



RAPPORT

Översyn specialpedagogis ka organisationen

Kommunala grundskolan Gotland

Ärendenr BUN 2025/1643

Version [1.0]

Översyn specialpedagogiska organisationen

Innehåll

Sammanfattning	3
1. Inledning.....	3
1.1. Bakgrund	3
1.2. Syfte.....	4
1.3. Mål	4
2. Uppdragets ramar	4
2.1. Uppdragets omfattning	4
2.2. Avgränsningar	4
2.3. Föresättningar och principer	5
3. Metod och genomförande	5
3.1. Organisation och styrning	5
3.2. Datainsamling.....	5
3.3. Bearbetning och analys	5
3.4. Begränsningar i underlaget.....	5
4. Nulägesbeskrivning	6
4.1. Specialpedagogisk kompetens – översikt	6
4.2. Fördelning inom organisationen	7
4.3. Särskilda behörigheter och funktioner.....	7
5. Analys.....	8
5.1. Likvärdighet och tillgänglighet.....	8
5.2. Organisatoriska föresättningar	9
5.3. Framtida kompetensförsörjning	10
6. Utvecklingsområden och handlingsalternativ	11
6.1. Identifierade utvecklingsbehov	11
6.2. Gemensamma strukturer och utvecklade arbetssätt	11
Redan utvecklade arbetssätt för tidig upptäckt och analys	11
Central specialpedagogisk resurs.....	11
Fortsatt utvecklingsarbete utifrån Azets granskning	12
Samordning och löpande uppföljning.....	12
6.3. Kompetensförsörjning.....	12
Långsiktig försörjning av specialpedagogisk kompetens	12
Vidareutbildning till speciallärare	13
Föresättningar för vidareutbildning inom matematik.....	13
7. Slutsatser	13

Sammanfattning

Översynen av den specialpedagogiska organisationen inom Region Gotlands kommunala grundskola har genomförts för att ge en samlad bild av tillgången till och fördelningen av specialpedagoger och speciallärare samt belysa organisatoriska förutsättningar, utvecklingsbehov och kompetensförsörjning.

Kartläggningen visar att specialpedagoger och speciallärare finns i samtliga skolområden, men att tillgången och sammansättningen varierar. När resursen relateras till socioekonomiskt viktat elevantal varierar antalet elever per årsarbetare mellan skolområdena. Skillnaderna behöver förstås tillsammans med skolornas olika behov och organisatoriska förutsättningar. I vissa delar av organisationen delas specialpedagogisk kompetens mellan flera skolenheter, medan andra skolor har tillgång till flera specialpedagoger eller speciallärare.

Skillnaderna är relevanta ur ett likvärdighetsperspektiv, men kartläggningen ger inte i sig underlag för att bedöma om bemanningen vid en enskild skola är tillräcklig. Azets granskning av arbetet med särskilt stöd avser inte specifikt den specialpedagogiska organisationen, men visar samtidigt att skolornas förutsättningar att möta elevers behov av särskilt stöd varierar och att utmaningarna är större vid små skolenheter. Specialpedagogisk kompetens är en del av dessa förutsättningar.

Översynen visar också att flera gemensamma strukturer redan finns. Den centrala specialpedagogiska resursen kan riktas till verksamheter där behov uppstår och det specialpedagogiska nätverket utgör ett forum för kompetensutveckling, kollegialt lärande och erfarenhetsutbyte. Arbete pågår också med gemensamma arbetssätt för screening och tidig identifiering samt kring LOGOS och läs- och skrivutredningar.

Den långsiktiga kompetensförsörjningen hanteras inom förvaltningens ordinarie kompetensförsörjningsarbete. Insatser pågår bland annat för rekrytering, arbetsmiljö och arbetsvillkor samt vidareutbildning av befintliga lärare. I oktober 2026 studerar nio lärare inom grundskolan till speciallärare med stöd från Region Gotland. Kommande pensionsavgångar och förändringar av skolans stödsystem från 2028 innebär samtidigt att tillgången till olika specialpedagogiska kompetenser fortsatt behöver följas inom det ordinarie kompetensförsörjningsarbetet.

