- and middle-schools. Thematic analysis was used to analyze the collected data. The following themes emerged: *organizational factors (implicit working instructions, implicit role, recognition of the occupational group, difficult working environment)*, *individual factors (internal driving force, self-awareness, alienation)* and *most beneficial for the student (correct support on time, security and continuity, stagnation versus development)*. The result showed shortcomings in the prevailing work situation. Particularly remarkable was the experience of lacking support to handle the demands at work and the lack of reward in relation to effort. In line with previous research, the result emphasizes the importance of a balance between demands and resources at work to create a sustainable working environment for the employees. The study highlights the importance of paying attention to this professional group and to offer support in order to create better working conditions. The study implies that the occupational group would benefit from specification of requirements and a clear job description.

Keywords: Conditions of employment, Reward, Teacher assistant, Dedication, Demands, Resources, Special support, Thematic Analysis

## Innehållsförteckning

Inledning .....	6
Teori och tidigare forskning.....	7
Särskilt stöd.....	7
Ansträngnings-belöningsmodellen.....	8
Krav och resurser .....	10
Osäkra anställningar .....	13
Rollstress.....	14
KASAM .....	16
Tidigare forskning om elevassistenter.....	17
Syfte.....	17
Metod.....	17
Deltagare.....	18
Instrument .....	18
Procedur .....	19
Dataanalys.....	19
Förförståelse.....	21
Etiska överväganden.....	21
Resultat.....	21
Organisatoriska faktorer.....	22
Individuella faktorer.....	33
Elevens bästa.....	38
Diskussion.....	43
Organisatoriska faktorer.....	43
Individuella faktorer .....	51

Praktiska implikationer.....	55
Metoddiskussion.....	55
Metodval.....	55
Tillförlitlighet.....	56
Etisk reflektion.....	58
Konklusion av studien.....	58
Framtida forskning.....	59
Referenser.....	60
Bilaga 1.....	67
Bilaga 2.....	68
Bilaga 3.....	69

## Inledning

Forskning visar att en lyckad skolgång är en av de starkaste skyddsfaktorerna för att motverka psykiska och sociala problem längre fram i livet (Gustafsson et al., 2010; Socialstyrelsen 2010) och således är skolan en viktig arena för barn och ungdomar. Det är därför inte konstigt att den svenska skolan är omdebatterad och år efter år toppar listan över de viktigaste samhällsfrågorna. I media kan man ofta läsa om “krisen i den svenska skolan” där det belyses att många elever saknar tillräckliga kunskaper när de lämnar grundskolan och att det finns en avsaknad av behöriga lärare i skolan. Lärarnas fackförbund har varit engagerad i yrkeskårens arbetssituation och arbetat hårt för höjd status och lön i yrket, vilket resulterat i krav på yrkeslegitimation och förbättrade arbetsvillkor. Dock är det inte enbart lärarna som bidrar till en fungerande skola, utan även andra yrkesgrupper, vilka ofta hamnar i periferin.

En yrkesgrupp som sällan uppmärksammas inom skolan är elevassistenter, trots att de idag tillhör ett av de 30 vanligaste yrkena i Sverige (Statistiska centralbyrån, [SCB], 2018). Elevassistenter är en yrkesgrupp som etablerats inom skolan för att underlätta för att samtliga elever når kunskapsmålen. Utifrån Fackförbundet Kommunal (Kommunal, u.å.) tycks det som att elevassistenten kan ställas inför en rad arbetsuppgifter. Tjänsten beskrivs enligt följande:

*Arbetet innebär bland annat att bevaka individens intressen och integrera individen i gruppen, möjliggöra för individen att lösa egna situationer. En elevassistent är en resursperson för en specifik person, men kan också vara ett stöd för hela barngruppen/klassen i olika situationer. Även kontakt och samarbete med föräldrar och lärare ingår i arbetsuppgifterna.*

(Kommunal, u.å)

En internetjänst (Framtid, u.å.), vilken syftar till att ge information om olika yrken för gymnasieungdomar, skriver att tjänsten ofta rör sig om visstidsanställning som sträcker sig över en termin eller “i bästa fall ett läsår”. De som önskar en fast anställning avråds från att söka en sådan tjänst. En sökning på “elevassistent” bland utlysta tjänster på Arbetsförmedlingens platsbank den 9 oktober 2018 genererade 144 träffar. I flera av annonserna beskrevs gymnasial utbildning samt erfarenhet av arbete med barn som en merit, men en tydlig kravspecifikation saknades (Arbetsförmedlingen, 2018). Majoriteten av dessa

anställningar var tidsbegränsade och löpte över sex månader, vilket går i linje med rådande statistik där yrken utan utbildningskrav, har visat sig ha högst personalomsättning (SCB, 2017).

Sammanfattningsvis är tjänsten som elevassistent högst aktuell i skolans värld där den anställda fyller en viktig roll för en fungerande skola. Med tanke på en ökad psykisk ohälsa samt diagnostisering av neuropsykiatriska tillstånd bland barn och unga (Socialstyrelsen, 2017) är det troligt att det kommer att bli allt vanligare med elevassistenter i skolan. Detta väcker frågor kring hur arbetssituationen ser ut för elevassistenter i skolan och vilka möjligheter de erbjuds för att lyckas med sitt arbete. Vi anser att det är av stor vikt att rikta uppmärksamhet mot denna yrkesgrupp som tidigare hamnat i skymundan. Vår förhoppning är att studiens resultat kan bidra till en ökad förståelse för elevassistentens arbetssituation som ett första steg i att främja en god arbetssituation för de anställda, vilket i sin tur även gynnar eleverna.

### **Teori och tidigare forskning**

Följande teorier och forskningsområden, vilka är relevanta för ämnet, behandlas nedan: särskilt stöd, ansträngnings-belöningsmodellen, krav och resurser, osäkra anställningar, rollstress och KASAM. Slutligen presenteras tidigare forskning om elevassistenter.

#### **Särskilt stöd**

Om en elev inte uppnår kunskapskraven eller om eleven uppvisar andra svårigheter (t.ex. koncentrationssvårigheter, psykisk ohälsa, svårigheter i det sociala samspelet eller upprepad frånvaro) är skolan skyldig att se över och åtgärda elevens situation. Skolan kan börja med så kallade *extra anpassningar* men om dessa bedöms otillräckliga är rektorn skyldig att påbörja en utredning om elevens rätt till *särskilt stöd* (Skollag 2010:800, 3 kap. 8 §). Utredningen ska resultera i ett åtgärdsprogram (Skollag 2010:800, 3 kap. 9 §) vilket beskriver elevens svårigheter samt hur dessa ska åtgärdas. Den som ansvarar för åtgärdsprogrammet ska tillsammans med involverad personal kontinuerligt följa upp och utvärdera huruvida åtgärderna är tillräckliga eller om de behöver kompletteras. Det finns inga riktlinjer för hur en sådan utvärdering ska ske, utan det är upp till respektive skola att ansvara för att rutiner för detta finns (Skolverket, 2014). Som ett led i arbetet med att underlätta elevers skolsituation används ibland elevassistenter som ett särskilt stöd i undervisningen.

Numera har skolor krav på sig att erbjuda insatser för att möjliggöra delaktighet för samtliga elever, där skolverket har en vision om en skola för alla (Skolverket, 2018). Enligt skolinspektionen är delaktighet, såväl socialt som pedagogiskt, centralt för att möjliggöra lärande och utveckling hos eleven där alla elever ska ges förutsättningar för att vara delaktiga i skolan. En elev som är berättigad till särskilt stöd behöver därför anpassningar för att främja inkludering med syfte att undvika att belägga den enskilda eleven som problembärare i skolverksamheten, vilket tyvärr ofta beskrivs vara fallet (Skolinspektionen, 2018). Det är tydligt att skolan är barnets primära sociala kontext och att skolans sociala miljö påverkar barnets välmående och hälsa (Glover, Burns, Butler & Patton, 1998), där en stabil och stöttande social miljö har visat sig vara viktig för elevens psykologiska välmående samt för den akademiska prestationen (Morinaj & Hascher, 2018; Niehaus, Rudasill & Rakes, 2012).

### **Ansträngnings-belöningsmodellen**

Ett arbetskontrakt bygger på principen att den anställde förväntas utföra tjänster i utbyte mot belöning från arbetsgivaren. Denna ömsesidighet i arbetssituationen ligger till grund för ansträngnings-belöningsmodellen (*effort-reward imbalance*) (Siegrist, 1996). Modellen utgår från att arbetsrollen är nödvändig för att uppfylla individens självreglerande behov, såsom att skapa möjligheter gällande tilltro till sin egen förmåga (att lyckas med sitt arbete), självförtroende (erkännande) och integrering (tillhörande i arbetsgruppen). De anställda investerar kraft i arbetet och förväntar sig att i gengäld få belöning för sitt arbete. Belöningen som ges kan vara både materiell (lön), statusrelaterad (befordran, säker anställning) och individualpsykologisk (positiv feedback, stöd, respekt) (de Jonge, Bosma, Peter & Siegrist, 2000). När en ömsesidighet inte finns, t.ex. när den anställde upplever en större investering än erhållen belöning, bidrar det till en obalans för den anställde. Obalansen antas bidra till ett sämre fysiskt och psykiskt välmående, och i längden innebär detta en ökad risk för utmattning, där hårt arbete utan uppskattning är ett exempel på en sådan påfrestande situation (de Jonge et al., 2000; Van Vegchel, de Jonge, Bosma & Schaufeli, 2005).

Då en obalans råder mellan ansträngning och belöning har den anställde valet att antingen minska den egna ansträngningen eller försöka öka belöningen. Ifall en obalans är ständigt återkommande i det dagliga arbetet har det visat sig att det inte alltid uppmärksammas av den anställde. Forskning visar att i synnerhet tre typer av anställningsförhållanden leder till att en obalans kan uppstå: när den anställde inte upplever



sig ha alternativ på arbetsmarknaden, när det råder en hög konkurrens om jobb samt om den anställde är överengagerad i sitt arbete (Van Vegchel et al., 2005).

Ansträngning kan vidare delas in i två kategorier, inre (*intrinsic*) och yttre (*extrinsic*). Inre ansträngning handlar om individens egen motivation, copingstil och uppsatta krav. Yttre ansträngning motsvarar det man gör för att nå upp till omgivningens krav. När individens inre krav är större än de yttre kan detta leda till att individen upplever en obalans, att belöningen inte står i proportion till ansträngningen, vilket ofta möts av oförståelse från omgivningen. Obalansen leder då i vissa fall till överengagemang i ett försök att få den uppskattning och det erkännande man anser sig förtjäna, vilket har visat sig ytterligare öka risken för utmattning (Bakker, Killmer, Siegrist & Schaufeli, 2000; de Jonge et al., 2000). Effekten av en obalans av ansträngning och belöning har visat sig vara större hos överengagerade medarbetare med ett stort behov av kontroll över sina arbetsuppgifter jämfört med anställda som inte besitter denna typ av behov (Lehr, Hillert & Keller, 2009), dock behövs det vidare studier för att tydligt fastställa detta samband (Van Vegchel et al., 2005).

En obalans mellan ansträngning och belöning antas vidare påverka välmående hos de anställda negativt genom att bland annat minska tilltron till den egna förmågan (Bakker et al., 2000) och öka risken för depressiva symptom (Lehr et al., 2009). I Lehr et al.'s studie (2009) undersöktes välmående hos lärare utifrån ansträngnings-belöningsmodellen där resultatet gav stöd åt modellens hypotes. Den typ av belöning som hade störst inverkan på lärarnas välmående var uppskattning och erkännande från den professionella sociala miljön. En avsaknad av detta korrelerade positivt med depressiva symptom. Att stöd och uppskattning från kollegor och ledning är viktigare än materiella belöningar har även stöd i tidigare studier (Widmark, 2005).

Samband har även påvisats mellan ansträngning-belöning och utbrändhet. I en studie testades denna hypotes genom att undersöka sjuksköterskors arbetssituation. Man fann att en upplevd obalans bidrar till en ökad emotionell utmattning samt depersonalisering, där sambandet ytterligare förstärktes av höga inre krav, såsom att ha ett stort behov av kontroll över sitt arbete. De sjuksköterskor som upplevde en obalans mellan ansträngning och belöning samt uppvisade höga inre krav rapporterade lägst tillfredsställelse med sin arbetsprestation (Bakker et al., 2000).

En upplevd obalans mellan ansträngning och belöning har även visat sig vara en stark prediktor för att arbetstagaren säger upp sig från arbetsplatsen (Statens beredning för

medicinsk utvärdering [SBU], 2014). Detta undersöktes i en longitudinell studie av vårdpersonal. Resultatet visade att en upplevd obalans ökade risken för att den anställde sa upp sig från arbetsplatsen samt ökade risken att helt lämna professionen (Derycke et al., 2010).

### **Krav och resurser**

Krav-resurs modellen (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001) är idag en frekvent använd modell vid undersökning av psykosociala arbetsförhållanden och som har empiriskt stöd (Crawford, LePine & Rich, 2010). Grundarna av krav-resurs modellen (*demand-resources model*) menar att de tidigare modellerna var alltför statiska, ensidiga och förenklade, att det istället behövdes en mer dynamisk modell som tar hänsyn till såväl stress som motivation och inte behandlar dem var för sig (Bakker & Demerouti, 2014). Modellen fokuserade initialt på olika dimensioner av utbrändhet, men har under åren utvecklats till att försöka kunna predicera andra organisatoriska utfall såsom tillfredsställelse i arbetet, intentioner att lämna arbetet och depression (Dicke, Stebner, Linninger, Kunter & Leutner, 2018).

Krav-resurs modellen stipulerar att arbetsförhållanden kan delas in i två breda kategorier, krav och resurser, som är relaterade till olika utgångsfaktorer, där krav i arbetet primärt är relaterat till utmattning och resurser i arbetet till ökat engagemang. Modellen antas därför initiera två olika psykologiska processer (Demerouti et al., 2001).

JobbkraV syftar till fysiska, psykologiska, sociala och organisatoriska aspekter av arbetet som kräver en bibehållen fysisk och/eller psykologisk insats. Krav i arbetet antas aktivera en energitömmande process, där arbetstagarens behov av ökad ansträngning för att möta upplevda krav dränerar den anställda på energi och leder till att den anställde känner sig utsliten. På så sätt antas krav ha en direkt positiv relation till utbrändhet (Demerouti et al., 2001). Beroende på arbetstagarens specifika kontext varierar aspekterna av arbetskraV, där tidigare arbetskraV som otydligt definierade arbetsuppgifter, rollkonflikt, rollförvirring, otydliga förväntningar, emotionella och kognitiva kraV samt organisatoriska förändringar har betonats (Bakker & Demerouti, 2014; Crawford et al., 2010; Dicke et al., 2018). Dock är det viktigt att poängtera att alla kraV inte är negativa, utan att det är först när den anställde förväntas hantera kraV som man inte upplever sig ha resurser till att möta som kraVen blir problematiska. Detta är något som modellen har fått kritik för att inte ta tillräckligt mycket hänsyn till. I en meta-analys såg man att kraV som uppfattades som utmaningar har en positiv

korrelation med motivation och att krav som uppfattas som krävande har en negativ korrelation (Crawford et al., 2010). Författarna till meta-analysen anser därför att modellen är i behov av att inkludera uppfattningen av krav i modellen för att bättre kunna predicera organisatoriska utfall.

Resurser i arbetet antas istället aktivera en motivationsprocess. Resurser i arbetet syftar till fysiska, psykologiska, sociala och organisatoriska aspekter som är funktionella för att uppnå mål, reducera krav, minska psykologiska och fysiologiska kostnader som följer med dessa krav samt stimulera personlig utveckling och lärande (Bakker & Demerouti, 2014). Resurser tillfredsställer på så sätt behov av autonomi och kompetens samt ökar viljan att engagera sig i arbetet. Resurser i arbetet antas därmed ha ett direkt positivt samband med engagemang. Resurser kan återfinnas på organisatorisk nivå (lön, karriärmöjligheter, anställningstrygghet), interpersonell nivå (stöd från ledning och kollegor, kollegialt klimat), i organiseringen av arbetet (rolltydlighet, deltagande i beslutsfattande) samt på uppgiftsnivå (autonomi, feedback på ens arbete, erkännande av ens arbetsuppgifter) (Bakker & Demerouti, 2007; Crawford et al., 2010; Van den Broeck, De Cuyper, Luyckx & De Witte, 2012). Hos yrkesgrupper med socialt arbete (human services) har man sett att avsaknad av resurser som socialt stöd, låg kontroll i arbetet och låg feedback på sitt arbete är tydliga riskfaktorer för utbrändhet (Demerouti et al., 2001). I en studie av hur lärare påverkas av studenter som missköter sig såg man att resurser i arbetet såsom uppskattning, handledning, information, ett uppmuntrande och stödjande klimat minskade effekterna av kraven. Detta samband var som starkast när den anställde upplevde höga krav i arbetet (Bakker, Hakanen, Demerouti, & Xanthopoulou, 2007). I en svensk studie undersöktes hur kommunikationsklimatet mellan lärare påverkade deras tillfredsställelse med arbetet. Resultatet visade att det fanns en avsaknad av tid för interaktion och möjlighet till samarbete med kollegor, vilket hade en negativ påverkan på lärarens tillfredsställelse med sitt arbete. Studien betonar vikten av att skapa en struktur för kommunikation som möjliggör ett välfungerande kommunikationsklimat (Schad, 2017).

Till en början fokuserade forskning endast på externa resurser, medan man senare även kommit att intressera sig för effekten av interna såsom positiv självutvärdering, optimism och tilltro till sin egen förmåga (Crawford et al., 2010). I en longitudinell studie undersöktes sambandet mellan krav och interna resurser hos lärare. Resultatet visade att en krävande klassrumsmiljö (krav) bidrog till en ökad emotionell utmattning. En hög initial

tilltro till sin egen förmåga (intern resurs) ökade engagemanget hos lärarna. Tilltron till lärarens egen förmåga minskade sambandet mellan en krävande klassrumsmiljö och emotionell utmattning och hade således en modererande effekt (Dicke et al., 2018).

Sambandet mellan krav i arbetet och utmattning samt resurser i arbetet och ökat engagemang har visat sig vara lika över olika typer av yrkesgrupper, men att olika typer av krav och resurser har olika stor påverkan beroende på typ av arbete (Crawford et al., 2010). Krav-resurs modellen är därmed en flexibel modell som möjliggör att inkludera specifika krav och resurser för den arbetssituation som ämnas att undersöka. Således har inte modellen begränsat sig till specifika krav eller resurser, utan antar att olika typer av krav och resurser kan påverka den anställdes hälsa och välmående. Därför anses modellen kunna anpassas till olika typer av arbetssituationer (Schaufeli & Taris, 2014). Kritik har dock riktats mot att forskare sällan nyttjar flexibiliteten i modellen och går utanför de traditionella definitionerna av krav och resurser (Taris, Leisink & Schaufeli, 2017).