Sammantaget kan de utvecklingsfrågor som identifierats i huvudsak hanteras inom befintliga strukturer och pågående utvecklings- och kompetensförsörjningsarbete. Fortsatt uppföljning och analys av skolornas förutsättningar och tillgång till specialpedagogisk kompetens kan ske inom ramen för det ordinarie systematiska kvalitetsarbetet. Någon särskild återkommande översyn motsvarande denna bedöms därför inte vara nödvändig. Den centrala specialpedagogiska resursen har samtidigt en särskild betydelse genom möjligheten att rikta stöd dit behov uppstår.

1. Inledning

1.1. Bakgrund

Specialpedagogisk kompetens har en central funktion i skolans arbete med stöd och tidiga insatser. I skollagen finns flera bestämmelser som aktualiserar tillgången till sådan kompetens. För elevhälsans specialpedagogiska insatser ska det finnas tillgång till specialpedagog eller speciallärare. Inom garantin för tidiga stödinsatser finns samtidigt krav på samråd med personal med specialpedagogisk kompetens vid bland annat särskild bedömning samt planering och uppföljning av extra anpassningar.

Behovet av att närmare belysa tillgången till specialpedagogisk kompetens aktualiserades i Analysrapport 2025 om elevers behörighet till gymnasiet. Skolinspektionens tillsyn av skolor på Gotland hade visat brister i genomförandet av garantin för tidiga stödinsatser, där begränsad tillgång till specialpedagogisk kompetens bland annat inneburit att föreskrivna samråd och särskilda bedömningar inte kunnat genomföras.

Mot denna bakgrund gav nämnden, som en av åtgärderna efter Analysrapport 2025 förvaltningen i uppdrag att genomföra en översyn av den specialpedagogiska organisationen.

1.2. Syfte

Syftet med uppdraget har varit att ge en samlad bild av den specialpedagogiska organisationen i den kommunala grundskolan, med fokus på tillgång till och fördelning av specialpedagoger och speciallärare, organisatoriska förutsättningar samt kompetensförsörjning. Översynen ska tydliggöra vilka behov av åtgärder som framkommer och vilka frågor som kan hanteras inom redan befintliga strukturer och arbetssätt.

1.3. Mål

Målet för uppdraget har varit att ta fram:

- en samlad redovisning av specialpedagogers och speciallärares behörighet och kompetens inom organisationen
- en analys av hur kompetensen fördelar sig i relation till antal elever och organisatoriska förutsättningar
- identifierade utvecklings- och kompetensutvecklingsbehov som underlag för vidare beslut
- förslag för hur huvudmannen kan stötta upp för att säkerställa långsiktig likvärdighet
- ett klagörande gällande förutsättningar för samordning och löpande översyn

2. Uppdragets ramar

2.1. Uppdragets omfattning

Uppdraget omfattar den specialpedagogiska organisationen inom den kommunala grundskolan i Region Gotland. Översynen omfattar specialpedagoger och speciallärare, med fokus på kompetens, behörigheter, organisatorisk placering och fördelning av resurser inom och mellan skolområden.

Uppdraget omfattar även en analys av hur den specialpedagogiska kompetensen förhåller sig till elevunderlag, socioekonomiska förutsättningar och organisatoriska förutsättningar. Särskild uppmärksamhet riktas mot tillgången till specialpedagogisk kompetens, förekomsten av särskilda behörigheter och funktioner samt förutsättningarna för likvärdighet mellan skolor och skolområden.

Översynen genomförs ur ett huvudmannaperspektiv och syftar till att ge en samlad bild av den specialpedagogiska organisationen som grund för de bedömningar som görs i rapporten.

2.2. Avgränsningar

Uppdraget har inte omfattat en bedömning av enskilda elevers behov eller kvaliteten i individuella stödinsatser. Det har inte heller ingått att pröva eller föreslå förändringar i lagstiftning eller nationella regelverk. Uppdraget ska inte resultera i operativa beslut på

skolnivå, utan har fokuserat på huvudmannanivå och övergripande strukturer, ansvar och förutsättningar.

2.3. Förutsättningar och principer

Uppdraget har genomförts inom ramen för gällande lagstiftning, nationella styrdokument samt Region Gotlands interna styrning och organisation. Förutsättningarna har omfattat tillgång till relevanta personal- och verksamhetsdata, samt möjlighet till samverkan mellan berörda funktioner. Uppdraget har genomförts med respekt för verksamheternas ordinarie uppdrag och med hänsyn till rådande resurs- och bemanningssituation.