I en studie undersöktes förhållandet mellan krav och resurser i arbetet och hur det påverkar den anställdes välmående och engagemang. Studien visade på ett samband mellan anställda som upplevde höga krav i arbetet och utmattning, där anställda som hade en lägre nivå av utbildning var överrepresenterade i krävande arbeten. Studien fann stöd för att resurser i arbetet var förenat med ett ökat arbetsengagemang samt att resurser i arbetet verkade som en buffert, där resurser i arbetet dämpade de negativa hälsoeffekterna av ett kravfyllt arbete (Van den Broeck et al., 2012).

Krav i arbetet behöver därmed balanseras med resurser i arbetet, då en obalans mellan krav och resurser bidrar till ett minskat engagemang och tillfredsställelse med arbetet hos den anställda samt en ökad risk för utmattning (Demerouti et al., 2001). Förutom dessa två huvudeffekter tyder studier även på att jobbkrav och resurser interagerar, där anställda som upplever högt ställda krav och låga resurser rapporterar lägst välmående (Van den Broeck et al., 2012). När den externa miljön inte bidrar med resurser skapar det svårigheter hos den anställda att hantera de krav som ställs i arbetet. I en sådan situation antas ett minskat engagemang och tillbakadragande vara viktiga skyddsmekanismer för att minska frustrationen över att inte nå uppsatta mål (Demerouti et al., 2001).

I arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö står det i 10 § (AFS 2015:4) att arbetsgivaren ska se till att arbetstagaren känner till vilka arbetsuppgifter de ska utföra, vilket resultat som ska uppnås samt vem de kan vända sig till för att få hjälp och

stöd i att utföra arbetet. Enligt 9 § (AFS 2015:4) ska arbetsgivaren se till att arbetstagaren inte får en ohälsosam arbetsbelastning. Det beskrivs att resurser ska anpassas till krav i arbetet, vilket bland annat kan ske genom att möjliggöra tid till återhämtning, tillföra kunskap och minska arbetsmängden. I arbetsmiljölagen 3 kap. 2 § (SFS 1977:1160) står att arbetsgivare särskilt ska betrakta den risk för ohälsa som kan följa av att arbetstagaren utför ensamarbete. I 2 § gällande föreskrifter om ensamarbete (AFS 1982:3) står att arbetsgivaren ska förvissa sig om att den anställde har den utbildning och erfarenhet som krävs för att utföra arbetet ensam samt att instruktioner har getts för att ensamarbete skall kunna utföras på säkrast möjliga sätt. Om ensamarbete innebär en stark psykisk påfrestning skall det eftersträvas att den anställde kan få direktkontakt med arbetskamrater vilket exempelvis kan ske genom ett tillräckligt antal raster och pauser (5 § AFS 1982:3).

### **Osäkra anställningar**

Tillfälliga anställningar är en bred kategori som innefattar all form av visstidsanställning. Det finns många olika typer av tillfälliga anställningsformer, men gemensamt är att de gäller en viss begränsad tid. Tillfälliga anställningar varierar med organisationens skiftande behov av arbetskraft, och kan innebära fördelar för arbetsgivaren eftersom det möjliggör en ökad flexibilitet (Aronsson et al., 2012). Tillfälliga anställningar innebär dock i jämförelse med tillsvidareanställningar ofta sämre anställnings- och arbetsvillkor (Arbetsmiljöverket, 2016). Anställningarna kan också bli till organisationens nackdel p.g.a. tätare personalbyten där kontinuitet och kompetens kan gå förlorad (Aronsson et al., 2012).

Tillfälliga anställningar innebär ofta en osäkerhet för individen. En osäker anställning karakteriseras av en rädsla för att den anställde blir av med sitt arbete. Vid definition av begreppet är orden subjektivitet, osäkerhet och frivillighet centrala (Arbetsmiljöverket, 2016; De Witte, Vander Elst & De Cuyper, 2015). I begreppet osäker anställning finns det en subjektiv upplevelse som baseras på individens perception och förväntningar av arbetssituationen. Det finns individer som är rädda för att bli av med sitt arbete trots att det inte finns ett objektiva hot, medan andra inte är rädda trots att det finns en stor sannolikhet att fräntas sitt arbete. Det finns också en osäkerhet kring framtiden eftersom individen inte vet om den får behålla sitt arbete eller inte, vilket gör det svårare att förbereda sig. Slutligen refererar definitionen om osäker anställning ofta till en ofrivillig aspekt, där det finns en

diskrepans mellan att få det man önskar och vad man faktiskt får (Arbetsmiljöverket, 2016; De Witte et al., 2015).

Osäkra anställningar är idag känt som en utav de största faktorerna till psykosociala risker på arbetsplatsen och räknas som en arbetsstressor (De Witte et al., 2015). Anställningsformen har bland annat visat sig ha ett samband med flera negativa konsekvenser som sämre mentalt välbefinnande och fysiska påfrestningar där exempel på detta är ångest, högre blodtryck och minskad arbetstillfredsställelse (Sverke, Hellgren & Näswall, 2002). Man har även sett sämre självskattning av sin hälsa hos anställda som upplever sin anställning som osäker och högre grad av rapporterad trötthet (Kim et al., 2012). Osäkra anställningar har även undersökts i relation till attityder inom organisationen såsom åtaganden och tillit. De flesta studier har visat att graden av åtaganden har en negativ association med osäker anställning och att de som upplever sin anställning som osäker är generellt sett mer missnöjda med sitt jobb (Sverke et al., 2002). En metaanalys från den senaste tioårsperioden (Cheng & Chan, 2008) undersökte konsekvenser av osäkerhet i anställningen. Resultatet är i linje med en tidigare metaanalys (Sverke et al., 2002) och konstaterade att upplevd osäkerhet i anställningen har samband med lägre arbetstrivsel, men även ett minskat engagemang i arbetet och i organisationen (Cheng & Chan, 2008). I studien undersökte forskarna även om det fanns samband med arbetsrelaterade beteenden och fann då en ökad vilja att säga upp sig från sin anställning samt sämre prestation i arbetet.

### **Rollstress**

Rollstress är ett välbeforskat område (Örtqvist & Wincent, 2006). Rollstress utgår från ett antagande om att alla individer antar olika roller som ger upphov till olika förväntningar på individens beteende i sociala strukturer. När dessa förväntningar hamnar i konflikt, skapar en osäkerhet eller blir överbelastade kan rollstress uppstå. Begreppet rollstress innefattar tre komponenter: (1) rollkonflikt (role conflict) (2) rollförvirring (role ambiguity) och (3) rollbelastning (role overload) (Örtqvist & Wincent, 2006).

Rollkonflikt definieras som ett tillstånd av spänning, ångest eller osäkerhet orsakat av motsägelsefulla eller oförenliga förväntningar associerade med en roll i gruppen. I vissa grupper händer det att individer upplever att de upptar två eller fler roller samtidigt vilket ökar sannolikheten för att rollkonflikter uppstår, men enbart så länge dessa roller inte går att förena med varandra (Forsyth, 2013). Rollkonflikt kan uppstå om samtidiga motstridiga förväntningar mellan olika roller finns, exempelvis mellan en persons yrkesroll och den

privata rollen som vän eller medmänniska. Konflikten kan också bestå av motstridigheter mellan individens egna förväntningar på hur man bör agera i rollen och vad som förväntas av andra (Angelöw, Jonsson & Stier, 2015).

Begreppet rollförvirring innefattar otydliga förväntningar på vilket beteende en individ som antar en viss roll bör utföra. Förvirringen orsakas antingen av bristande tydlighet gällande rollen eller bristande medvetenhet hos gruppen avseende vilket beteende som ska associeras med rollen. Även om en roll funnits en längre tid eller skapats med ett visst syfte kan de tillhörande ansvarsområdena vara dåligt definierade. Rollförvirring kan skapa frågetecken om huruvida en individ uppträder korrekt, är inne på en annan rolltagares område eller om individen har förmåga att fullfölja sina ansvarsområden och skyldigheter (Forsyth, 2013). Rollbelastning handlar om att tid och resurser uppfattas vara inadekvata för att möta de förväntningar som finns kring åtaganden och skyldigheter för att kunna uppfylla en roll (Örtqvist & Wincent, 2006).

En sammanställning av konsekvenser av rollstress visade ett samband med negativa psykologiska och interpersonella utfall. I studierna lyfts flera faktorer fram, bl.a. ökad ångest, emotionell utmattning, minskad tillfredsställelse med arbete, ökad benägenhet att sluta på sin arbetsplats och minskat organisatoriskt åtagande (Örtqvist & Wincent, 2006). I en metaanalys studerades sambandet mellan rollstress och fysiska åkommor, vilken visade att rollkonflikt predicerar sömnproblem, yrsel, ryggvärk och mag- och tarmbesvär samt att rollförvirring predicerar utmattning (Nixon, Mazzola, Bauer, Krueger & Spector, 2011). En annan metaanalys visade en koppling mellan rollstress och arbetsrelaterade attityder, där rollstress var förenat med låg arbetstrivsel. Resultatet talade för att tillfredsställelse med arbetet och hur benägen man är att sluta medieras av rollstress (Fried, Shirom, Gilboa & Cooper, 2008).

Rollförvirring har visat sig resultera i stress och spänning för individen, men har även visat sig vara negativt för arbetsgrupper (Forsyth, 2013). Osäkerhet kring en eller flera roller är särskilt problematiskt i teamarbete där medlemmar delar uppfattning om förvirring genom emotionell smitta. När anställda upplever rollförvirring skapas det negativa emotioner, vilket i sin tur kan ge upphov till ett s.k. förvirrat klimat (*climate of ambiguity*). Stöd har funnits för att ett sådant klimat på arbetsplatsen bidrar till minskat emotionellt engagemang hos de anställda, samt en minskad sannolikhet för att de anställda självmant tar på sig nya relevanta uppgifter (Mañas et al., 2018).

Vidare har studier visat att organisationer kan hjälpa sina anställda att hantera rollstress genom att implementera explicita kravspecifikationer. Organisationen bör ge skriftliga beskrivningar för var och en av rollerna i organisationen och erbjuda de anställda feedback gällande hur väl de utför de beteenden som förväntas av dem i sin roll (Pritchard, Harrell, DiazGranados & Guzman, 2008). Dessutom har frånvaro av rollförvirring visat sig vara en central aspekt om en organisation ska lyckas öka effektiviteten och välbefinnandet hos sina anställda (Mañas et al., 2018).

## **KASAM**

Känsla av sammanhang (KASAM), eller *sense of coherence* som det benämns på engelska, är ett begrepp som myntats av sociologen Aaron Antonovsky (1987, refererat i Antonovsky, 2005). Antonovsky utvecklade ett perspektiv i forskningen där faktorer som orsakar och vidmakthåller hälsa (salutogenes) kom i fokus, snarare än bakomliggande mekanismer till ohälsa (patogenes). Den salutogena modellen utgår från att människans tillvaro är fylld av stressorer och att det är en naturlig del av livet. När människan utsätts för och konfronteras med olika stressorer hamnar hen i ett spänningstillstånd som måste hanteras (Antonovsky, 2005).

Begreppet KASAM syftar till att förklara hur det kommer sig att människor varierar i sin förmåga att hantera olika stressorer. KASAM består av tre huvudkomponenter: begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet. Begriplighet berör i vilken utsträckning inre och yttre stimuli upplevs vara begripliga, strukturerade och förutsägbara för individen. Hanterbarhet handlar om individens upplevelse av att ha resurser för att ta itu med utmaningar som uppstår. Och slutligen beskrivs meningsfullhet innefatta upplevelsen av att de utmaningar som individens ställs inför är värda att engagera sig i och att de fyller en funktion för en själv eller andra. När individen återupprepade gånger får god erfarenhet av att hantera stressorer skapas det en stark känsla av sammanhang (Antonovsky, 2005).

I en studie fann man att barn med låga skolprestationer eller inlärningssvårigheter upplevde en högre grad av ensamhet, en lägre grad av KASAM, hade färre vänner samt skattades som mindre accepterade av klasskamrater (Margalit, 1998). Även barn med hyperaktivitet eller störande beteende upplevde i högre grad en lägre KASAM. Det tolkades som ett uttryck för att de hyperaktiva barnens värld är mindre förutsägbar samtidigt som de uppgifter som barnen förväntas genomföra upplevs mindre hanterbara och till stora delar meningslösa (Margalit & Efrati, 1996). De barn som hade en stark KASAM tycktes ha flera



strategier att tillgå när det konfronteras av hinder i sin tillvaro (Margalit, 1998).

### **Tidigare forskning om elevassistenter**

Ett fåtal studentuppsatser inom pedagogik (kandidat-/examensuppsatser) har undersökt elevassistenters uppdrag och upplevelsen av arbetet (t.ex. Jofs & Lindström, 2015; Paulsson & Sievert, 2004; Persson, 2017). Dessa uppsatser analyserade resultatet utifrån pedagogiska ansatser. Föreliggande studie syftar till att belysa ämnet utifrån ett arbets- och organisationspsykologiskt perspektiv. Vid sökning i databaserna LUBsearch och PsycINFO samt Google gavs inga träffar på sådana svenska arbeten. Eftersom den svenska skolan som organisation skiljer sig från andra länder, finns det även en skillnad i vad som innefattas i yrket som elevassistent (*teaching assistant*) och därmed är det svårt att dra nytta av utländska studier.

### **Syfte**

Studien syftar till att undersöka hur elevassistenter, anställda på låg- och mellanstadiet, upplever sin arbetssituation.

### **Metod**

Då syftet med studien var att undersöka hur elevassistenter upplever sin arbetssituation ansågs kvalitativ metod vara en lämplig forskningsansats. Den kvalitativa metoden syftar till att forskaren försöker komma åt deltagarnas upplevelser och erfarenheter (Dalen, 2015; Willig, 2013). Processen kring analysen har varit induktiv, d.v.s. att insamlad data gett upphov till teman som sedan kommit att kopplas samman med relevant teori. Kvalitativ metod anses vara speciellt lämpad för en induktiv metod, då frågeställningen ofta karaktäriseras av bredd snarare än avgränsning (Langemar, 2008).

Då det inte finns någon enhetlig vetenskapsteori för det kvalitativa fältet, utan olika kvalitativa inriktningar skiljer sig åt gällande vetenskapsteoretiska utgångspunkter är det av vikt att redogöra för vilken teoretisk ansats som studien har utgått från, eftersom det påverkar det praktiska forskningsarbetet (Langemar, 2008). Studiens vetenskapsteoretiska ansats utgår från en kritisk realistisk position, med fokus på den semantiska nivån. Utifrån den epistemologiska ansatsen kritisk realism kan verkligheten ses som nåbar, men att den är svåråtkomlig och att en perfekt kunskap inte går att nå (Langemar, 2008). Forskaren försöker utifrån det realistiska perspektivet generera kunskap som reflekterar verkligheten så sanningsenligt som möjligt, där det man undersöker antas existera oberoende av forskarens samt deltagarnas syn och kunskap om det. Det antas därmed finnas en objektiv verklighet.

Kritisk realism utgår ifrån detta, men menar att kunskap inte genereras på ett självklart och direkt sätt. Det är därmed inte en direkt reflektion av verkligheten utan data måste tolkas för att kunna generera förståelse för det man önskar undersöka och få kunskap om (Willig, 2013).

### **Deltagare**

Som ett första steg i att rekrytera deltagare författades ett informationsblad om studiens syfte, tillvägagångssätt samt inklusionskriterier (se Bilaga 1). För att medverka i studien krävdes att man var anställd som elevassistent på en kommunal låg- eller mellanstadieskola. Anledningen till att enbart elevassistenter anställda på låg- och mellanstadiet på kommunala skolor kontaktades var för att avgränsa studien med syfte att minska risken för att materialet skulle bli allt för spretigt och svårt att sammanställa. Efter att ett informationsblad författats kontaktades rektorer på kommunala skolor i Skåne via mail med önskemål om att information om studien vidarebefordras till anställda elevassistenter. Till studien anmälde sju personer sitt intresse, varav fem är kvinnor och två män. Samtliga som anmält intresse uppfyllde inklusionskriterierna.

Deltagarnas ålder varierade från 31–57 år (genomsnittsålder 46 år). Samtliga hade tidigare erfarenhet av att ha arbetat med barn eller ungdomar. En av deltagarna saknade relevant utbildning för arbetet. Övriga beskrev olika typer av utbildning inom vård och omsorg samt barn och fritid. Hur länge de varit anställda som elevassistenter varierade kraftigt. Två av deltagarna hade arbetat i över tjugo år på skolan de var anställda på, men uppgav att det inte varit tydligt när de blev anställda som elevassistenter. Övriga deltagare uppgav att de varit anställda som elevassistent mellan ett halvår till två år. Samtliga var yrkesverksamma på skolor i Skåne.

### **Instrument**

Semistrukturerade intervjuer är en vanligt förekommande metod inom kvalitativ forskning och används för att skapa struktur och kongruens mellan intervjuerna (Willig, 2013). För att hålla intervjun inriktad på specifika ämnesområden, men samtidigt bevara en öppenhet för följdfrågor konstruerades en intervjuguide (se Bilaga 3). Intervjuguiden avsåg att säkerhetsställa att centrala frågor behandlades (Dalen, 2015; Willig, 2013). Vår intention var att hålla frågorna öppna och neutrala för att underlätta för deltagarna att förmedla sina upplevelser. I slutet av varje intervju gavs möjlighet för deltagaren att lägga till något om sin upplevelse för att öka möjligheten för att fånga områden som vi missat.

## **Procedur**

Ett utkast av intervjuguiden konstruerades för att sedan, i linje med vad som rekommenderas vid kvalitativa intervjustudier, användas i en pilotintervju (Dalen, 2015). Till pilotintervjun rekryterades en anställd elevassistent via vår bekantskapskrets som inte var känd för oss sedan tidigare. Deltagaren som rekryterades för pilotintervjun ingick inte i studien. Pilotintervjun syftade till att undersöka om frågorna besvarade frågeställningen samt hur lång tid intervjun tog i anspråk. Efteråt kom intervjuguiden att revideras något, där frågor kom att omformuleras och ett fåtal att läggas till. Intervjuguiden fick därefter sin slutgiltiga utformning.

Informationsbladet om studien skickades ut till rektorer på kommunala skolor i två städer. Tanken med att rekrytera via rektorer var för att deltagarna skulle känna sig mer bekväma med att delta eftersom studien då var förankrad hos ledningen. Då flera rektorer inte svarade på vår förfrågan och endast en intresseanmälan inkom utökades det geografiska området till att inkludera fler orter och städer i Skåne.

Samtliga deltagare, vilka anmälde intresse via mail, kontaktades för att bestämma tid och plats för intervjun. En av intervjuerna genomfördes på institutionen för psykologi och övriga genomfördes på respektives arbetsplats utifrån önskemål från deltagarna. Vid alla utom den sista intervjun, där en av oss fick förhinder, medverkade vi båda. Samtliga intervjuer började med att deltagarna fick skriva under en samtyckesblankett för att delta i studien (se Bilaga 2). Intervjuerna tog mellan 30–60 minuter och spelades in med hjälp av ljudupptagningsutrustning. Frågor ställdes utifrån intervjuguiden (se Bilaga 3) och i slutet av intervjun gavs det utrymme för deltagarna att ställa frågor och dela med sig av information som de ansåg inte ha berörts under samtalen. Intervjuerna genomfördes i maj och juni 2018. Efter att samtliga intervjuer genomförts transkriberades det inspelade materialet, då det beskrivs vara ett värdefullt tillfälle att bekanta sig med materialet (Dalen, 2015). Det transkriberade materialet låg sedan till grund för analysen.

## **Dataanalys**

Materialet tolkades utifrån tematisk analys enligt Braun och Clarke (2006). Tematisk analys är en metod som används inom kvalitativ forskning och är vanligt förekommande inom ämnet psykologi. Analysen används för att identifiera, analysera och rapportera mönster (teman) och omfattar beskrivningar av både likheter och olikheter. Metoden är flexibel och

lättillgänglig, och passar väl att använda för mindre erfarna forskare (Willig, 2013), vilken därför ansågs vara lämplig. Utgångspunkten i vår analys har varit av semantisk karaktär, vilket inneburit att analysen av materialet gjordes så nära deltagarnas utsagor som möjligt och inte utifrån vad som kunde antas ligga bakom dessa uttalanden (Braun & Clarke, 2006).

Analysen utgår från följande sex faser: fas 1 - bekanta sig med materialet, fas 2 - skapa initiala koder, fas 3 - att söka efter teman, fas 4 – granska teman, fas 5 - definiera och namnge teman och fas 6 - skriva rapporten. Enligt Braun och Clarke (2006) börjar processen redan när forskarna börjar leta och uppmärksamma mönster, mening och problem relaterade till det potentiella ämnet. Processen fortsätter att vidareutvecklas under studiens utformning och slutar inte förrän mönster i datan konstaterats och slutligen rapporterats. Analysen är inte en linjär process där man flyttar sig från ett steg till nästa, utan handlar snarare om att man rör sig fram och tillbaka mellan de olika faserna.

För att bekanta oss med materialet, började vi med att lyssna igenom och transkribera intervjuerna, där intervjuerna fördelades mellan oss två. Braun och Clarke (2006) har inga tydliga riktlinjer för hur en transkribering bör ske, men rekommenderar det som ett sätt att komma närmare sitt material och få en större förståelse. Transkriberingen innehöll pauseringar, skratt och förändringar i röstläge, men instämmande hummanden uteslöts när en annan person hade ordet. När alla intervjuer var transkriberade läste vi igenom samtliga intervjuer två gånger. Detta ses som önskvärt då man kan få andra idéer och se nya mönster när man läser allt material. Därefter kodades intervjuerna var för sig. Kodning är ett sätt att organisera data till meningsfulla grupper. Kodning kan ske på olika sätt, vi valde att arbeta med fysiskt utskrivet material och koda manuellt med färgade pennor. Vi började med att koda en intervju och därefter läsa igenom samma intervju för att eventuellt koda den ännu en gång. Samma procedur användes sedan för samtliga intervjuer.

Arbetet fortsatte sedan genom att vi tillsammans letade efter teman. Ett tema är enligt Braun och Clarke (2006) något som belyser viktig data i relation till forskningsfrågan, och representerar ett uppreparande mönster av respons eller mening. Med hjälp av en White board tavla organiserades olika teman med hjälp av koderna. Därefter sorterades temana ytterligare. Vissa teman kom att förändras eller grupperas om och bristfälliga teman togs bort. Analysen resulterade i tre huvudteman med tillhörande underteman. Dessa teman kom sedan att bli inramade och namnges i linje med fas fem. Därefter lästes materialet igenom ytterligare en

gång för att säkerhetsställa att vi lyckats fånga väsentlig data. Slutligen skrevs rapporten där temana kom att presenteras i en resultatdel med fokus på deltagarnas berättelser.

### **Förförståelse**

Med förförståelse menas det ”bagage” som forskaren bär med sig in i ett forskningsprojekt, och som kan innefatta forskarens hypoteser, erfarenheter, yrkesmässiga perspektiv och den teoretiska referensram som forskaren har när projektet påbörjas (SBU, 2017). En drivkraft till studien var vårt intresse för skola och utbildning samt barns utveckling, där vi genom tidigare arbetslivserfarenhet kommit i kontakt med barn och ungdomar med en problematisk skolgång som blivit berättigade särskilt stöd. Vår uppfattning var att allt fler elever i skolan har svårigheter med att ta del av ordinarie undervisning och att den som anställs för att ge extra stöd har begränsad erfarenhet och utbildning. Utifrån att flera av de elever vi mött med särskilt stöd ofta uppvisat en beteendeproblematik, samt att stödet beviljats i ett sent skede, fanns det en tanke om att arbetet är krävande för den anställde. Utifrån våra kunskaper i organisationspsykologi ville vi därför undersöka hur elevassistenter upplevde sin arbetssituation och vilka möjligheter de gavs i sitt uppdrag.

### **Etiska överväganden**

För att underlätta för deltagarna att dela med sig av sina upplevelser har vi medvetet valt att inte intervjua personer som vi är bekanta med, vilket är i linje med vad som rekommenderas vid utövandet av kvalitativ metod (Kvale, Brinkmann & Torhell, 2009; Willig, 2013) för att särskilja professionsrollen från den privata. Före genomförandet av intervjun fick samtliga deltagare skriva under en blankett (se Bilaga 2) gällande sekretess och samtycke till studien. Information gavs om att intervjun skulle spelas in, att materialet kommer att behandlas konfidentiellt och att citat kommer att avidentifieras för att skydda informanternas identitet. Deltagarna fick även information om att deltagandet var frivilligt och att de under intervjun kunde avbryta sin medverkan eller avstå från att svara på frågor utan att ge någon vidare förklaring. Frågorna som ställdes höll sig på en yrkesrelaterad nivå och förväntades därmed inte väcka några svårare känslor, något som naturligtvis inte helt kan garanteras. Efter avslutad intervju fanns det även möjlighet för deltagarna att ställa eventuella frågor samt att de fick kontaktuppgifter till ansvariga för studien.

### **Resultat**

Studiens resultat redovisas i tre huvudteman, som i sin tur består av flera underteman (se Tabell 1). Varje undertema illustreras med representativa citat från deltagarna. I vissa av

citaten har mindre justeringar gjorts i syfte att öka läsbarheten dock utan att påverka innebörden i uttalandet. Om antalet deltagare inte skrivs ut presenteras resultatet på följande sätt: flera motsvarar 3–4 och majoriteten motsvarar 5 - 6 informanter.

Tabell 1.

*Analysens resultat presenterat i huvud-och underteman*

Huvudtema	Undertema
Organisatoriska faktorer	Otydlig arbetsbeskrivning Otydlig roll Erkännande av yrkesgrupp Påfrestande arbetsmiljö
Individuella faktorer	En indre drivkraft Självkänedom Utanförskap
Elevens bästa	Rätt stöd i rätt tid Trygghet och kontinuitet Förvaring kontra utveckling

## **Organisatoriska faktorer**

Något som samtliga deltagare påpekade var att det fanns olika organisatoriska faktorer vilka uppfattades som hinder för att kunna göra ett bra jobb som elevassistent. Särskilt problematiskt var otydligheten gällande vilka arbetsuppgifter som ingår i arbetet och vilken roll elevassistenten har i organisationen. Deltagarna problematiserade tjänstens utformning och ifrågasatte om den var anpassad efter uppdraget. Majoriteten beskrev en upplevelse av att inte ha tillgång till de verktyg som behövs för att kunna hjälpa eleven på bästa sätt och en upplevd avsaknad av erkännande för sitt arbete. Ett framträdande tema var även upplevelsen av en arbetssituation som ger få möjligheter till återhämtning och som är fysiskt och psykiskt krävande. Resultatet presenteras i följande undertema: otydlig arbetsbeskrivning, otydlig roll, erkännande av yrkesgrupp och påfrestande arbetsmiljö.

**Otydlig arbetsbeskrivning.** Deltagarna beskrev en otydlighet gällande vad man som elevassistent förväntas uppnå och hur man ska arbeta för att nå dit. Särskilt framträdande i resultatet är att den anställde själv ansvarar för att definiera målet med sin anställning och

finna fungerande arbetssätt, där svårigheter fanns med att balansera förväntningar från ledning, kollegor och vårdnadshavare.

Det framkom att samtliga deltagare saknade en tydlig arbetsbeskrivning på vad de förväntas göra i sitt arbete. Det har endast varit vagt formulerat, vilket skapat en osäkerhet kring vad och hur man ska göra i sitt arbete. Majoriteten beskrev att detta är något som diskuterats löst med rektor och övrig ledning, men att någon tydlig skriftlig arbetsbeskrivning aldrig funnits. Flera av deltagarna menade att de själva har fått ta initiativ till att denna arbetsbeskrivning skulle formuleras.

*Jag har ju aldrig sett någon arbetsbeskrivning på exakt vad det är jag ska göra...Jag har bara fått det muntligt. Det är också något jag hade velat prata med cheferna om.*

*Det finns ju ingen arbetsbeskrivning, så det är ett problem...Ehmm...och det är, det finns liksom bara muntligt vad jag ska uppnå. Det är att jag ska... eh...att eleven ska prata så mycket svenska som möjligt. Och att få eleven att fungera socialt med de andra barnen.*

Deltagarna beskrev vidare skiftande arbetsuppgifter och tillvägagångssätt i arbetet som elevassistent. I samtliga intervjuer framkom att elevassistenten får prova sig fram, då det saknas tydliga riktlinjer för hur arbetet ska genomföras. Enbart en av deltagarna tar upp att ett åtgärdsprogram funnits.

*Jag har ju dels liksom frågat "får jag lov att göra såhär?", jag har testat olika saker...(suck) och jag är övertygad om att jag gör ett bra jobb med den här eleven, men någonstans, det är väl ganska typiskt när vi sitter här på universitetet, att det känns lite ovetenskapligt. Jag gör det jag gör, utifrån en fingertoppskänsla och tidigare erfarenheter, snarare än syfte, mål och metod.*

*Det fanns väl ett, vad det nu heter, åtgärdsprogram eller vad man ska säga, där det stod vad elevassistenten ska göra. Men inte så detaljerat, det var nog mer övergripande att man ska vägleda under dagen. Så inte så specifikt att såhär ska du jobba med eleven, för det fick jag ju komma på själv.*

Samtliga elevassistenter beskrev att det inte har funnits tydliga mål med deras arbete. En majoritet upplevde till följd av detta att det har varit upp till dem själva att bestämma vad som ska uppnås i arbete. Flera hade skapat egna mål formulerat i termer av att inte längre behövas, vara osynlig, kunna backa etc. Målet har handlat om att skapa självförståelse hos eleven i ett led i att bli mer självgående.

*Mitt eget mål var att försöka arbeta mig ifrån eleven och att han skulle vara så fri som möjligt.*

*Vissa saker kanske man måste säga om och om igen under en hel termin och sen under slutet av nästa termin så faller polletten ner. Men det är så man måste arbeta. Så som jag ser på mitt jobb så kan jag inte omvandla en person så om 2 månader så finns det inget som den här eleven kommer att göra. Det är inte så det fungerar. Det handlar om att eleven ska lära sig själv ”hur fungerar jag och hur gör jag så det fungerar bäst för mig”.*

Samtidigt som deltagarna tog upp att det var vagt formulerade mål med tjänsten så upplevde en majoritet att det fanns höga förväntningar på deras arbete. En förväntan om att “lösa problemet” och att det är detta som deras anställning syftar till.

*När jag fick den här killen så fungerade ju ingenting med honom. Han liksom låg på golvet och krälade. Då kom jag in och kände inte honom eller föräldrarna, men skulle nu börja ta hand om honom. Då gick han i trean. Och då vet man ju knappt i vilken ände man ska börja, och ingen hade ju orkat med honom för det var så mycket utbrott. Då kan man ju känna “hjälp, vad ger jag mig in på” och “varför sa jag ens ja”... då förväntas ju jag lösa den här uppgiften.*

Två deltagare nämnde även att det funnits olika förväntningar från skola och vårdnadshavare och att det blivit deras ansvar att balansera dessa. Flera betonade vikten av att upprätthålla en god relation med vårdnadshavare för att lyckas med sitt arbete.



*Vi har hittat en relation (syftar till vårdnadshavare), men vi är väldigt olika. Men nu har de börjat prata om struktur och fyrkantighet hemma, vilket jag gjorde redan när jag började. Så jag tror någonstans att de kanske också har läst lite (...) Men här måste allt ske i samråd med föräldrarna och förklara att såhär gjorde jag i denna situationen. Så det är jätteviktigt att ha kontakt med föräldrarna.*

**Otydlig roll.** Deltagarna beskrev att rollen som elevassistent präglas av otydlighet. I studiens resultat är det särskilt framträdande att det finns en osäkerhet kring vilka arbetsuppgifter som ingår och vad som bör prioriteras. Det blir således upp till elevassistenten att själv definiera sin yrkesroll.

Samtliga deltagare beskrev svårigheter med att finna sin roll som elevassistent. Avsaknad av konkreta arbetsuppgifter och vad som förväntas av yrkesrollen beskrevs bidra till förvirring och osäkerhet. Att hitta sin plats i organisationen upplevdes ta tid på grund av att den egna rollen är otydlig. Då elevassistenten inte är fritidspedagog och inte heller lärare, påtalades en känsla av att falla mellan stolarna vilket förstärkte osäkerheten.

*Ehm, sen så känner jag också att, att man inte är...inkluderad eller prioriterad i det som skolan planerar. Det var någon utbildningsdag. Då det var lärarna, det var uttalat att lärarna var inbjudna. De som jobbar på fritids, eller fritidspedagogerna höll fritids öppet för skolbarnen. Så fritids erbjöds för skolbarnen. Och då frågade jag, men jag är ju varken lärare eller fritidspedagog, var hamnar jag i detta?*

Majoriteten beskrev att det var upp till dem själva att sätta gränser för vad som ingår i rollen som elevassistent och vad som faller utanför. Detta var något som man beskrevs bli mer bekväm med över tid, i takt med att man blir tryggare i sin yrkesroll och finner sin plats i kollegiet.

*När jag började som resurs, till dom som nu går i årskurs 7 eller 8 någonting, då var jag inte riktigt klar med vad jag skulle, alltså vad min uppgift var. Utan då blev jag någon slags allmän lekledare till dom som var lite småröriga, ett par stycken som var det där inne. Nu vet jag ju att det är den eleven jag tar hand om och det, jag liksom,*

*då är det mycket lättare att, så att säga, säga nej till dom andra som behöver hjälp eller något sådant.*

*Det är bara de här med att jag jobbar på fritids ibland och det ska bli mer. Där har jag ju sagt ifrån, för det är inte min grej. Det har jag varit ganska tydlig med i ett mail att jag inte jobbar med sådana stora grupper, det tillhör inte min utbildning.*

*...att pedagoger kan tycka att resurser är som en liten assistent till dem. "Kan du gå och kopiera?" Alltså, jag blir vansinnig varje gång jag hör att en resurs ska gå och kopiera (...) så det är ju också hur man är som person och om man säger ifrån att "nä det tänker jag inte göra för det där är inte min uppgift". Det är det jag menar, som jag sa innan, man vill ju ha en arbetsbeskrivning på det man ska göra och inte göra.*

Ett återkommande tema var svårigheter med att veta hur stort pedagogiskt ansvar man har som elevassistent. Flera beskrev att de upplever ett ansvar för att eleven ska nå kunskapsmålen, trots att ansvaret egentligen ligger på pedagogerna. Avsaknad av kunskaper inom det pedagogiska fältet skapar en stress hos deltagarna. Det beskrevs därför vara av stor vikt att ha en nära dialog med undervisande pedagog. Deltagare som arbetade med elever som inte är integrerade i klassrummet beskrev att de upplever ett ännu större ansvar.

*Det har inte varit mitt främsta syfte att jobba mot läromålen, men det gör man ju ändå, man sitter ju och jobbar med allt från att läsa, räkna och skriva. Så märker jag ju när han ställer frågor, när han har problem med någonting, att jag kan detta, men jag kan inte förklara, för jag är ju inte lärare. Och då hade det varit bra att ha en närmare kontakt med klassläraren och försöka jobba med samma saker som resten av klassen. Ehhh, så att man kanske kan "okej, nu jobbar vi med de här sakerna". Om jag kan förbereda mig veckan innan på att nu ska vi gå igenom de här sakerna. Om jag kan förbereda mig på det och har hunnit läsa lite grann så kan man ju själv fundera ut några saker. Om man känner att det behöver man hjälp med, så finns det tid att ta reda på det eller fråga. Så när eleven behöver den hjälpen, som han ju har rätt att få, att jag i större utsträckning kan hjälpa till med det.*

*Jag vet ju liksom att det inte är min uppgift att vara den pedagogiska och liksom lära eleven. Det är överhuvudtaget inte det. Det är mentorns bit och sen får ju hon be mig att göra vissa saker med eleven. Men det har ju blivit så att jag känner att det är helt mitt ansvar fullt ut och att det är jag som ska ta fram metoder. Sen tror jag inte, jag tror inte eleven hade varit annorlunda om hon hade gjort det, inte alls. Men någonstans känner man ju ändå, att det hade känts bättre för mig om hon hade tagit sin bit som pedagog och inte tyckt liksom att den kan väl jag också ta ungefär.*

En majoritet av deltagarna upplevde sig vara en betydelsefull person, inte enbart för eleven de är anställda för utan även för andra elever på skolan. Att man blir en person som eleverna känner att de kan vända sig till.

*Relationen blir väldigt väldigt nära. Och oftast inte bara med den elev jag har utan med hela den klassen jag är i. Jag kommer dem väldigt nära, hela gänget. Och jag får en väldigt bra roll på det sättet, jag är inte deras lärare utan kan vara mer av en vän. Jag kan få förtroende och är med på deras raster. Jag tror jag är en betydelsefull vuxen för hela gruppen. En extra vuxen.*

Samtidigt påpekade flera av deltagarna att det handlar om en balansgång mellan att vara pedagog och vän eftersom man i sin roll förväntas ge stöd i såväl sociala sammanhang som i pedagogiska. Denna balansgång beskrevs ta tid att finna.

*Någonstans så är man ju deras polare, men man är också den vuxne med tanket.*

**Erkännande av yrkesgrupp.** Det framgick tydligt att deltagarna inte upplevde sig få tillräckligt mycket erkännande för sitt arbete. Ett påfallande resultat i studien är att tillfälliga anställningar samt avsaknaden av en tydlig kravprofil vid anställning upplevdes undervärdera yrkesgruppen. Att klara av arbetet på egen hand utan att erbjudas handledning, utbildning eller stöd från kollegor och ledning upplevdes vara en förväntan från omgivningen.

Majoriteten beskrev en önskan om att deras yrkesgrupp ska uppmärksammas mer på arbetsplatsen och bli erbjuden samma möjligheter till utveckling i sitt arbete som övriga

yrkesgrupper. De beskrev att deras yrkesgrupp blir bortglömd och att det är de själva som alltid får ta initiativ till vidareutveckling och stöd.