Uppdraget har genomförts utifrån tillgängliga personal- och verksamhetsuppgifter. Eventuella begränsningar i underlaget redovisas i rapporten.

3. Metod och genomförande

3.1. Organisation och styrning

Uppdraget har genomförts i samverkan mellan HR, verksamhetsutvecklare i grundskolan, barn- och elevhälsa samt kvalitetscontroller. Arbetet har organiserats som en tidsatt utredning med tydlig ansvarsfördelning och återkommande avstämningar.

Inom ramen för uppdraget har även organisatoriska och strukturella frågor samt behov kopplade till kompetensförsörjning belysts.

3.2. Datainsamling

Genomförandet inleddes med en systematisk kartläggning av befintliga specialpedagoger och speciallärare inom grundskolan. Kartläggningen omfattade uppgifter om befattning, organisatorisk placering och tjänstgöringsgrad samt, där uppgifter fanns tillgängliga, utbildning, examen, legitimation och inriktning. Parallellt togs pensionsprognoser fram för att belysa kommande kompetensförsörjningsbehov.

3.3. Bearbetning och analys

Som en del av kartläggningen analyserades även tillgången till särskilda behörigheter och funktioner, exempelvis kopplade till pedagogiska utredningar och användning av specifika verktyg. Ansvarsfördelningen mellan olika professioner och behov av gemensamma strukturer belystes också.

Med utgångspunkt i kartläggningen analyserades tillgången till och fördelningen av specialpedagogisk kompetens i relation till elevunderlag och socioekonomiskt viktat elevantal. Analysen omfattade även organisatoriska förutsättningar och frågor om likvärdighet ur ett huvudmannaperspektiv.

3.4. Begränsningar i underlaget

Kartläggningen bygger huvudsakligen på uppgifter från personal- och verksamhetssystem samt kompletterande uppgifter som har inhämtats genom dialog med verksamheterna. Underlaget ger en samlad bild av medarbetare med befattning som specialpedagog eller speciallärare och deras organisatoriska placering.

Kartläggningen omfattar däremot inte fullt ut medarbetare i andra befattningar som kan ha specialpedagogisk utbildning eller utföra specialpedagogiska arbetsuppgifter. Sådana uppdrag framgår inte på ett enhetligt sätt av tillgängliga uppgifter. Kartläggningen ska därför ses som en bild av den specialpedagogiska organisation som utgörs av

specialpedagoger och speciallärare, snarare än av all specialpedagogisk kompetens som kan finnas i verksamheten.

Uppgifterna avser ett givet kartläggningstillfälle och förändringar i bemanning och organisatorisk placering sker löpande.

4. Nulägesbeskrivning

4.1. Specialpedagogisk kompetens – översikt

Specialpedagoger och speciallärare har närliggande men delvis olika kompetensprofiler. Speciallärare har generellt en tydligare inriktning mot undervisning och direkt arbete med elever inom ett visst specialiseringsområde, medan specialpedagogens kompetens i högre grad omfattar handledning, pedagogiska utredningar samt utveckling av lärmiljöer och verksamhet på individ-, grupp- och organisationsnivå. I praktiken kan uppdragen överlappa och organiseras på olika sätt utifrån verksamhetens behov.

I augusti 2026 fanns 38,95 årsarbetare med befattning som speciallärare eller specialpedagog inom den kommunala grundskolan, varav 20,5 årsarbetare speciallärare och 18,45 årsarbetare specialpedagoger. Därutöver fanns 1,0 årsarbetare med uppdrag som specialpedagog i kombination med ledningsstöd. Inom barn- och elevhälsan fanns även en centralt placerad specialpedagogisk resurs motsvarande 1,0 årsarbetare. Sammantaget redovisas därmed 40,95 årsarbetare i kartläggningen.

Den centrala specialpedagogiska resursen är, till skillnad från den kompetens som är knuten till enskilda skolor, inte bunden till en viss skolenhet utan kan riktas till verksamheter där behov av förstärkt specialpedagogiskt stöd uppstår. Funktionen utgör därmed ett komplement till skolornas ordinarie specialpedagogiska organisation.