*Och där kommer man ju in på just det där som jag pratade om innan, att man inte känner sig prioriterad som elevassistent. Att allt från att bli inbjuden till olika saker som händer, att det faktiskt finns någon form av utbildningar eller liksom nätverksträffar. Att man visar att man vill någonting med gruppen elevassistenter.*

*Det känns inte som att det är något som riktas till mig, till liksom...oss som är elevassistenter. Det finns ingenting som liksom säger "här, här gör vi någonting för er". Och de sakerna som finns för övrigt, där känner jag inte jag får någon inbjudan, så jag vet inte om det är, att "Nej, det här är inte något för dig" eller att de bara glömmer bort oss, som grupp liksom. Att man inte, men man känner sig inte prioriterad. Det är...det är tråkigt.*

Endast en av deltagarna beskrev att hen får stöd av skolan i form av handledning och fortlöpande utbildning, vilket var mycket viktigt gällande motivation för fortsatt arbete som elevassistent.

*Då fick jag direkt en handledare som mötte mig med jämna mellanrum, som gav mig tips och frågade hur det gick och det var ovärderligt (...) På den här skolan har jag fått väldigt mycket, vägledning inför den nya eleven och vad jag behöver för kunskap för att kunna jobba nära.*

Majoriteten av deltagarna beskrev en avsaknad av gemensamma möten med övriga kolleger på arbetsplatsen. Yrkesgruppen bjuds sällan in eller ges möjlighet att medverka, då de ständigt förväntas vara i arbete med sin elev och sällan erbjuds någon avlösning.

*Så känner vi väl alla här som är elevassistenter, just att man inte är delaktig på riktigt. Så bara kanske det, det hade man ju också kunnat ha annorlunda, men nu har det blivit bättre. Men att man alltid när man gick på rast innan så var det ju aldrig någon där för att alla, i personalrummet eller så, utan då satt ju jag själv eftersom jag*

*alltid fick ta rasten så sent. Och att chefen då här till exempel, om man försöker vara med på arbetslagsmöte eller på något så, hen blir liksom alldeles sådär, att hen "Nu undrar jag hur du har löst det där uppe med eleven när du sitter här?". Alltså, det är ju aldrig sådär "Åh vad bra att du är med här idag". Att man förlitar sig liksom inte på att, om jag sitter där, så får du väl begripa att jag har löst det med eleven där uppe och att det är någon annan som har ett öga.*

Majoriteten beskrev en uppfattning om att kollegor med samma tjänst ofta var ungdomar som kom direkt från gymnasiet utan vare sig relevant tidigare erfarenhet eller utbildning, vilket de ansåg vara oroväckande.

*Det handlar om den där fingertoppskänslan. Tänk då om man sätter in en tjuugoåring som aldrig jobbat med barn, var är den där fingertoppskänslan? Jag har varit på många föreläsningar där många resurser är, många av dem är jättebra och har bra inställning, men en del undrar man ju, vad har du för känsla för det här jobbet? (...) Jag hade önskat att det var mer...att det fanns en utbildning på riktigt. Jag vet att det finns något men då får man söka det själv. Jag menar bara att det skulle finnas precis som att man blir barnskötare eller undersköterska så skulle det vara utbildning på det här.*

En önskan om en tydligare kravprofil togs upp av majoriteten av deltagarna. De hade gärna sett att det funnits en utbildning för deras yrkesgrupp eller krav på relevant erfarenhet.

*Jag kommer ihåg en annons där kommunen gick ut och sökte elevassistenter, som det heter men jag inte tycker om. Då stod det att du som är 20 år och kan tänka dig jobba med en elev, och det är kul och ja, allt i annonsen var bara så kul. Då kände jag att det var nästan som en kränkning mot hela yrkeskåren. Så lätt är det, så en 20-åring som aldrig jobbat med barn kan hoppa in och ta hand om ett barn som är utagerande och har en diagnos. (...) Det är lite som att negligera jobbat, att man typ bara kan följa efter barnen som en hund och se till så att inget händer.*

Alla utom en av deltagarna hade en tillsvidare tjänst, och samtliga hade tidigare erfarenhet av arbete med barn. Flera menade dock att det finns ett behov av fler tillsvidare tjänster för att locka personal med relevant utbildning och erfarenhet. Tjänsten beskrevs ofta vara ett genomgångsyrke, vilket i sin tur drabbar eleven.

*Det blir ju svårt om det inte är tillsvidare tjänster, för att jag kan ju bara säga om mig själv att själv hade jag ju aldrig sökt om det inte varit en tillsvidare. Det hade jag ju inte gjort. För man kan ju inte gå här och börja bli orolig i liksom i mars, april. "Ja, vad gör jag sen efter juni?". Ja, då måste man söka ett annat jobb, sen ringer dom sen i juli och säger "ja du får förlängt igen" och då har man kanske redan ett annat jobb. Det är ju, det går kanske om man är ung och bor hemma, då spelar det kanske ingen roll om man har ett jobb nästa termin. Men det går ju inte om man är äldre.*

Samtliga deltagare beskrev att de får uppskattning av sina kollegor för att de tar ansvar för eleven, men flera berättade samtidigt att ett stöd i deras arbete sällan har erbjudits. Deltagarna beskrev en avsaknad av intresse för arbetet med eleven, då kollegor och ledning sällan frågar hur det går.

*Men nej, det är något som jag kommer att ta upp liksom när det är utvärdering efter den här terminen. Att det stödet är något som jag saknar, som behöver finnas oftare och mer uttalat, att det ska finnas och vem jag ska vända mig till.*

*Men här då, eftersom det är här vi är nu, så tycker jag det är en sorglig bit och också att man aldrig får stödet. Inte en enda gång under tiden jag jobbat här har någon av cheferna kommit upp och frågat "Hur går det? Kan vi hjälpa dig?". Alltså inte en enda gång.*

**Påfrestande arbetsmiljö.** Deltagarna beskrev sin arbetsmiljö som påfrestande. Speciellt anmärkningsvärda är resultat som pekar på att de hade svårt att ta pauser under arbetsdagen, att den fysiska arbetsmiljön är påfrestande samt att de utsätts för aggressivitet samt hot och våld.

Samtliga deltagare uttryckte svårigheter med att finna tid till återhämtning under dagen. Ofta har de själva fått kräva sin rast då det funnits uttalade förväntningar på att man som elevassistent ska vara med sin elev under skoldagens alla minuter. Även om man lyckats ta sin rast så menade majoriteten att det vore önskvärt med fem minuters andrum för att återfå kraft och fokus, då arbetet stundvis är väldigt intensivt. De beskrev att man ständigt måste vara standby, och därmed aldrig riktigt får en chans att slappna av.

*Det finns väl lite så såhär inofficiellt att kollegorna säger "nej men är det jättemycket så säg till, så tar vi hand om honom en kvart så du kan ta en kopp kaffe". Men så händer det andra saker, det finns andra elever som har behov, så är det någon som är borta den dagen, och då finns det ingen som kan hoppa in för mig. Idag fick jag inte ens min lunchrast för att hon som brukar hjälpa mig, alltså avlasta mig på lunchen, hade semester och de hade inte hittat någon vikarie för henne.*

*...för att det kom ju aldrig någon och avlöste mig, fastän vi kanske hade bestämt det och sådär. Så till slut så fick vi ju, ja men alltså att man fick skriva ner det helt enkelt. Ja, men nu ser det ut såhär och såhär. Men annars tyckte man väl liksom att jag kunde vara med honom hela dagen tills han gick hem.*

Något som samtliga deltagare tog upp som påfrestande är den höga ljudnivån som de befinner sig i under hela arbetsdagen. Detta beskrevs vara något som spär på tröttheten.

*Jag äter dessutom pedagogisk lunch 5 dagar i veckan med dessa elever. Jag har fyra stycken som jag äter lunch med nere på fritids. Det är meningen att det ska vara lugnt och sansat, men vi har en elev som gör jättemycket ljud. Det är riktigt höga skrik alltså. Det tycker barnet är roligt och då är det High Chaparral. Så det kan vara lite tufft för jag har oftast min lunchrast innan detta så då har jag hunnit chilla i 30 min och sen är det kört. Sen har energin försvunnit helt efter att man har haft den lunchen på 20 min.*

Flera av deltagare beskrev en upplevelse av ett förändrat skolklimat, ett hårdnat klimat, där elever inte längre lyssnar och har respekt för personalen på skolan. De beskrev en

förändrad attityd hos eleverna där allt fler barn upplevs som aggressiva vilket leder till en känsla av maktlöshet.

*Det här med att man inte har respekt för vuxna, eller inte bryr sig när vuxna säger ifrån. Det spelar ingen roll om det är rektor eller lärare eller pedagog eller vad det är. Man bryr sig helt enkelt inte. Men också det här att barnen har en tendens idag i skolan, att, de vet att de kan få göra vad de vill mot vem som helst, men att de vet ju också om att vi vuxna inte får göra någonting. Och det säger ju barnen att "jag kan slå dig i ryggen, men du får inte röra mig". Alltså den attityden, det klimatet har ju hårdnat tycker jag liksom. Och det kan jag känna skrämmer mig lite. Vart är man på väg i skolan i framtiden liksom? (...) För jag kan ju bara se på de här ett och ett halvt åren som jag har varit här hur det har förändrats, blivit mycket mer av just den här aggressiva tendensen och det här verbala, och att man inte lyssnar på vuxna, och att man till och med märker att det kan gå ner ytterligare i årskurs två och ett.*

*Men deras inställning är mycket, "ja men vad kan du göra då?". Det kan jag tycka är provocerande, jobbigt och det är inte bra för utvecklingen, överhuvudtaget för samhället. Det är det att alla måste jobba mot samma mål. Barnen måste lära sig att respektera de vuxna.*

Majoriteten av deltagarna tog upp händelser av hot och våld på sin arbetsplats, framförallt verbala angrepp men även fysiska. När eleven får utbrott och blir utagerande finns det en osäkerhet kring vilka befogenheter man har som elevassistent och hur man bör agera för att lösa situationen. De beskrev att konflikter uppstår dagligen och att de ofta får ta emot hårda ord och provokationer från eleven.

*Just när han blir arg, ehm... blir aggressiv, när han skriker, när han inte gör som man ber honom... så finns det också en... oklarhet kring vad jag har för befogenheter. Alltså det blev en sån sak som hände där jag tog tag i honom och lyfte iväg honom. För det gick inte att ha honom på den platsen där han var. Så då började jag fundera på det själv sen. Har jag rätt att göra såhär? Var går gränsen för att fysiskt liksom röra, röra en elev och flytta liksom. Jag vet inte hur jag ska förklara mer men... Ja,*



*jag behöver ju lösa den problematik som uppstår kring honom för att han inte ska förstöra framförallt för andra. Och hade jag inte gjort det, i det här tillfället, och då liksom lyft iväg honom bort och satt honom i en soffa så hade det fått ganska stora konsekvenser.*

*Jag hade en incident förra året där jag fick gå emellan ett bråk där det var en stor kille som vred min arm så det knakade hela vägen, och då kände jag bara ”men vad håller jag på med?”. Så det har varit sjukgymnast och sömnlösa nätter för att min arm inte har någon känsel. Då är jag glad att vi har de där biffiga killarna (syftar på andra anställda elevassistenter) som faktiskt kan gå och ställa sig emellan. Men jag tror inte riktigt att man tänker när det händer sådana saker. Man har inget val. Men efter incidenterna så väljer jag mer vad jag går in i eller går in på ett annat sätt.*

### **Individuella faktorer**

Ett återkommande tema som deltagarna berörde på olika sätt var upplevelsen av att själva vara ansvariga för utvecklingen hos eleven. Elevassistenterna betonade vikten av engagemang och uthållighet för att skapa en relation till eleven, vilket beskrevs vara grundläggande i arbetet. Samtidigt beskrevs det vara en svår balansgång att inte låta arbetet kosta för mycket. Det framkom även en upplevelse av att vara utanför där flera uttryckte en önskan om att inkluderas, erbjudas stöd och en ökad förståelse för deras arbete hos kollegor. Resultatet presenteras i följande underteman: en inre drivkraft, självkänedom samt utanförskap.

**En inre drivkraft.** Särskilt framträdande var behovet av ett starkt engagemang hos de anställda för att kunna skapa förändring hos eleven, där möjligheten att göra skillnad var en tydlig motiverande faktor.

Deltagarna beskrev att det som motiverar dem att fortsätta är att de ser små tecken på utveckling hos eleven, d.v.s. att det går i rätt riktning, en möjlighet att jobba nära eleven där deras arbete gör skillnad.

*Men jag tycker lite att jag har hittat hem. När jag tänker på det som jag har arbetat med förut så kan jag tänka ”nämen, vad höll jag på med?” när jag sålde in varor och sånt. Det var så himla ytligt jämfört med det jag gör nu. Nu jobbar jag med framtiden*

*och jag gör skillnad, och jag känner att jag gör det. Det är fantastiskt att kunna gå in och tänka nu har jag hjälpt dig för resten utav livet, och så tänker jag ofta. Det är fantastiskt.*

Samtliga deltagare upplevde att det var upp till dem själva att bestämma graden av engagemang, och att elevassistenten därmed bestämmer hur utmanande målsättningen blir. Flera deltagare betonade att det är av största vikt att vara engagerad i arbetet, men att det samtidigt finns anställda som inte vill eller kan ge allt, vilket avspeglas i resultatet:

*Men till jul när det hade gått en termin så sa personalen ”nä det här går inte, du får ta dem” och då sa jag ”ja, jag gör det. Men då ska jag göra det till 1000%. Då är det inte att jag ska hoppa in om du är sjuk eller något sådant, då måste ni sätta in vikarier på det”. För det fungerar inte om man vill komma någonstans med dessa barnen. Man måste starta med 1000% annars... de flesta startar bara med 100% och det går inte för då kommer man ingenstans.*

*Det går inte bara att gå in och göra sina timmar. Vi har andra som kommer hit och vikarierar och sen säger ”kul att arbeta som elevassistent!”, men man får inga resultat av det. De här barnen köper inte det. De är oftast extra känsliga. Så det kostar på och ibland är man helt slut, men man får ju resultat.*

**Självkännedom.** Det framgick tydligt att arbetet som elevassistent innebär en intensiv och krävande relation till eleven/eleverna, vilket resulterat i ett ökat behov av återhämtning, där flera behövt gå ner i arbetstid. Då elevassistenten använder sig själv som verktyg i arbetet beskrevs det vara viktigt med god självkännedom för att kunna hantera de utmaningar som arbetet innehåller.

Samtliga deltagare upplevde sitt arbete som intensivt och krävande, att det tar energi både fysiskt och mentalt att ständigt arbeta så nära en elev. Flera av deltagarna tog upp att de elever som de arbetar med ofta har diagnoser och grava beteendeproblem, vilket gör att det krävs ihärdighet hos den anställda.

*Det är otroligt givande arbete om man orkar. (...) Det kostar ju mentalt väldigt mycket, för de barnen... Nu har det hunnit bli många elever som jag har haft hand om under åren men man måste vara nära. För att få resultat måste man gå väldigt nära och krypa under skinnet, både den eleven på mig och vice versa för att få resultat.*

Samtliga deltagare var eniga i att det inte är bra för eleven att frekvent byta elevassistent, men betonade samtidigt att det är viktigt att inte ha samma elev under flera års tid. Deltagarna tog upp olika anledningar till detta, bl.a. att eleven kan knyta an för starkt till sin elevassistent, att det inte gynnar utvecklingen för eleven och att man som elevassistent inte orkar mer mentalt.

*För jag skulle inte varit med min elev till årskurs 9. Utan 3-4 år säger jag är max för då har man levt så nära varandra att det krävs att någon annan tar vid. Mest för utvecklingens skull. Plus att man är trött på eleven får jag nog säga, eftersom det är väldigt intensivt.*

Flera menade att det är viktigt med god självkänedom för att klara av de utmaningar man ställs inför i sitt arbete, och för att kunna utvärdera sig själv, inte bara i yrkesrollen utan även som privatperson.

*Man måste kunna alla sina akilleshälar när man jobbar med dessa barn för annars kommer de att hitta dem åt dig. För om du inte kan dem själv så läser barnen av dig och läser av att du blir svag. Svaghet kan man inte ha när man jobbar med dessa barn, eller inte på det viset i alla fall. Sen kan man ju visa det på annat sätt men om... Jag kan inte komma på något exempel just nu, men om de säger att du är jättedålig på något så måste jag bara kunna säga "ja, jag vet", för då kommer barnen ingenstans. Men om de ser att jag reagerar och går i försvarsställning på det så har de ju hittat mitt. Det är aldrig bra. Därför är det väldigt viktigt att känna sig själv i detta jobbet. Man måste ha självkritiken och kunna se det.*

En majoritet tog även upp att det tar tid att lära sig hur mycket man vill och kan ge av sig själv. Lösningen för flera av deltagarna har blivit att man gjort ett aktivt val att gå ner i anställningsgrad.

*Jag har valt att arbeta 75% och det är ett eget val för att det inte ska kosta för mycket. Jag hade inte orkat jobba 100%. Jag säger det ibland att om jag hade suttit på ett kontor de sista timmarna och bara fört in siffror eller något, då hade jag orkat.*

För att orka med arbetet i längden beskrev flera deltagare att de är strikta med att inte ägna sig åt tankar på arbete på sin lediga tid. Att deras återhämtning är essentiell. Två beskrev dock svårigheter med att kunna skilja på yrkes- och privatroll och att de känslor som uppstår under arbetstid följer med hem. En av deltagarna spekulerade i arbetets inverkan på privatlivet:

*Utan att gå in för mycket i detalj kring det så ska jag och min partner skiljas och det är frågan liksom, hur mycket det hänger ihop. För jag tror att detta bidrar, att det liksom är en del av ekvationen. Liksom hade jag inte tyckt det varit så jobbigt på jobbet så kanske det hade varit en annan situation. Sånt kan man aldrig veta liksom, precis varje orsak, men det är någonting jag tänker på. Att det kanske spelar roll.*

Att lämna ut sitt telefonnummer var även ett ämne som kom upp under två intervjuer och att detta bidrog till svårigheter med att skilja jobb från fritid. De deltagare som belyste detta tog upp att de själva tidigare lämnat ut sina privata nummer till t.ex. vårdnadshavare, men att de av erfarenhet lärt sig att det kostar för mycket.

*Jag är också väldigt noga med att inte lämna ut mitt mobilnummer till familj osv., utan vi har mailkontakt och vi har våra möten. Som en mamma, hon ville ha mitt nummer direkt och hon ville suga in mig. Så att vi skulle bli väninnor och lösa detta. Men man måste lära sig att det finns en linje där. Vi har flera familjer som äter upp våra assistenter, så för mig är det viktigt att hålla den linjen (...) det är i all välmening man lämnar ut sitt mobilnummer men sen blir det samtal på lördagskvällar att barnet*

*har stuckit iväg och var han har stuckit. Och det kostar ju väldigt mycket om man får sätta av sina kvällar och helger till det. Och där har jag varit.*

**Utanförskap.** I resultatet framkom att deltagarna upplever sig vara ensamma i sitt arbete och att det finns svårigheter med att bli en del av kollegiet, då stöttning från kollegor sällan erbjöds. Elevassistenterna beskrev ett påtagligt utanförskap, som förstärktes när majoriteten av arbetet med eleven var förlagt utanför klassrummet.

Majoriteten av deltagarna beskrev att de upplever sig vara ensamma i sitt uppdrag med eleven och det är upp till elevassistenten att själv be om stöd och vägledning.

*Det är ju precis som, det heter ju att det är allas barn, men det är det ju inte riktigt. De där jobbiga barnen vill de flesta inte ha någonting med att göra. Det är faktiskt så. Det är inte så att läraren sätter sig med honom en stund varje dag och liksom försöker, utan det är liksom "det får du ta hand om".*

*Men nu känner jag att eftersom andra ser skillnaden på den här eleven, att jag har lyckats uppnå resultat utan att egentligen få någon hjälp så kanske de förväntar sig att då kan jag fortsätta jobba själv.*

Majoriteten av deltagarna beskrev en känsla av utanförskap och svårigheter med att vara en del av kollegiet på skolan, då möjlighet sällan gavs att delta vid gemensamma möten på arbetsplatsen.

*Att hela tiden behöva försvara "ja, men jag vill också vara en del av gänget, jag vill inte känna mig helt utanför". Men jag slutade med det för jag pallar liksom inte försvara mig hela tiden. Så att, eftersom man "bara" då är elevassistent, vi gör ju för fasiken ett hästajobb.*

*Det är också en sådan sak jag saknar jättemycket. Att vi inte har någon tid på skolan där liksom alla kollegor kan träffas, det finns liksom ingen fikastund eller någonting. Och många saker blir att lärarna har möte och fritidspersonalen har möte. Och sen har vi ju liksom ett arbetsplatsmöte en gång i veckan, men så är det alltid någon som*

*behöver vara rastvakt och jag vet inte om jag kan gå på dom mötena för det beror ju på min elev om möjligheten finns.*

De deltagare som arbetade med elever som inte är integrerade i klassrummet, som är fysiskt isolerade, beskrev en förstärkt känsla av utanförskap.

*Jag känner inte riktigt att jag har en sån tillhörighet med skolan, eller med personalgruppen. Jag har känt mig väldigt, vad ska jag säga, inte utesluten, men att jag har, att jag jobbar i min lilla bubbla med min elev och jag följer liksom honom dit han går och det som händer med honom, så jag kan liksom aldrig bestämma med säkerhet att jag kan vara med på ett APT till exempel. Eller att jag kan följa med på en utflykt, för det kanske inte han vill den dagen. Så det är svårt att hitta den samhörigheten, liksom, utrymmet finns inte tidsmässigt eller möjlighetsmässigt.*

### **Elevens bästa**

Särskilt anmärkningsvärt är resultat som tyder på att anställningsformen för elevassistenter inte är anpassat efter elevens bästa. Något som problematiserades i samtliga intervjuer var att stödet till eleven ofta sattes in i ett för sent skede, vilket ökade risken för att eleven redan dömt ut sig själv. Tillfälliga anställningar beskrevs minska möjligheten för att kunna skapa trygghet och kontinuitet för eleven. Det beskrevs vara nödvändigt att etablera en god relation till eleven, vilken tog tid att skapa, och att det först därefter var möjligt med en positiv förändring. Resultatet presenteras i följande underteman: rätt stöd i rätt tid, trygghet och kontinuitet samt förvaring kontra utveckling.

**Rätt stöd i rätt tid.** Ett återkommande tema i resultatet är vikten av en god skolgång för att möjliggöra en positiv utveckling hos eleven. Det framkom en oro för att stödinsatserna inte är tillräckliga samt att dessa ofta sätts in för sent.

Flera deltagare menade att deras tjänst först blev aktuell i ett för sent skede när pedagoger och omgivning redan har tröttnat och hade då en förväntan om att elevassistenten skulle lösa problematiken kring eleven.

*Han har varit väldigt utagerande, slagits, skrikit mot andra barn. Och detta var i höstas han kom till den skolan där jag jobbar, han kom dit efter höstlovet och jag*

*började sedan jobba nu i januari, så under liksom den sista delen av höstterminen så var det ju väldigt mycket problem med honom och det var därför jag blev anställd. Han har ju blivit utflyttad från klassrummet för han fungerade inte i den sociala kontexten.*

Majoriteten menade att det innebär stora nackdelar med att komma in ett senare skede eftersom det då finns en risk att eleven redan dömt ut sig själv samt att det blir svårare i rollen som elevassistent att förändra det invanda beteendet.

*Jag har bara några få år på mig som resurs, sen börjar barnen straffa ut sig själva. Har de barnen då ingen hjälp eller bara fått nya resurser varje termin så har barnet redan förlorat så mycket så att när barnet börjar i årskurs tre har han inga kompisar. I årskurs fyra är man redan helt ute.*

*Jag menar att ju tidigare du tar dem, formar dem, ju bättre klarar barnen sig sen. Att sätta in mig i en årskurs 2, ja, jag kan göra det, men då blir jag ju bara vakten som ser till att det fungerar. Det ska rätt mycket till för att jag ska hinna få in dem på banan för då är de redan nere rätt djupt i sina hjulspår. Jag tänker en skogsväg som bara blir djupare och djupare. Då är de redan så djupt nere så det är rätt svårt att få upp dem i rätt tid. Men om man tar dem i förskoleklass och sen lägger i det direkt så man får det till att fungera. Så jag tror ju mycket på det.*

Flera av deltagarna uttryckte en oro för att stödet som sätts in inte är tillräckligt för att skapa en positiv utveckling hos eleven, där deltagarna problematiserade om deras insats som elevassistent är ett tillräckligt stöd för eleven.

*Hade jag jobbat på en särskola så är det en helt annan sak, Men att man har ett barn med så pass mycket svårigheter i den här stora skolan, det är liksom, det trodde jag liksom ändå inte.*

Att grunden för barnets framtid läggs i skolan var något som flera deltagare betonade och att det därför är viktigt med en bra skolgång för att möjliggöra en positiv utveckling.

*Skolan är liksom grunden för allas liv och att inte få en bra skolgång, då kan vi se vad som händer sen. Vi kan inte rädda alla barn men vi kan rädda större procent än det vi faktiskt gör. Inte kanske rädda, men vi kan gynna deras vuxna liv som kommer sen.*

**Trygghet och kontinuitet.** Deltagarna upplevde att deras arbete bidrar till trygghet för eleven, vilket beskrevs vara en förutsättning för lärande. Något som också framkommer är behovet av kontinuitet för eleven, där kortvariga planeringar och frekventa byten av elevassistenter skapar en oro hos eleven.

Deltagarna upplevde att de förmedlar en trygghet som stärker eleven och skapar förutsättningar för eleven att klara skolan, såväl i den pedagogiska miljön som den sociala. Majoriteten beskrev att vikten av deras arbete blir extra tydligt när de inte är på plats, och att det ofta är först då som deras arbete uppmärksammas av kollegor. Deras närvaro upplevdes bidra till att skapa en trygghet hos eleven och i klassrummet.

*Killen jag har nu hade ju inte ens kommit till skolan utan mig. Så det är klart att han behöver ju det här och en assistent. Han blir nog väldigt trygg av att jag är där. Det gör honom tryggare. Jag översätter ju ofta skolans språk åt honom, jag är som en länk där. När jag ser att han inte förstår eller att det är sociala koder som jag ser att han inte förstår så går jag in där som en länk och översätter.*

*Alltså man är ju där av en anledning och det är inte så många, tio här på denna skolan, som har lyckats kontrollera honom eller vad man ska kalla det. Lyckats jobba med honom. Så man märker ju de dagarna man eventuellt är sjuk, de ser lite annorlunda ut för honom och det blir nog annorlunda för dom andra eleverna också. Det blir lätt lite rörigt.*

Vid skifte av elevassistent poängterade samtliga deltagare vikten av överlämning. Att det är viktigt att den blir smidig och trygg för eleven, med möjlighet till bredvidgång för den anställde som ska ta vid så att eleven inte faller tillbaka i gamla invanda beteenden. Dock beskrev flera att denna överlämning sällan fungerade, vilket upplevdes bli särskilt tydligt vid byte av skola.



*Vi hade överlämning för dem denna och förra vecka, Så då är vi på den nya skolan och träffar personal. Jag var på riktigt dåligt humör när vi gick därifrån för det kändes inte bra. Det kändes som att allt det jobbet som vi gjort här kanske kommer att försvinna. ”Nä han är en stor pojk nu”.*

Flera av deltagarna menade att det skapar oro hos eleven att inte veta vad som kommer att ske nästkommande termin, om en elevassistent kommer att finnas tillgänglig samt vem denna person kommer att vara. Detta är något som eleverna beskrevs lägga mycket energi på.

*Och jag vet ju också att det är mycket frågor, speciellt här nu dom senaste veckorna. Det är ju att ”kommer jag att finnas där till hösten?”, när dom börjar sexan. Mycket såna frågor liksom ”är du där då?” och det är ju också, tryggheten för dem.*

**Förvaring kontra utveckling.** Deltagarna berörde på olika sätt behovet av tid för att möjliggöra en positiv utveckling hos eleven. Den initiala fasen handlar om kontroll och först efter att en fungerande relation skapats kan ett utvecklingsarbete påbörjas. Kortvariga anställningar ansågs därför vara kontraproduktiva, eftersom dessa förhindrar utveckling hos eleven. Således handlar det då mer om förvaring än utveckling.

Deltagarna beskrev relationen till eleven som något som utvecklas över tid och att arbetsuppgifterna förändras i takt med den utvecklingen. Samtliga menade att det tar tid att komma till förändringsfasen. Att den första fasen snarare handlar om kontroll, sätta sig i respekt och skapa ramar. Först därefter kan en ömsesidig respekt utvecklas, vilket möjliggör fokus på utveckling.

*Om jag sen ska tänka på det här med jobb, där det är många elevassistenter, kanske en den terminen åt Kalle och sen är där helt plötsligt en annan på vårterminen för Kalle och så håller det på så. Det tycker jag däremot är kasst. Det känns ju inte, som jag sa innan, om man då ska prata barnets bästa och så. Det känns inte som att det är barnets bästa att ha det så. För jag menar det tar ju tid, speciellt barn med problematik har ju svårare att skapa relationer med en annan person. Det är inget*

*som kommer bara så pang-bom utan något som man får bygga upp sakta, men säkert. Och det kan ta tid, som jag sa innan. Det har tagit en och en halv termin för mig att komma dithän vi är idag och vi är långt ifrån färdiga. Så det är ju inte något man bara gör i en handvändning.*

*I början så kände jag att förväntningarna var att den här eleven inte ska bråka med andra, han ska inte skrika, inte var utagerande. Jag ska liksom kontrollera honom. Men efterhand som jag lärt känna honom och han har lärt känna mig så har vi hittat sätt att jobba.*

Problematisering av anställningar som löper över en termin var något som majoriteten av deltagarna tog upp eftersom eleven då ständigt hamnar i kontrollfasen och aldrig kommer vidare till utvecklingsfasen. Den första fasen beskrevs som krävande och intensiv och något som tar mycket kraft från såväl eleven som elevassistenten.

*Först ska jag knyta barnen till mig för att bygga den här relationen där de litar på mig och vet att när jag säger något så menar jag det och det inte är lönt att hålla på och testa hela tiden. Den här testperioden tar ju väldigt hårt på barnet och den tar väldigt hårt på mig. Framförallt ska barnet lägga energi på att lära sig saker i skolan istället för att testa mig, och då måste vi ta oss igenom den fasen.*

*När han började på skolan och när det var mycket utagerande, så fanns där inte möjlighet att ge honom frihet, för den missbrukades. Vilket han inte gör nu, eller väldigt sällan (...) och sånt växer han ju också av. Att han får visa att han kan. För det fanns det nog inte utrymme för i början. När det mest handlade om att kontrollera honom.*

Majoriteten beskrev att man i skolans värld å ena sidan pratar om elevens bästa samtidigt som man å andra sidan skapar organisatoriska hinder för en god utveckling, vilket i sin tur drabbar eleven. En av deltagarna beskrev det som en typ av dubbelmoral:

*Alla skolor som anställer terminsvis gör det för en termin i taget. Om man då har ett barn där man får lära sig att gör jag såhär så går han i taket och fungerar det inte så måste jag göra såhär istället för att han ska hålla sig lugn. Då har du precis lärt dig det när terminen är slut, sen säger de upp dig och då kanske du redan har sökt ett nytt jobb. Man kanske inte väntar hela sommaren på att få besked om man får jobba kvar utan man söker ju sig ett nytt jobb. Då kommer det in en ny resurs till det här barnet som ska gå igenom hela samma process igen. Då kommer den personen, lagom till att skola slutar, på hur allting fungerar. Och sen kommer nästa nya resurs. Jag tycker jobbet är viktigare än så. För barnet skull är detta jobbet väldigt viktigt.*

## **Diskussion**

Studiens resultat kommer att diskuteras i relation till tidigare beskriven teori och forskning. De *Organisatoriska faktorerna* kommer först att behandlas, följt av de *Individuella faktorerna*. Diskussion som berör temat *Elevens bästa* behandlas löpande.

### **Organisatoriska faktorer**

**Otydlig arbetsbeskrivning.** Resultatet tyder på att det finns flera frågetecken för den anställde gällande såväl arbetsuppgifter, tillvägagångssätt som mål med tjänsten. Vid tillträde av tjänsten fick ingen av elevassistenterna en tydlig skriftlig arbetsbeskrivning, vilken syftar till att tydliggöra arbetsinnehåll och ansvar för den anställde. Att tydliggöra arbetsinnehållet är en skyldighet som arbetsgivaren har gentemot sina anställda (Arbetsmiljöverket, 2015), men resultatet talar för att detta tydliggörande inte har gjorts. Att inte veta vad som förväntas eller vilka arbetsuppgifter som inryms i ens arbete har visat sig vara exempel på arbetskrav som är ogynnsamma för den anställde (Arbetsmiljöverket, 2015; SBU, 2014), förenat med ett sämre välmående och en ökad risk för utmattning (Bakker & Demerouti, 2007; Dicke et al., 2018). Resultatet talar för att en tydlighet kring vad de anställda förväntas göra i arbete saknas och att det i nuläget tycks bli upp till individen att själv bestämma vad som ingår i tjänsten och därmed förhandla om arbetsmiljö och arbetsvillkor. Genom att arbetsgivaren tydligt redogör för vad arbetet innebär, förväntade resultat och arbetssätt skulle upplevelsen av kontroll i arbetet sannolikt öka för den elevassistent som tillträder tjänsten.

Enbart en av sju elevassistenter nämner att ett åtgärdsprogram skapats, vilket dock varit så vagt formulerat att det inte uppfattats som vägledande för den anställde. Att elevassistenterna inte hänvisar till detta dokumentet vid frågor om deras arbetsuppgifter och

vad de förväntas uppnå i arbetet väcker funderingar om åtgärdsprogrammet kommit att fylla sitt syfte. Det kan tänkas fördelaktigt om detta åtgärdsprogram ses som ett grundläggande arbetsredskap för elevassistenten. Nu kan det antas att elevassistenten istället ägnar tid åt att göra en kartläggning av elevens svårigheter och därefter själv skapar en målformulering, vilket resulterar i dubbelarbete och ett slöseri av resurser.

Deltagarna upplevde höga förväntningar från organisationen att lyckas "lösa problemet", men beskrev samtidigt att det saknas en tydlig beskrivning av vad denna lösning innebär. Resultatet visar på en avsaknad av tydligt definierade mål med elevassistentens arbete, vilket bidrar till en osäkerhet hos den anställde i vilken riktning man bör arbeta och om den egna arbetsinsatsen är tillräcklig. Anställning av en elevassistent blir ofta aktuellt då en elev uppvisar svårigheter i skolsituationer och riskerar att inte nå kunskapsmålen. Om målet för elevassistenten är att stötta eleven så att denne når kunskapsmålen i skolan, får det sägas vara ett stort och långsiktigt mål. Utifrån att anställningarna för yrkesgruppen ofta är tillfälliga och löper över en termin samt att det saknas krav på pedagogisk utbildning vid anställning är detta problematiskt. Ett överväldigande mål kan bidra till rollbelastning utifrån att de anställda upplever att det saknas tid och resurser i förhållande till målet (Örtqvist & Wincent, 2006). Om den anställde upplever att målet inte kan nås kan det leda till ett minskat engagemang eller distansering från arbetet som ett sätt att skydda sig och hantera sin frustration (Demerouti et al., 2001). Detta är oroväckande utifrån att elevassistenterna beskriver engagemang som en av de viktigaste faktorerna i arbetet med eleven. Det kan även tänkas finnas motstridiga känslor kopplade till att eleven når kunskapsmålen, då det kan innebära att elevassistenten inte längre har någon arbetsuppgift och således inte erbjuds en förlängd anställning. Det kan ifrågasättas om det är en önskvärd belöning, att till följd av sin arbetsinsats, riskera att bli utan arbete.

Skolverket (2014) tar upp vikten av att utvärdera de insatser som skolan beslutat om i åtgärdsprogrammet och att detta är något som skolan ansvarar för att hitta lämpliga rutiner för. Av resultatet framkommer det att denna typ av utvärdering inte sker. Elevassistenterna beskrev svårigheter med att utvärdera sin arbetsinsats och veta huruvida arbetet gick i rätt riktning. Utan regelbundna utvärderingar kan det antas svårt för såväl den anställde som organisationen att få en uppfattning om hur arbetet fortlöper. Genom löpande utvärderingar ges även möjlighet att uppmärksamma eventuella oklarheter samt undersöka den anställdes behov av hjälp och stöd för att klara av sitt arbete. Med en sådan dialog kan en förändring av

krav och resurser i arbetet bli aktuell för att skapa en mer gynnsam arbetsmiljö. Detta går i linje med tidigare forskning som visat att återkoppling i arbetet är en viktig resurs (Bakker et al., 2007). Dock uttryckte deltagarna att ett intresse från chefer och kollegor saknas och att återkoppling på deras arbete är näst intill obefintligt. Då elevassistenten upplever att dennes arbete inte uppmärksammas kan det leda till en ökad arbetsinsats för att få det erkännande man tycker sig förtjäna, något som har visat sig ha ett samband med utmattning (Bakker et al., 2000; de Jong et al., 2000).

**Elevassistentens roll i organisationen.** Deltagarna uttryckte svårigheter med att veta vilken roll och vilka ansvarsområden de har i organisationen, där en tydlig avgränsning av vad som ingår i rollen och vad som faller utanför saknas. Denna otydlighet kan tänkas bidra till att elevassistenterna finner det svårt att veta hur de ska agera och prioritera i det dagliga arbetet, samt att de upplever förvirring och osäkerhet. Studier har visat att otydliga förväntningar i arbetet kan bidra till rollförvirring, då den anställde inte upplever sig veta hur man bör agera kopplat till sin roll. Det finns då en risk att den anställde tar på sig för mycket ansvar, tar på sig uppgifter som andra kollegor ansvarar för samt att man börjar tvivla på sin förmåga att kunna fullfölja sitt uppdrag (Forsyth, 2013). Detta är bekymmersamt eftersom rollförvirring på lång sikt har visat sig predicera utmattning (Nixon et al., 2011).