Fördelningen mellan specialpedagoger och speciallärare varierar inom organisationen. Bemanningen påverkas både av verksamheternas behov och av möjligheterna att rekrytera de olika yrkesgrupperna. Sammansättningen behöver därför inte vara densamma mellan skolor eller mellan skolområden.

Antal årsarbetare (ÅA) Gotland totalt aug. 2026					
Kompetens	Totalt	Landsbygd	Stad	Anpassad grundskola	Resursskolan
Speciallärare	20,5	8,2	12,3	7	0,5
Specialpedagoger	18,45	11	7,45		1
Specialpedagog/ledningsstöd	1,0		1,0		
Central specialpedagog (anställd inom Barn- och elevhälsan)	1,0				
Totalt	40,95	19,2	20,75	7	1,5

Tabellen avser befattning enligt anställningsavtal och säger inget i övrigt om examen, legitimation eller inriktningar för specialpedagoger och speciallärare. Avser både tillsvidareanställda och visstidsanställda.

Kartläggningen har även omfattat uppgifter om utbildning, behörighet och inriktning. Dessa uppgifter har inte kunnat sammanställas med samma enhetlighet som uppgifterna om befattning och tjänstgöring och har i vissa delar behövt kompletteras manuellt. Redovisningen utgår därför i första hand från identifierade specialpedagoger och

speciallärare, medan särskilda kompetenser och behörigheter redovisas i den utsträckning de har kunnat fastställas.

4.2. Fördelning inom organisationen

För att belysa hur den specialpedagogiska kompetensen är fördelad i relation till elevunderlag har antalet årsarbetare ställts i relation till socioekonomiskt viktat elevantal per skolområde. Det socioekonomiskt viktade elevantalet används som ett mått för att bättre fånga skillnader i elevgruppers förutsättningar och behov. Tabellen visar därför tillgången till specialpedagogisk kompetens i relation till både elevantal och socioekonomiska förutsättningar.

Elever per årsarbetare specialpedagogisk kompetens (socioekonomiskt viktat elevantal)			
Skolområde	Socioekonomiskt viktat elevantal	Specialpedagogisk kompetens (ÅA)	Viktade elever per ÅA
Norra Gotland	540	3,0	180
Solberga	586	4,25	138
Tjelvar	202	1,5	135
Humlegården	166	1,0	166
Norrbacka/S:t Hans	346	3,0	115
Väskinde	180	1,0	180
Södervärn	692	5,0	138
Lyckåker	166	1,8	92
Västerhejde/Eskelhem	229	2,0	115
Gråbo	284	2,2	129
Terra Nova	204	2,0	102
Roma	558	4,0	140
Klinte/Sanda	392	3,0	131
Sudret	687	6,2	111
Totalt	5 232	39,95	131

Tabellen visar antal socioekonomiskt viktade elever per årsarbetare (ÅA) specialpedagogisk kompetens inom respektive skolområde. Specialpedagogisk kompetens omfattar speciallärare, specialpedagoger samt specialpedagoger med uppdrag inom ledningsstöd.

Tabellen visar att tillgången till specialpedagogisk kompetens varierar mellan skolområdena när resurserna relateras till socioekonomiskt viktat elevantal. Antalet viktade elever per årsarbetare varierar från 92 i Lyckåker till 180 i Norra Gotland och Väskinde. För grundskolan som helhet uppgår genomsnittet till 131 viktade elever per årsarbetare.

Skillnaderna visar att omfattningen av den specialpedagogiska resursen varierar i förhållande till det viktade elevunderlaget. Nyckeltalen behöver samtidigt tolkas tillsammans med skolornas lokala förutsättningar och behov. De visar resursens omfattning i relation till elevunderlaget, men säger inte i sig om bemanningen är tillräcklig eller hur den specialpedagogiska kompetensen används.

4.3. Särskilda behörigheter och funktioner

Kartläggningen har även omfattat vissa särskilda kompetenser och funktioner inom den specialpedagogiska organisationen. Uppgifter om specialiseringar, behörigheter och kompetenser kopplade till specifika verktyg och utredningsmetoder finns inte samlade på

motsvarande sätt som uppgifter om befattning och organisatorisk placering och har därför i vissa delar inhämtats genom dialog med verksamheterna.