Deltagarna upplevde att de flera gånger blivit tillfrågade av kollegor att ägna sig åt arbetsuppgifter som ligger utanför syftet med deras anställning, vilket kan tolkas som att det inte heller är tydligt för omgivningen vad rollen som elevassistent innebär och vilka förväntningar som ska associeras med den. Förutom att rollförvirring kan ge konsekvenser för den enskilde, har forskning även visat att det är särskilt kritiskt när det förekommer teamarbete på arbetsplatsen eftersom förvirringen kan sprida sig och skapa ett förvirrat klimat (Mañas et al., 2018). Detta kan ge upphov till konsekvenser som drabbar flera anställda på arbetsplatsen, då forskning visat att det kan bidra till ett minskat emotionellt engagemang samt en minskad sannolikhet för att anställda självmant tar på sig nya relevanta uppgifter (Mañas et al., 2018). Ett sådant klimat kan tänkas ha en negativ inverkan på elevernas skolgång som riskerar att inte få den hjälp och stöd som är nödvändig för en positiv utveckling.

Flera av elevassistenterna beskrev tendenser till att gå in i roller som inte är förenliga med varandra, vilket kan ge upphov till rollkonflikt (Forsyth, 2013). Ett sådant exempel är att elevassistenten tillskrivs ett pedagogiskt ansvar som egentligen tillhör en annan yrkesroll i

organisationen. Ytterligare en rollkonflikt tycks vara att elevassistenten behöver finna en balans mellan att vara vän, den vuxna och pedagog, vilket blev tydligt i skapandet av relationen med eleven. Elevassistenterna betonade vikten av en god relation med eleven, att skapa tillit och komma överens samtidigt som det finns ett stort behov av att skapa struktur, sätta sig i respekt och ställa krav på eleven. Dessa roller beskrevs svåra att balansera och att det var en balans som tog tid att finna. Att elevassistenterna uttryckte svårigheter med denna balansgång kan utifrån forskning hänga samman med att dessa roller upplevs motsägelsefulla eller oförenliga med de förväntningar som finns associerade med rollerna (Angelöw et al., 2015; Forsyth, 2013). Elevassistenterna upplevde sig även ha blivit en betydelsefull vuxen för flera elever på skolan, vilket kan ses som att rollen som elevassistent har kommit att fylla fler syften än det primära. De tycks därmed som att det finns en risk för att en roll utvecklas och får fler funktioner om den inte är tydlig och avgränsad.

Den ständiga balansgången mellan rollerna upplevdes som mentalt krävande och något som tog energi. Resultatet visar även på att deltagarna slutat kämpa för att ta del av planeringar och möten, vilket talar för ett minskat organisatoriskt åtagande hos den anställde. Elevassistenterna beskrev även att det tar tid att finna sin plats i organisationen och att komma in i rollen, där flera kollegor väljer att inte stanna kvar i tjänsten, vilket kan tänkas förklaras av att de anställda upplever en så pass stor rollstress. Detta går i linje med tidigare forskning som visat på samband mellan rollstress och emotionell utmattning, minskad tillfredsställelse med arbetet, ökad benägenhet att sluta på sin arbetsplats samt minskat organisatoriskt åtagande (Fried et al., 2008; Örtqvist & Wincent, 2006).

Huruvida denna otydlighet, kring vad man förväntas göra och vilken roll man har i organisationen, är något som speglar hela yrkesgruppens upplevelse är svårt att uttala sig om, men att samtliga elevassistenter i studien upplevde en så pass stor otydlighet relaterat till tjänsten får sägas vara problematiskt. I linje med tidigare forskning skulle organisationen tjäna på att tydligt definiera elevassistentens roll och erbjuda återkoppling gällande hur man presterar i rollen (Pritchard et al., 2008), vilket har visat sig öka effektiviteten och välbefinnandet hos de anställda (Mañas et al., 2018), något som även kan bidra till att fler anställda vill stanna kvar i organisationen.

**Ogynnsamma förutsättningar för att göra ett bra arbete.** I resultatet framkommer en avsaknad av erkännande för yrket som kan kopplas samman med tillfälliga anställningar och en upplevelse av att inte bli sedd och prioriteras av organisationen. Vidare tyder resultatet

på en ofördelaktig och krävande arbetsmiljö, som bidrar till ett stort behov av återhämtning. Dessa faktorer påverkar möjligheten för elevassistenten att göra ett bra jobb.

**Kontraproduktiv anställningsform.** Det framkom en oro för om stödet som sätts in för eleven är tillräckligt och om det sätts in i rätt tid. Tillfälliga anställningar tycks utifrån resultatet vara den mest förekommande anställningsformen för elevassistenter. Detta blir problematiskt sett till att resultatet belyser att det tar tid att komma in i yrket och att ett förändringsarbete är möjligt först efter att man byggt en relation till eleven. Arbetet med eleven tycks inledningsvis innehålla mycket konflikter och handla om gränssättning. Först efter att elevassistenten lärt känna eleven och vilka arbetssätt som fungerar kan ett förändringsarbete påbörjas. Denna relation beskrevs ta en termin, ibland mer, att etablera. Elevassistenterna betonade vikten av kontinuitet och trygghet för elevens utveckling. Det tycks därmed motsägelserfullt att flertalet tjänster löper terminsvis, när resultatet tyder på att det tar betydligt längre tid än så att skapa förändring.

En bidragande anledning till att stödet sätts in sent och endast löper över en kort period kan vara att det för skolans del finns en ekonomisk aspekt av att anställa en person som endast ägnar sig åt en eller några få elever. Resultatet talar för att anställning av en elevassistent fungerar som en kortsiktig lösning som sker när situationen upplevs ohållbar, vilket drabbar eleven och försvårar arbetet för elevassistenten. Resultatet tyder på att det innebär stora nackdelar för såväl elevassistent som elev att stödet sätts in i ett så pass sent skede, eftersom det riskerar att eleven redan dömt ut sig själv. Om stödet sätts in när övrig personal gett upp kan det antas att problematiken hos eleven har eskalerat, vilket gör det svårt för elevassistenten att veta vilka problemområden som bör prioriteras samt att förväntningarna på arbete kan upplevas övermäktiga. Istället för att arbeta med förändringsarbete kan det antas att elevassistenten får arbeta med uppfostran och motivation. Det vore därmed fördelaktigt för skolan att anställa elevassistenten i ett tidigare skede där arbetsgivaren vid introduktion till tjänsten ansvarar för att den anställde får en god inblick i elevens problematik och vilket område som bör bli fokus för elevassistentens arbete.

Tillfälliga anställningar beskrevs även försvåra att kunskap förs vidare till nästa elevassistent och därmed möjliggöra en smidig övergång för eleven, då det ofta saknas beslut om eleven får fortsatt stöd nästkommande termin. Organisationen kan på grund av tillfälliga anställningar gå miste om kontinuitet och kompetens (Aronsson et al., 2012). Således kan den flexibilitet som anställningsformen innebär för organisationen bli till nackdel för såväl den

anställde som eleven, som ständigt får börja om i det som beskrivs vara en initial konfliktfylld kontrolleringsfas.

En tillfällig anställning kan även bidra till att belöning för arbetet, i form av att se förändring hos eleven och få positiv feedback från såväl kollegor som ledning, uteblir. När den anställde inte upplever att arbetet står i proportion till den belöning som utgår, har studier visat att anställda försöker lösa denna obalans genom att till exempel minska den egna ansträngningen (Van Vegchel et al., 2005). Vidare finns det även stöd för att tillfälliga anställningar har samband med minskad arbetstrivsel, minskat engagemang samt sämre prestation (Cheng & Chan, 2008; Sverke et al., 2002). Detta kan anses problematiskt då samtliga elevassistenter betonar vikten av det egna engagemanget för att möjliggöra förändringsarbete.

Det tycks därmed vara något av en paradox, där anställningsformen minskar möjligheten för den anställde att lyckas med sitt arbete och där mål om att skapa trygghet, stabilitet och kontinuitet för eleven blir omöjliga att uppnå. Tillfälliga anställningar i sent skede minskar möjligheten att fokusera på elevens utveckling, där elevassistenten istället får lägga kraft på att skapa ramar och struktur, således handlar det mer om en typ av förvaring av eleven. Detta talar för att anställningen blir kontraproduktiv.

**Brist på återhämtning.** Att elevassistenterna har en krävande arbetsmiljö framkommer i resultatet, där såväl fysiska som psykiska aspekter lyfts fram. Resultatet visar på ett stort behov av återhämtning, men att tillfälle till detta sällan ges. Deltagarna upplevde en förväntan från omgivningen att ensam klara av att arbeta med eleven. Att skapa tid för återhämtning och finna kollegor som kan ge avlösning i arbetet blev snarare upp till elevassistenten själv att ordna. En upplevd förväntan från kollegor om att man bör klara arbetet på egen hand minskar sannolikt elevassistenternas benägenhet att be om hjälp i form av avlösning, trots att ett stort behov finns, eftersom man inte vet hur förfrågan kommer att bemötas.

Arbetet som elevassistent innebär en intensiv relation till eleven. Elevassistenterna jobbar nära sin elev under skoldagens samtliga timmar, där ensamarbete tycks vara vanligt förekommande. Elever som blir berättigade särskilt stöd beskrevs ofta ha en beteendeproblematik, och därmed kan det antas att dessa elever har ett utmanande beteende. I resultatet framkommer det att arbetet innehåller krävande situationer med oförutsägbara händelser och konflikter. I sådana situationer förefaller det vara av värde att den anställde är



utvilad, uppmärksam och har tålamod för att hantera situationerna på ett bra sätt och uppvisa ett professionellt bemötande. Om inga möjligheter ges till återhämtning kan det antas svårare att upprätthålla ett bra förhållningssätt, vilket kan skapa en upplevelse hos elevassistenten av att inte kunna hantera situationen. Genom att schemalägga raster och ge möjlighet till avlösning vid behov ökar sannolikt chanserna för en balans mellan arbetsengagemang och återhämtning. Vid pauser ges även möjlighet att reflektera och tala med kollegor, vilket kan bryta negativa tankebanor och göra att arbetsbördan känns lättare, vilket är i linje med arbetsmiljöverkets forskrifter vid ensamarbete (AFS 1982:3) och forskning som visar att ett socialt stödande klimat minskar upplevelsen av ett krävande arbete (Bakker et al., 2007).

Vidare beskrivs händelser av hot och våld och ett påfrestande skolklimat, där det finns en osäkerhet kring riktlinjer i konfliktfyllda situationer och vilka befogenheter den anställde har. Utifrån beskriven kontext kan deltagarnas känsla av sammanhang (Antonovsky, 2005) påverkas negativt. De oförutsägbara arbetsdagarna i kombination med otydlighet kring vilka befogenheter som finns att tillgå kan tänkas minska deras upplevelse av meningsfullhet i arbetet, vilket elevassistenterna uttrycker i form av maktlöshet. Det kan antas vara starkt psykiskt påfrestande att hantera en utåtagerande elev, och om den anställde då dessutom inte vet hur den bör agera kan det antas vara förenat med risker. Elevassistenterna skulle sannolikt gynnas av tydligare riktlinjer vid hot och våld så att de känner sig trygga på sin arbetsplats. De tycks finnas ett behov av ett systematiskt arbetsmiljöarbete gällande elevassistenters arbetssituation. Det är möjligt att ett sådant arbete görs, men utifrån resultatet kan det antas att det inte görs i tillräckligt stor utsträckning eller att det inte fungerar i praktiken.

**Att inte bli sedd.** I resultatet framkommer att elevassistenterna inte upplever sig bli sedda eller prioriterade av organisationen på samma sätt som andra yrkesgrupper i skolan. Övriga yrkesgrupper beskrevs bjudas in till olika utbildningar och möten, men att dessa sällan riktade sig till elevassistenter. Detta bidrar sannolikt till deras upplevelse av utanförskap och förstärker känslan av att arbetet inte är viktigt. Det kan antas att organisationen inte prioriterar anställda som endast befinner sig på skolan under en termin, vilket går i linje med tidigare forskning som visar att tillfälliga anställningar ofta innebär sämre anställningsvillkor än tillsvidare tjänster (Arbetsmiljöverket, 2016). Om majoriteten av anställda elevassistenter har en tillfällig anställning kan det tänkas minska sannolikheten för att organisationen investerar i de anställda och erbjuder vidareutbildning samt tillgång till stöd, en inställning som kan gå ut över yrkesgruppen i stort.

I resultatet framkommer att det saknas specifika krav på utbildning och erfarenhet vid anställning, vilket upplevs förminska vikten av elevassistentens arbete och skapa en förväntan hos omgivningen om att vem som helst kan klara arbetet, något som deltagarna vänder sig emot. I resultatet framhålls vikten av tidigare erfarenhet och utbildning för att hantera de utmaningar man ställs inför som elevassistent. I resultatet hänvisar deltagarna flera gånger till en så kallad fingertoppskänsla, grundad på tidigare kunskap och erfarenhet, snarare än evidensbaserade metoder. Det är problematiskt att en så pass stor yrkesgrupp i skolan inte blir satsad på och ges utbildning i vetenskapligt beprövade metoder och verktyg. En elev som blir berättigad särskilt stöd kan antas ha ett mer omfattande behov av fungerande metoder, vilket gör avsaknaden ännu mer problematisk. Vidareutbildning och kunskap kan antas bidra till en ökad tilltro till den egna förmågan, vilket studier har visat är en viktig resurs för att minska effekterna av krav i arbetet och öka motivationen (Dicke et al., 2018).

Resultatet tyder även på ett behov av kontinuerlig handledning. Då arbetet som elevassistent innebär en intensiv och krävande relation till eleven kan arbetet antas vara psykiskt belastande. Utifrån att tjänsten även innehåller mycket självständigt arbete kan det tänkas finnas ett behov av att ventilera och få nya perspektiv, vilket skulle kunna tillgodoses genom professionell handledning. Resultatet tyder även på att elevassistenten tilldelas ett stort ansvar för elevens utbildning. Även om läraren i teorin har det pedagogiska ansvaret, tycks det i praktiken inte vara lika tydligt. Om eleven inte har kunnat tillgodose sig ordinarie undervisning kan det ifrågasättas att elevassistenten, som inte besitter pedagogiska kunskaper, blir den som får bära det stora ansvaret för elevens utbildning. Genom att erbjuda elevassistenten tid till planering av undervisningen tillsammans med lärare och specialpedagog ökar möjligheten att anpassa undervisningen och ta fram lämpliga hjälpmedel vilket sannolikt skulle underlätta arbetet och öka upplevelsen av kontroll.

Deltagarna i studien hade olika typer utbildning och arbetslivserfarenhet, men var överens om att det är ovanligt bland kollegor. Eftersom det saknas tydliga krav på utbildning vid rekrytering av elevassistenter kan yrket tänkas bli en utväg för dem som inte upplever sig kvalificerade för andra arbeten. Forskning visar att en obalans mellan ansträngning och belöning förekommer i högre grad när den anställde inte upplever sig ha något alternativ på arbetsmarknaden, när det råder en hög konkurrens om jobb samt om den anställde är överengagerad i sitt arbete (Van Vegchel et al., 2005). Elevassistenterna beskrev att det är sällsynt att bli erbjuden en tillsvidare tjänst som elevassistent. Om det råder en hög

konkurrens om dessa tjänster, kan det antas att den anställde snarare väljer att acceptera rådande arbetssituation än att ställa krav. Vidare medför en obalans mellan upplevd ansträngning och belöning en ökad risk att lämna professionen (Derycke et al., 2010), vilket återfinns i resultatet då deltagarna lyfter en oro över att arbetet som elevassistent ses som ett övergångsyrke som i första hand inte lockar personal med rätt kompetens.

Sammantaget visar resultatet gällande organisatoriska faktorer ett behov av att tydligare uppmärksamma yrkesgruppen, i den egna organisationen och samhället i stort. Ett första steg vore att implementera tydliga krav på utbildning och arbetsbeskrivning. Det är även av vikt att minska andelen tillfälliga anställningar vid rekrytering av elevassistenter för att möjliggöra att lyckas med uppdraget. Detta eftersom samtliga elevassistenter betonar vikten av stabilitet, kontinuitet och trygghet för att på bästa sätt kunna stötta eleven. Vidare behöver den anställde erbjudas möjlighet till återhämtning, kontinuerlig handledning samt vidareutbildning för att skapa en hållbar arbetssituation. En sådan organisatorisk satsning hade sannolikt ökat chanserna att behålla kompetent, engagerad och välmående personal, vilket gynnar såväl den anställde som elev.

### **Individuella faktorer**

**Ensam i uppdraget.** Resultatet visar att elevassistenten ofta lämnas ensam i uppdraget med eleven, vilket sannolikt bidrar till upplevelsen av högt ställda krav från organisationen. Enligt resultatet är vikten av samverkan i organisationen gällande elevens utveckling något som sällan betonas, utan det tycks snarare vara upp till elevassistenten att skapa förändring. Upplevelsen av att vara ensam i uppdraget förstärks sannolikt av att kollegor och ledning sällan engagerar sig i arbetet, att övrig personal har en tendens att minska sitt engagemang till eleven då elevassistenten tillträder tjänsten och att det finns en diffus uppfattning om det kollektiva ansvaret för elevens utveckling. Utifrån resultatet kan det antas att organisationen anser sig ha åtgärdat elevens behov genom att anställa en elevassistent som ensam får i uppgift att ansvara för elevens utveckling. Sett till tidigare forskning som påtalar vikten av tillgång till resurser i arbetet för att kunna hantera kraven i arbetet (Demerouti et al., 2001; Van den Broeck et al., 2012) kan denna lösning ifrågasättas. I synnerhet då forskning visar att ett stödjande klimat är särskilt viktigt (Bakker et al., 2007). Det skulle sannolikt vara fördelaktigt att betona det gemensamma ansvaret, genom att exempelvis tydliggöra de olika parternas ansvarsområden och öka möjligheten till samarbete.

Det kan utifrån resultatet antas att elevassistenterna har högre krav på arbetet än organisationen. Då elevassistenterna upplever en avsaknad av erkännande från omgivningen, finns det en risk att elevassistenten blir överengagerad i sitt arbete för att få det erkännande man upplever sig förtjäna. Ett ökat engagemang i en sådan typ av kontext har visat sig öka risken för utmattning, då överengagerade medarbetare har svårare att uppmärksamma en obalans mellan ansträngning och belöning i arbetet. Om den anställde trots ökad arbetsinsats och stort engagemang inte får belöning för sitt arbete, i form av en positiv förändring hos eleven eller återkoppling från kollegor och ledning, kan det minska det fysiska och psykiska välmåendet, vilket går i linje med tidigare forskning (Van Vegchel et al., 2005). Utifrån detta tycks engagemanget hos elevassistenten vara förenat med såväl fördelar som nackdelar. Elevassistenterna betonar vikten av ett starkt engagemang för att kunna lyckas med sitt arbete, samtidigt som ett starkt engagemang i denna typ av kontext talar för en ökad risk för utmattning.