Ett område som särskilt har uppmärksammats inom ramen för uppdraget är användningen av verktyget LOGOS. Kartläggningen visar att LOGOS-kompetens finns inom flera skolområden och att verktyget används som stöd i arbetet med att kartlägga elevers läs- och skrivutveckling. Arbetet med LOGOS har samtidigt aktualiserat frågor om ansvar, användning och tillgång till kompetensen samt om hur elever med misstänkta läs- och skrivsvårigheter eller dyslexi får sina behov utredda och tillgodosedda.

Kartläggningen har också berört ansvarsfördelningen mellan olika professioner, bland annat vilka kompetenser som krävs för olika typer av utredningar och bedömningar och hur ansvar fördelas mellan rektor, specialpedagog, speciallärare och andra professioner.

En av de redovisade specialpedagogtjänsterna kombineras med uppdrag inom ledningsstöd. Funktionen omfattar 1,0 årsarbetare och redovisas därför separat i rapporten.

5. Analys

5.1. Likvärdighet och tillgänglighet

Kartläggningen visar att tillgången till specialpedagogisk kompetens varierar mellan skolområdena. När resursen relateras till socioekonomiskt viktat elevantal varierar antalet elever per årsarbetare mellan skolområdena. Skillnaderna visar att omfattningen av den specialpedagogiska resursen i förhållande till elevunderlaget ser olika ut inom kommunen.

Samtidigt behöver resultaten tolkas med försiktighet. Den specialpedagogiska kompetensen är organiserad under respektive rektor och dimensioneras utifrån lokala behov, prioriteringar och organisatoriska förutsättningar. Variationer i nyckeltalen innebär därför inte i sig att resurserna är felaktigt fördelade eller att elevernas behov inte tillgodoses. Nyckeltalen ger däremot huvudmannen ett underlag för att uppmärksamma skillnader och följa hur skolornas förutsättningar att möta elevernas behov ser ut.

Kartläggningen avser i första hand medarbetare som är anställda som specialpedagoger eller speciallärare. Därutöver kan det finnas medarbetare i andra befattningar som utför specialpedagogiska uppgifter, vilket inte fullt ut kan utläsas av underlaget. Detta påverkar möjligheten att beskriva den samlade resursen heltäckande men förändrar inte den övergripande bild som kartläggningen ger av den organisation som består av specialpedagoger och speciallärare.

Denna bild kan sättas i relation till Azets granskning av arbetet med särskilt stöd. Granskningen visar att elever i behov av särskilt stöd får stöd, men att insatserna inte alltid ges i den omfattning eller form som bedöms krävas. I intervjuerna framkommer också att förutsättningarna att möta elevernas behov varierar mellan skolor och att utmaningarna är större vid små skolenheter. Azets rekommenderar därför huvudmannen att säkerställa att det vid varje skolenhet finns förutsättningar att ge elever särskilt stöd i den omfattning och form som behövs samt att särskilt följa upp och analysera behov och förutsättningar för ett likvärdigt särskilt stöd.

Kartläggningen visar vidare betydelsen av att särskilda kompetenser och behörigheter finns tillgängliga inom organisationen. Arbetet med LOGOS har exempelvis synliggjort att sådan kompetens finns på flera håll i organisationen, men också betydelsen av att kunna använda befintlig kompetens över organisatoriska gränser när behov uppstår. Tillgången till

kompetens och verktyg för pedagogiska kartläggningar är relevant ur ett likvärdighetsperspektiv, eftersom skolornas förutsättningar att identifiera och beskriva elevers stödbehov har betydelse för det fortsatta stödarbetet.

Ur ett huvudmannaperspektiv handlar likvärdighet därför inte om att varje skola ska ha samma antal specialpedagoger eller speciallärare per elev. Skolornas behov och organisatoriska förutsättningar skiljer sig åt. Huvudmannens uppgift blir snarare att följa om det sammantaget finns tillräckliga förutsättningar att möta elevernas behov och att stödja tillgången till kompetens där behov uppstår.

Sammantaget visar kartläggningen och Azets granskning att variationer finns både i den specialpedagogiska organisationen och i skolornas förutsättningar att ge särskilt stöd. Det motiverar fortsatt uppföljning på huvudmannanivå, men ger inte i sig stöd för slutsatsen att skillnaderna i specialpedagogisk bemanning innebär bristande likvärdighet.