I arbetet tycks det finnas en avsaknad av yttre belöningar som motiverar elevassistenterna, vilket innebär att de huvudsak behöver förlita sig på en inre drivkraft om att göra skillnad. Det är därmed inte förvånande att elevassistenterna beskrev ett varierande engagemang bland sina kollegor, eftersom det blir upp till den anställde att själv välja nivå för sitt arbete. Detta kan utifrån elevens perspektiv innebära såväl en vinst- som nitlott.

Resultatet talar för att de emotionella kraven i arbetet är särskilt krävande. Elevassistenterna behöver ge mycket av sig själva vid skapandet av en relation till eleven och använda sig av den egna personen som verktyg i arbetet. Att den anställde behöver förlita sig på egna resurser bidrar sannolikt till upplevelsen av ett krävande arbete. Att vara beroende av egna resurser kan tänkas vara kritiskt då tidigare studier visar på samband mellan avsaknad av externa resurser och ett lägre välmående samt minskat engagemang (Demerouti et al., 2001; Van den Broeck et al., 2012).

Det är arbetsgivarens ansvar att se till att resurser anpassas till de krav som ställs i arbetet (AFS 2015:4). I studien är det en elevassistent som tillandanhållits resurser i arbetet, såsom en bra relation till ledning, gott kollegialt stöd, möjlighet till vidareutbildning och handledning. Denna elevassistent beskrev sig vara nöjd med sitt arbete, vilket kan kopplas till en upplevd balans mellan krav och resurser. Det är dock av vikt att poängtera att denna upplevelse skiljer sig från övriga deltagares, där resultatet snarare talar för att elevassistenterna inte erbjuds resurser i arbetet som i tidigare forskning betonats vara viktiga,

exempelvis stöd från ledning och kollegor, möjlighet att utvecklas i arbetet och få feedback (Bakker & Demerouti, 2007; Van den Broeck et al., 2012). Forskning har även visat att en obalans mellan krav och resurser för yrkesgrupper inom socialt arbete är särskilt bekymmersamt då man sett att risken för utmattning är större (Demerouti et al., 2001). Bristen på resurser i arbetet riskerar att flera elevassistenter inte mår bra i sitt arbete.

**Självkännedom.** Utifrån att deltagarna använder sig själva som verktyg samt att tjänsten innebär mycket ensamarbete är det inte förvånande att självkännedom är ett återkommande tema under intervjuerna. I arbetet möter elevassistenten elever med utmanande beteenden och det är därmed av vikt att veta sina begränsningar och ha en medvetenhet om sina styrkor och svagheter för att bättre hantera de utmaningar som uppkommer i arbetet. Resultatet tyder på att de som anställs som elevassistenter behöver ha förmåga till självkritik och kunna utvärdera sig själva i arbetet, i synnerhet eftersom ingen annan i organisationen tar ansvar för detta.

Elevassistenterna använde sig av olika strategier för att skapa en hållbar arbetssituation. I resultatet framkommer ett behov av att inte ägna sig åt arbetsuppgifter efter avslutad arbetsdag. För vissa av deltagarna var en sådan gränssättning enklare, medan andra beskrev svårigheter med att separera yrkesrollen från den privata. Det kan antas av de som upplever svårigheter med att skilja rollerna åt upplever sitt arbete som mer krävande. Även om man lyckades särskilja arbete från fritid ansåg flera deltagare att det inte var hållbart med en heltidstjänst som elevassistent. Att så pass många upplever sig tvungna att minska antalet arbetstimmar för att orka, talar för att kraven inte står i proportion till de resurser som erbjuds. Att gå ner i arbetstid får sägas vara en drastisk åtgärd som talar för att den anställde själv känt ett behov av att ta tag i sin situation för att göra den hållbar. Detta är säkerligen ett beslut som alla inte har möjlighet att ta på grund av ekonomiska följder. Trots att Arbetsmiljöverket (2015:4) tar upp att arbetsgivaren ska se till att anställda inte har en ohälsosam arbetsbelastning kan det antas att så inte varit fallet för deltagarna i denna studie. Istället blir det upp till elevassistenten själv att skapa ett hållbart arbete.

En ytterligare aspekt som lyfts fram är hur gränssättning i arbetet gentemot såväl kollegor, elev samt vårdnadshavare är upp till den enskilda individen. Det går att utläsa att elevassistenten tillfrågas av kollegor på skolan att utföra arbetsuppgifter som inte upplevs som relaterade till syftet med anställningen. Det tycks därmed finnas en risk att den anställde emellanåt upplever sig vara mer av en allmän assistent än en elevassistent. Det händer även

att elevassistenten ställs inför situationer där gränssättning är viktigt för att orka med arbetet, exempelvis att vårdnadshavare ber om ett privat nummer och vill ha en relation utöver uppdraget. Detta väcker frågor kring sannolikheten att alla elevassistenter känner sig bekväma med gränssättning, framförallt när det inte är tydligt vad som ryms i ens arbetsuppgifter.

**Isolering.** En känsla av utanförskap från resten av kollegiet var något som deltagarna berörde. Resultatet talar för flera faktorer som försvårar möjligheten att känna tillhörighet. Exempelvis förekommer det få möjligheter till social samvaro med kollegor då elevassistenterna sällan erbjuds möjlighet till rast samtidigt som övriga anställda samt att det intensiva arbetet med eleven försvårar att småprata med kollegor. Genom att möjliggöra raster i anslutning till sina kollegor skulle det troligtvis minska elevassistentens upplevelse av social isolering. En gemensam paus skulle sannolikt bidra till att stärka gemenskapen och skapa möjlighet att lära känna kollegor som den anställde annars inte kommer i kontakt med. Genom dessa informella sociala möten möjliggörs även yrkesmässigt kompetensutbyte vilket kan ge nya idéer och lösningar. Detta går i linje med tidigare forskning som visar på vikten av att få tid till interaktion och samarbete med kollegor under arbetsdagen (Schad, 2017). Det finns även få tillfällen då elevassistenten kan närvara vid gemensamma möten, eftersom de ständigt förväntas vara med sin elev och inte erbjuds avlösning. Detta är problematiskt utifrån att tidigare forskning visat att möjlighet att delta i beslutsprocesser fungerar som en resurs i arbetet för den anställde genom att öka motivationen (Bakker & Demerouti, 2007). Vidare kan det ifrågasättas vilka incitament övriga kollegor har för att bygga en relation till elevassistenten om anställningen enbart sträcker sig över en termin. För att möjliggöra delaktighet och inkludering på arbetsplatsen är det av vikt att arbetsgivaren tar på sig ansvaret och möjliggör för elevassistenten att delta på möten, planeringar och andra aktiviteter med övriga kollegor.

Elevassistenten har en viktig roll i att stötta eleven i sociala situationer för att främja inkludering. Skolverket har idag en vision om att alla elever ska känna sig delaktiga i skolan, såväl socialt som pedagogiskt (Skolverket, 2018), men utifrån deltagarnas upplevelse av utanförskap väcks tankar kring hur eleven ser på sin tillvaro. Om elevassistenten upplever ett utanförskap och isolering från övriga verksamheten är det sannolikt att upplevelsen även delas av eleven. I resultatet framkommer att upplevelsen av utanförskap förstärks hos elevassistenten när arbetet är förlagt utanför klassrummet, vilket återigen väcker funderingar kring elevens situation. Det framstår som att eleven blir erbjuden stöd för att klara av

skolgången, men på bekostnad av delaktighet och tillhörighet. Detta blir bekymmersamt då studier konstaterat att positiva sociala interaktioner i skolan är viktiga för barnets välmående samt akademiska framgång (Morinaj & Hascher, 2018; Niehaus et al., 2012).

Sammantaget talar resultatet gällande individuella faktorer för att elevassistenten lämnas ensam i uppdraget och i huvudsak behöver förlita sig på inre resurser i arbetet som elevassistent, vilket inte är hållbart i längden. Elevassistenten behöver erbjudas fler resurser i syfte att öka chanserna att bibehålla den anställdes motivation samt minska risken för en ohälsosam arbetsbelastning. Detta kan ske i form av återkoppling och stöd i arbetet samt möjlighet till samarbete med kollegor. Resultatet visar även på ett behov av att bättre inkludera elevassistenten i organisationen och möjliggöra för elevassistenten att delta i beslutsprocesser.

### **Praktiska implikationer**

För att skapa en gynnsam arbetsmiljö och öka förutsättningarna för elevassistenterna att göra ett bra jobb behöver elevassistentens roll och arbetsuppgifter förtydligas. Organisationen behöver även tydliggöra målet med anställningen och vilka förväntningar det finns på elevassistentens arbete, något som sannolikt hade ökat de anställdas upplevelse av kontroll i arbetet samt stärkt motivationen. Elevassistenterna behöver uppmärksammas av organisationen och liknande andra yrkesgrupper i skolan erbjudas stöd i arbetet. Genom att ge elevassistenterna tillgång till resurser så som vidareutbildning, kontinuerlig handledning, schemalagda raster och avlösning hade upplevelsen av ett kravfyllt arbete kunnat minska. Elevassistenterna behöver inkluderas i kollegiet och få möjlighet att delta i den sociala samvaron på arbetsplatsen, i syfte att främja den sociala arbetsmiljön. Detta genom att möjliggöra rast i anslutning till sina kollegor samt deltagande på möten och planeringar.

Att erbjuda elevassistenter tillsvidareanställning gör sannolikt yrket mer attraktivt och underlättar att locka personal med rätt kompetens. Detta hade varit till fördel för såväl elev, anställd som organisation då det underlättar för kontinuitet och trygghet, vilket är nödvändigt för att åstadkomma ett utvecklingsarbete med eleven.

### **Metoddiskussion**

**Metodval.** Med tanke på att det saknades tidigare gjorda studier om elevassistenters upplevelse av sin arbetsituation utifrån ett psykologiskt perspektiv ansågs en kvalitativ metod vara en lämplig ansats att tillämpa.

Intervjuerna genomfördes med semistrukturerad intervjuguide, som var tänkt att täcka ett antal frågor som uppfattades vara av relevans. Det finns dock en risk för att dessa frågor styrkt samtalet i en viss riktning samt att viktiga aspekter i förhållande till frågeställningen inte framträtt (Willig, 2013). För att minska risken för detta genomfördes en pilotintervju där intervjuguiden utvärderades, vilket kom att resultera i att intervjuguiden reviderades något. Under intervjuerna har frågor från intervjuguiden ibland kommit att ställas i en annan ordning i syfte att följa intervjupersonen och underlätta samtalet. Under alla intervjuer utom den sista har vi båda deltagit, vilket kan tänkas ha underlättat att uppmärksamma och ställa relevanta följdfrågor.

Vi valde att analysera vårt material utifrån tematiska analys. Tematisk analys handlar om att sätta rubriker på teman och att strukturera materialet snarare än att tolka (Langemar, 2008), vilket passade vår deskriptiva ansats. Det är dock av vikt att belysa att teman inte framträder av sig själva, utan att det är något som forskarna aktivt konstruerar utifrån deras relation till materialet (Braun & Clarke, 2006). Tematisk analys som metod är inte bunden till ett specifikt teoretiskt ramverk, vilket innebär att forskarna själva måste specificera sin epistemologiska utgångspunkt för att kunna vara konsekventa i sina analyser (Willig, 2013) något som vi försökt att tydligt redogöra för. Gällande analysarbetet kan de tänkas vara en nackdel att endast sju elevassistenter deltog då detta kan ha lett till att potentiella teman avfärdats utifrån att det exempelvis enbart berörts av en deltagare. En styrka med analysarbetet var att samtliga intervjuer kodades individuellt för att i ett senare skede jämföra dessa i syfte att öka interreliabiliteten och tillförlitligheten gällande framtagna teman.

**Tillförlitlighet.** Flera faktorer kan ha kommit att påverka studiens tillförlitlighet, varav följande: generaliserbarhet, urval, rekryteringsprocess, förförståelse och teoretiska definitioner kommer att diskuteras nedan. En begränsande faktor är att resultatet baseras på sju elevassistents upplevelser vilket gör det svårt att dra slutsatser kring huruvida studiens resultat är möjligt att generalisera. Vår förhoppning har varit att kartlägga och beskriva hur elevassistenter upplever sin arbetssituation, dock är beskrivningar inte allmängiltiga, vilket betyder att det slutgiltiga resultatet inte behöver vara giltigt för alla (Langemar, 2008). Resultatet kan således belysa aspekter som är specifika för de deltagare som är inkluderade i studien, men som inte återfinns bland övriga elevassistents upplevelser. Däremot går det att konstatera att elevassistenterna i studien delgett samma aspekter som problematiska i arbetet



och att det därmed är av stor vikt att vidare undersöka detta då det kan ha en negativ inverkan på de anställda, organisationen samt eleverna.

Vidare finns det problematiska aspekter med urvalet och rekryteringsprocessen. Några av de kontaktade rektorerna beskrev att det inte fanns anställda elevassistenter på skolan eller att omorganiseringar var på gång, och avböjde därmed från att delta. Vid genomförandet av intervjuerna fick vi vetskap om en tendens där rektorerna vidarebefordrat information om studien till anställda med utbildning, tidigare erfarenhet och tillsvidare tjänst, men inte till övriga anställda elevassistenter på skolan. I efterhand tycks det därmed som syftet med att underlätta deltagandet genom att involvera rektorerna kan ha lett till en motsatt effekt där elevassistenter inte blivit tillfrågade. Det skulle även kunna tänkas att det fanns ett motstånd hos rektorerna p.g.a. en medvetenhet om att de organisatoriska förutsättningarna för denna yrkesgrupp inte är de bästa, men kring detta går det enbart att spekulera. En ytterligare förklaring till att det var svårt att rekrytera deltagare till studien kan bero på att en förfrågan om deltagande sändes ut i slutet av vårterminen, vilket kan antas vara en hektisk period i skolan. Sex av sju intervjuer genomfördes på deltagarnas respektive arbetsplats, utifrån deras önskemål. Detta kan ha kommit att påverka innehållet i intervjuerna på så sätt att den anställde själv censurerat och känt en minskad benägenheten att öppet dela med sig av sin faktiska upplevelse för att skydda den egna yrkespersonen. Sammanhanget kan även tänkas bidra till att deras upplevelse var mer tillgänglig och därmed starkare.

Utifrån resultatet, beskrivning av tjänsten (Framtid, u.å) samt publicerade platsannonser (Arbetsförmedlingen, 2018) kan det antas att elevassistenter med tillfälliga anställningar är betydligt mer förekommande än anställda med tillsvidare tjänst. Detta talar för att urvalet för studien inte är representativt då sex av sju hade tillsvidare tjänster. Det kan antas att anställda med tillsvidare tjänst har en mer långsiktig plan med sitt arbete och därmed är mer måna om att yrket ska uppmärksammas och vidareutvecklas. En följd av detta kan vara att det finns ett större intresse hos anställda med tillsvidare tjänst att delta i studien, vilket kan förklara varför denna grupp kom att vara klar majoritet. Försök har gjorts för att fastställa hur statistiken på anställda elevassistenter i Skåne ser ut, men där uppgifter om typ av anställningen inte var möjlig att få fram.

Ytterligare en faktor som påverkat resultatet är vår förförståelse till ämnet och vår roll som forskare. Vår förförståelse innebär att det på förhand funnits åsikter och uppfattningar gällande det vi önskat undersöka, vilket i sin tur innebär en risk för att motsägende

erfarenheter inte uppmärksammats i lika stor utsträckning. Även om studien är av deskriptiv karaktär så innebär forskning alltid en viss form av tolkande, för att data ska bli begriplig och meningsfull. Tolkningen blir således ofrånkomlig i det kvalitativa forskningsarbetet och kräver därmed en medvetenhet hos forskaren om antaganden som ligger till grund för tolkningen (Alvesson & Skoldberg, 2017). För att minska risken att vår förförståelse har påverkat vår öppenhet för alternativa perspektiv har återkommande reflektioner gjorts kring våra roller, både som individer och som forskare, kring våra uppfattningar kopplade till studien. Detta i ett försök att öka medvetenheten kring vår förförståelse och aktivt arbeta med att ifrågasätta denna för att bättre kunna förmedla en representativ bild av elevassistenternas arbetssituation.

Slutligen har de studier som inkluderats i teoridelen använt sig av olika definitioner gällande krav och resurser, ansträngning och belöning samt utfallsfaktorer. Att det saknas entydiga definitioner försvårar möjligheten att koppla tidigare resultat till aktuell studie eftersom olika aspekter lyfts fram.

**Etisk reflektion.** Inför studien övervägdes etiska aspekter gällande arbetet noga. Några av deltagarna blev känslomässigt påverkade under intervjuerna, vilket var något som inte hade förväntats. Dessa intervjuer kom att innehålla färre följdfrågor utifrån respekt för de intervjuade, vilket kan innebära att dessa intervjuer inte blivit lika utförliga. Innan påbörjad intervju informerades deltagarna om att de hade möjlighet att avbryta intervjun utan att ge någon vidare förklaring. Det kan dock tänkas vara svårt för en deltagare att avbryta en intervju av olika skäl, såsom artighet och vilja att fullfölja sitt åtagande. Ett etiskt dilemma som aktualiserats då många av intervjuerna utfördes på deltagarnas arbetsplatser är den ökade risken för identifikation. Detta har medfört att citat som ansetts vara utlämnande inte tagits med i studien samt att vi medvetet valt att inte använda oss av en kodifierad betäckning vid deltagarnas utsagor.

### **Konklusion av studien**

Sammantaget tyder resultatet på att elevassistenten har ett betydelsefullt uppdrag, men att det saknas organisatoriska förutsättningar för att lyckas i uppdraget. Det saknas resurser för att hantera de krav som ställs på elevassistenten i arbetet. Resultatet tyder på att yrkesgruppen blir förbisedd av organisationen och att elevassistentens arbete förringas. Studien visar därmed även på en obalans mellan upplevd belöning och den ansträngning som arbetet innebär. Således finns det mycket som talar för att elevassistenten har ogynnsamma

arbetsförhållanden vilket riskerar att minska motivation, grad av åtagande samt öka risken för att den anställde drabbas av arbetsrelaterad ohälsa.

Sett till rådande situation i den svenska skolan framstår behovet av elevassistenter som stort, men trots det implicerar studien att det saknas en genomtänkt plan gällande målet med tjänsten och vilka arbetsuppgifter som inryms. På så sätt går organisationen miste om värdefull kapacitet. Det är av stor vikt för såväl den anställde, eleven samt skolan att uppmärksamma yrkesgruppen elevassistenter och förändra arbetssituationen för att skapa ett hållbart yrke där det finns möjlighet för att göra ett bra jobb.

### **Framtida forskning**

Studien visar på ett behov av att uppmärksamma yrkesgruppen och vidare undersöka elevassistentens arbetssituation. Med hjälp av kvantitativa metoder i framtida forskning skulle det vara möjligt att vidare undersöka om dessa resultat är något som gäller för gruppen elevassistenter i stort, då resultatet från aktuell studie baseras på ett begränsat urval. Under studiens gång har föräldrar till barn med elevassistenter visat intresse för att delge sina erfarenheter av särskilt stöd, vilket hade varit intressant att undersöka. Det tycks även som att det finns behov att undersöka hur eleven påverkas, såväl akademiskt som på ett personligt plan, av att erbjudas särskilt stöd i form av elevassistent. Detta för att bättre kunna utforma tjänsten så att den fyller sitt syfte, något som inte bara skulle kunna tänkas gynna eleven, utan även elevassistenten samt skolan som organisation.

## Referenser

- Alvesson, M., & Skoldberg, K. (2017). *Tolkning och reflektion: vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Lund: Studentlitteratur.
- Angelöw, B., Jonsson, T., & Stier, J. (2015). *Introduktion till socialpsykologi*. Lund: Studentlitteratur.
- Antonovsky, A. (2005). *Hälsans mysterium*, (M. Elfstadius, Övers.). Stockholm: Natur och Kultur. (Originalarbete; Antonovsky, A. (1987). *Unraveling the mystery of health*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Arbetsmiljöverket (1982). *Arbetarskyddsstyrelsens kungörelse om ensamarbete med kommentarer* (AFS 1982:3). Hämtad från arbetsmiljöverkets hemsida: <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/ensamarbete-foreskrifter-afs1982-3.pdf?hl=afs%201982:3>
- Arbetsförmedlingen. (2018). *Platsbanken*. Hämtad 2018-10-09 från: <https://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetssoekande/Hitta-jobb/Platsbanken/>
- Arbetsmiljölagen* (SFS 1977:1160). Hämtad från arbetsmiljöverkets hemsida: <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/lagar-och-regler-om-arbetsmiljo/arbetsmiljolagen/>
- Arbetsmiljöverket (2015). *Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö samt allmänna råd om tillämpning av föreskrifterna* (AFS 2015:4). Hämtad från arbetsmiljöverkets hemsida: [https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-foreskrifter-afs2015\\_4.pdf](https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-foreskrifter-afs2015_4.pdf)
- Arbetsmiljöverket. (2016). *Kvinnors och mäns arbetsvillkor - betydelsen av organisatoriska faktorer och psykosocial arbetsmiljö för arbets- och hälsorelaterade utfall* (Kunskapssammanställning 2016:2). Stockholm: Arbetsmiljöverket. Hämtad från: <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/kunskapssammanstallningar/kvinnors-och-mans-arbetsvillkor-kunskapssammanstallning-rap-2016-2.pdf>
- Aronsson, G., Hellgren, J., Isaksson, K., Johansson, G., Sverke, M. & Torbiörn, I. (2012). *Arbets- och organisationspsykologi: individ och organisation i samspel*. Stockholm: Natur & Kultur.

- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 22 Issue: 3, pp.309–328.  
DOI:10.1108/02683940710733115
- Bakker, A.B, & Demerouti, E. (2014). Job Demands-Resources Theory. I P.Y. Chen & C.L. Cooper (Red.), *Work and Wellbeing: A complete Reference Guide* (pp. 1–28). New York: John Wiley & Sons. DOI: 10.1002/9781118539415.
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274–284. DOI:10.1037/00220663992274
- Bakker, A.B, Killmer C.H, Siegrist J, & Schaufeli W.B. (2000). Effort-reward imbalance and burnout among nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 31(4), 884–891.  
DOI:10.1046/j.1365-2648.2000.01361.x
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. DOI:10.1191/1478088706qp063oa
- Cheng, G. H.L., & Chan, D. K.S. (2008). Who Suffers More from Job Insecurity? A Meta-Analytic Review. *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 272–303.  
DOI:10.1111/j.1464-0597.2007.00312.x
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834–848. DOI:10.1037/a0019364
- Dalen, M. (2015). *Intervju som metod*. Malmö: Gleerups utbildning.
- de Jonge, J., Bosma, H., Peter, R., & Siegrist, J. (2000). Job strain, effort-reward imbalance and employee well-being: a large-scale cross-sectional study. *Social Science & Medicine*, 50, 1317–1327. DOI:10.1016/S0277-9536(99)00388-3
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512.  
DOI:10.1037/0021-9010.86.3.499
- Derycke, H., Vlerick, P., Burnay, N., Declaire, C., D’Hoore, W., Hasselhorn, H.M., & Braeckman, L. (2010). Impact of the effort-reward imbalance model on intent to leave among Belgian health care workers: A prospective study. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 83(4), 879–893. DOI:10.1348/096317909X477594

- De Witte, H., Vander Elst, T., & De Cuyper, N. (2015). Job Insecurity, Health and Well-Being. I J. Vuori, R. Blonk & R. H. Price (Eds.) *Sustainable Working Lives: Managing Work Transitions and Health Throughout the Life Course* (pp. 109-128). New York: Springer. DOI: 10.1007/978-94-017-9798-6
- Dicke, T., Stebner, F., Linninger, C., Kunter, M., & Leutner, D. (2018). A longitudinal study of teachers' occupational well-being: Applying the job demands-resources model. *Journal of Occupational Health Psychology, 23*(2), 262–277.  
DOI:10.1037/ocp0000070.supp
- Forsyth, D. R. (2013). *Group dynamics*. (6.ed., International ed.) Belmont, CA: Wadsworth.
- Framtid. (u.å.) *Elevassistent*. Hämtad 2018-10-09 från  
<https://www.framtid.se/yrke/elevassistent>
- Fried, Y., Shirom, A., Gilboa, S., & Cooper, C. L. (2008). The mediating effects of job satisfaction and propensity to leave on role stress-job performance relationships: Combining meta-analysis and structural equation modeling. *International Journal of Stress Management, 15*(4), 305–328. DOI:10.1037/a0013932
- Gustafsson, J.E., Allodi Westling M., Alin Åkerman, B., Eriksson, C., Eriksson, L. Fischbein, S., Granlund, M., Gustafsson, P., Ljungdahl, S., Ogden, T. & Persson, R.S. (2010). *School, learning and mental health : a systematic review*. Stockholm: Kungl. Vetenskapsakademin.
- Glover, S., Burns, J., Butler, H., & Patton, G. (1998). Social Environments and the Emotional Wellbeing of Young People. *Family Matters, (49)*, 11–16.
- Jofs, A. & Lindström, M. (2015). *Kvalifikationskravet - Vem får arbeta som elevassistent?* Stockholms universitet, Barn- och ungdomsvetenskapliga institutionen, Grundlärarprogrammet med inriktning mot arbete i fritidshem. Hämtad från:  
<http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:826908/FULLTEXT01.pdf>
- Kim, I.H., Muntaner, C., Vahid Shahidi, F., Vives, A., Vanroelen, C., & Benach, J. (2012). Welfare states, flexible employment, and health: a critical review. *Health Policy, 104*(2), 99–127.
- Kommunal. (u.å.) *Elevassistent*. Hämtad 2018-10-09 från  
<https://www.kommunal.se/yrke/elevassistent>
- Kvale, S., Brinkmann, S., & Torhell, S.E. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.

- Langemar, P. (2008). *Kvalitativ forskningsmetod i psykologi: att låta en värld öppna sig*. Stockholm: Liber.
- Lehr, D., Hillert, A., & Keller, S. (2009). What can balance the effort? Associations between effort-reward imbalance, overcommitment, and affective disorders in German teachers. *International Journal of Occupational & Environmental Health*, 15(4), 374–384.
- Mañas, A.M., Díaz-Fúnez, P., Pecino, V., López-Liria, R., Padilla, D., & Aguilar-Parra, J.M. (2018). Consequences of Team Job Demands: Role Ambiguity Climate, Affective Engagement, and Extra-Role Performance. *Frontiers in Psychology*, Vol 8 (2018). DOI:10.3389/fpsyg.2017.02292/full
- Margalit, M. (1998). Loneliness and Coherence among Preschool Children with Learning Disabilities. *Journal of Learning Disabilities*, 31(2), 173–80. DOI:10.1177/002221949803100207
- Margalit, M., & Efrati, M. (1996). Loneliness, coherence and companionship among children with learning disorder. *Educational Psychology*; Mar1996, Vol. 16 Issue 1, p69. DOI:10.1080/0144341960160106
- Morinaj, J., & Hascher, T. (2018). School alienation and student well-being: A cross-lagged longitudinal analysis. *European Journal of Psychology of Education*. DOI:10.1007/s10212-018-0381-1
- Niehaus, K., Rudasill, K. M., & Rakes, C. R. (2012). A longitudinal study of school connectedness and academic outcomes across sixth grade. *Journal of School Psychology*, 50, 443–460. DOI:10.1016/j.jsp.2012.03.002
- Nixon, A. E., Mazzola, J. J., Bauer, J., Krueger, J. R., & Spector, P. E. (2011). Can work make you sick? A meta-analysis of the relationships between job stressors and physical symptoms. *Work & Stress*, 25(1), 1–22. DOI:10.1080/02678373.2011.569175
- Paulsson, U., & Sievert, M.S. (2004). *Elevassistentens uppdrag i teori och praktik*. (Specialpedagogexamensarbete), Malmö högskola, Lärande och Samhälle, Skolutveckling och Ledarskap. Hämtad från: <https://muep.mau.se/bitstream/handle/2043/16781/Elevassistentens%20uppdrag%20i%20teori%20och%20praktik.pdf?sequence=2>
- Persson, V. (2017). *Hur ser elevassistenten på sitt uppdrag*. (Specialpedagogexamensarbete), Malmö högskola, Lärande och Samhälle, Skolutveckling och Ledarskap. Hämtad från:

- <https://muep.mau.se/bitstream/handle/2043/22906/Veronica%20examinatornslutversion.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Pritchard, R. D., Harrell, M. M., DiazGranados, D., & Guzman, M. J. (2008). The productivity measurement and enhancement system: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 540–567. DOI:10.1037/00219010933540
- Schad, E. (2017). No time to talk! Teachers' perceptions of organizational communication: Context and climate. *Journal of Educational Management & Administration*. pp. 1-22. DOI: 10.1177/1741143217739358
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health. *Bridging Occupational, Organizational and Public Health*, 2014, 43–68. DOI:10.1007/97894007564034
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27–41. DOI: 10.1037/1076-8998.1.1.27
- Skolinspektionen. (2018). *Att skapa förutsättningar för delaktighet i undervisningen*. Granskningsrapport. Hämtad från: <https://www.skolinspektionen.se/sv/Beslut-och-rapporter/Publikationer/Granskningsrapport/Kvalitetsgranskning/att-skapa-forutsattningar-for-delaktighet-i-undervisningen/>
- Skollag (SFS 2010:800). Stockholm: Sveriges Riksdag. Hämtad från: [https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/skollag-2010800\\_sfs-2010-800](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/skollag-2010800_sfs-2010-800)
- Skolverket. (2014). *Arbete med extra anpassningar, särskilt stöd och åtgärdsprogram*. Skolverkets allmänna råd med kommentarer. Stockholm: Skolverket.
- Skolverket. (2018). *Läroplan för grundskolan, förskoleklassen och fritidshemmet (reviderad 2018)*. Styrdokument. Hämtad från: <https://www.skolverket.se/publikationer?id=3975>
- Socialstyrelsen. (2010). *Social rapport 2010*. Västerås: Edita Västra Aros.
- Socialstyrelsen. (2017). *Utvecklingen av psykisk ohälsa bland barn och unga vuxna- till och med 2016* (Artikelnummer 2017-12-29) Hämtad från: <http://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/20785/2017-12-29.pdf>
- Statens beredning för medicinsk utvärdering. (2014). *Arbetsmiljöns betydelse för symptom på depression och utmattningssyndrom. En systematisk litteraturöversikt* (SBU-rapport nr 223) Stockholm: Statens beredning för medicinsk utvärdering (SBU). Hämtad från:



- [https://www.sbu.se/contentassets/800ad7aecf9146c795d3a89c7a957048/arbetsmiljo\\_d  
epression\\_2014.pdf](https://www.sbu.se/contentassets/800ad7aecf9146c795d3a89c7a957048/arbetsmiljo_d<br/>epression_2014.pdf)
- Statens beredning för medicinsk och social utvärdering [SBU]. (2017). *Utvärdering av metoder i hälso- och sjukvården och insatser i socialtjänsten* (3. uppl.). Stockholm: Statens beredning för medicinsk och social utvärdering. Hämtad från: <https://www.sbu.se/contentassets/d12fd955318f4feab3709d7ebcc9a72b/sbushandbok.pdf>
- Statistiska centralbyrån [SCB]. (2017). *Hög personalomsättning i enkla jobb*. Hämtad från: <http://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2017/Hog-personalomsattning-i-enkla-jobb/>
- Statistiska centralbyrån [SCB]. (2018). *Yrkesregistret med yrkesstatistik 2016*. Hämtad från: [https://www.scb.se/contentassets/ae540cb0a7a0409fa223ca872f68fe90/am0208\\_2016  
a01\\_sm\\_am33sm1801.pdf](https://www.scb.se/contentassets/ae540cb0a7a0409fa223ca872f68fe90/am0208_2016<br/>a01_sm_am33sm1801.pdf)
- Sverke, M., Hellgren, J. & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, (3). DOI:10.1037/1076-8998.7.3.242
- Taris, T.W., Leisink, P.L.M., & Schaufeli, W.B. (2017). Applying Occupational Health Theories to Educator Stress: Contribution of the Job Demands-Resources Model. I T.M. McIntyre, S.E. McIntyre & D.J. Francis (Eds.), *Educator Stress, An Occupational Health Perspective* [Elektronisk resurs] (pp. 237-260). DOI:10.1007/978-3-319-53053-6
- Van den Broeck, A., De Cuyper, N., Luyckx, K., & De Witte, H. (2012). Employees' job demands–resources profiles, burnout and work engagement: A person-centred examination. *Economic & Industrial Democracy*, 33(4), 691–706. DOI:10.1177/0143831X11428228
- Van Vegchel, N., de Jonge, J., Bosma, H., & Schaufeli, W. (2005). Reviewing the effort–reward imbalance model: drawing up the balance of 45 empirical studies. *Social Science & Medicine*, 60, 1117–1131. DOI:10.1016/j.socscimed.2004.06.043
- Widmark, M. (2005). *Det nya arbetslivet: En explorativ studie som jämför två dominerande psykosociala arbetsmiljömodeller med aktuell arbetsmiljöproblematik och organisationsförhållanden* (Stressforskningsrapport nr 315). Stockholm: Institutet för psykosocial medicin. Stockholms universitet. Hämtad från stressforskningsinstitutets

hemsida:[http://www.stressforskning.su.se/polopoly\\_fs/1.51614.1321971430!/SFR315\\_HELA.pdf](http://www.stressforskning.su.se/polopoly_fs/1.51614.1321971430!/SFR315_HELA.pdf)

Willig, C. (2013). *Introducing qualitative research in psychology* (3:e uppl.). Maidenhead: McGraw-Hill Education, Open University Press.

Örtqvist, D., & Wincent, J. (2006). Prominent consequences of role stress: A meta-analytic review. *International Journal of Stress Management*, 13(4), 399–422.

DOI:10.1037/1072-5245.13.4.399

## Bilaga 1



**LUNDS**  
UNIVERSITET

Hej,

Vi är två studenter från psykologprogrammet på Lunds Universitet som till hösten kommer att skriva vår examensuppsats. Vi önskar undersöka *hur elevassistenter som arbetar i låg- och mellanstadieskola upplever sin arbetsituation*. Vi undrar därför om du har möjlighet att ställa upp på en intervju där du får bidra med din syn gällande din arbetsituation.

Om du är intresserad av att medverka skickar du ett mejl till någon av nedanstående email adresser. Om du anmäler ditt intresse till att delta så kommer du att få träffa en av författarna till studien för en intervju under maj månad. Intervjun kommer att pågå i cirka en timme. Du kan när som helst avbryta intervjun. Intervjuerna kommer att spelas in och kommer att raderas efter att uppsatsen färdigställts. Materialet kommer att behandlas konfidentiellt och avidentifieras i den mån det är möjligt.

Har du några frågor är du varmt välkommen att kontakta oss.

Vi är mycket tacksamma för din medverkan och ser fram emot en intervju med dig.

Annica Nilsson, lak13ani@student.lu.se

Pernilla Andersson, psy14pan@student.lu.se

Handledare: Elinor Schad



## Bilaga 2

### Information om sekretess och samtycke till deltagande i forskningsstudie

Tack för att du vill delta och dela med dig av dina erfarenheter.

Läs igenom detta noggrant och ge ditt medgivande genom att skriva under med din namnteckning längst ned.

Denna intervjustudie görs inom ramen för examensarbete på psykologprogrammet vid Lunds Universitet. Studien syftar till att undersöka *hur elevassistenter som arbetar i låg- och mellanstadieskola upplever sin arbetssituation.*

Intervjun kommer att spelas in och kommer att raderas efter att uppsatsen färdigställts. Materialet kommer att behandlas konfidentiellt och avidentifieras i den mån det är möjligt. Deltagandet är helt frivilligt och du kan när som helst avbryta din medverkan eller välja att inte svara på frågor utan vidare förklaring.

Jag har tagit del av information och samtycker till deltagande:

---

Namnteckning

---

Datum och Ort

---

Namnförtydligande

## Bilaga 3

### Intervjuguide

Ålder?

Utbildningsnivå?

Tidigare erfarenheter av att arbeta med barn med särskilda behov?

Skulle du vilja beskriva dina arbetsuppgifter som elevassistent?

Hur länge har du arbetat som elevassistent?

Hur kom det sig att du sökte dig till denna tjänst?

Hur upplever du ditt arbete?

Hur introducerades du till arbetet när du tillträdde tjänsten?

Vilket stöd har du under ditt arbete?

Hur upplever du det kollegiala stödet?

Hur skulle ditt arbete kunna underlättas?

Hur upplever du din arbetsmiljö? (eget arbetsrum, möjlighet till rast, rimliga arbetsbörda, tydliga krav)

Har din syn på arbetet som elevassistent förändrats under din anställning?

Hur upplever du de förväntningar och krav som ställs på dig i din yrkesroll som elevassistent?

Vad förväntas du uppnå i ditt arbete enligt din arbetsbeskrivning?

Hur har det påverkat dig som person att arbeta som elevassistent?

Om du hade tillträtt tjänsten idag, skulle du ha gjort något annorlunda och i så fall vad?

Hur ser du på fortsatt arbete som elevassistent?

Hur tror du att det kommer se ut i framtiden gällande tjänsten som elevassistent?

Hur tänker du att eleven påverkas av att ha en assistent?

Hur ser din relation ut med eleven/eleverna?

Hur tänker du att eleven påverkas av att ha flera olika elevassistenter under sin skolgång?

Är det något du själv skulle vilja lägga till?