5.2. Organisatoriska förutsättningar

Förutom den centrala specialpedagogiska resursen inom barn- och elevhälsan är den specialpedagogiska kompetensen inom Region Gotlands kommunala grundskolor organiserad under respektive rektor. Utgångspunkten är att rektor, inom ramen för sitt ansvar enligt skollag och styrdokument, organiserar verksamheten utifrån skolans elevsammansättning, behov och lokala förutsättningar. Skillnader i bemanning, organisering och arbetsfördelning är därför i sig inte oväntade.

Kartläggningen visar samtidigt att omfattningen och sammansättningen av den specialpedagogiska kompetensen varierar mellan skolområdena. Skillnaderna behöver förstås utifrån både lokala behov och organisatoriska förutsättningar. Inom framför allt mindre verksamheter kan specialpedagogisk kompetens behöva delas mellan flera skolenheter, medan större organisationer har bättre förutsättningar att fördela olika delar av det specialpedagogiska uppdraget mellan flera medarbetare.

Specialpedagoger och speciallärare har delvis olika utbildningsprofiler och kompetenser, samtidigt som deras uppdrag i praktiken kan överlappa. Arbetsuppgifter som handledning, pedagogiska utredningar, utvecklingsarbete och elevnära stöd kan därför fördelas på olika sätt beroende på verksamhetens behov och vilken kompetens som finns tillgänglig. Rekryteringsmöjligheterna påverkar också skolornas faktiska möjligheter att bygga organisationen utifrån en önskad sammansättning av kompetenser.

Även Azets granskning av arbetet med särskilt stöd pekar på betydelsen av de organisatoriska förutsättningarna. Granskningen visar att elever i behov av särskilt stöd får stöd, men att insatserna inte alltid ges i den omfattning eller form som bedöms krävas. Förutsättningarna att möta elevernas behov beskrivs också som varierande mellan skolor, med större utmaningar vid små skolenheter.

Den centralt placerade specialpedagogiska resursen inom barn- och elevhälsan utgör i detta sammanhang ett komplement till skolornas egna resurser. Genom att resursen inte är bunden till en enskild skolenhet kan den riktas till verksamheter där behov av förstärkning uppstår. Det ger huvudmannen en möjlighet att möta behov som kan vara svåra för en enskild skola eller ett mindre skolområde att hantera inom den egna organisationen, utan att förändra rektors ansvar för den lokala organisationen.

Kartläggningen visar också betydelsen av att ha kännedom om särskilda kompetenser och behörigheter inom organisationen. En bättre överblick över exempelvis

utredningskompetens och kompetens kopplad till specifika kartläggningsverktyg kan underlätta samverkan mellan skolor och bidra till att befintlig kompetens kan tas till vara där behov finns. Uppgifter om medarbetare i andra befattningar som utför specialpedagogiska uppgifter kan inte fullt ut utläsas ur underlaget, men detta påverkar framför allt kartläggningens fullständighet och inte bilden av den organisation som utgörs av anställda specialpedagoger och speciallärare.

Ur ett huvudmannaperspektiv aktualiserar kartläggningen därmed framför allt frågor om hur de resurser och kompetenser som finns i organisationen kan följas, samordnas och tas till vara, snarare än hur den specialpedagogiska verksamheten ska organiseras på varje enskild skola. Rektors ansvar för den lokala organisationen kvarstår, medan huvudmannen kan bidra med strukturer som stärker förutsättningarna för kompetensförsörjning, samverkan och tillgång till specialpedagogisk kompetens när behoven inte kan mötas inom den enskilda verksamheten.

5.3. Framtida kompetensförsörjning

Kartläggningen visar att frågor om specialpedagogisk kompetens behöver ses i ett långsiktigt kompetensförsörjningsperspektiv. Utmaningen handlar inte enbart om hur dagens resurser är fördelade utan även om hur tillgången till kvalificerad specialpedagogisk kompetens kan säkerställas över tid.

Förvaltningen har redan ett strukturerat arbete för den långsiktiga kompetensförsörjningen. Arbetet utgår från utbildnings- och arbetslivsförvaltningens kompetensförsörjningsplan 2025–2028 och konkretiseras genom en aktivitetsplan som revideras årligen. Insatserna omfattar bland annat arbete för att attrahera och rekrytera utbildade speciallärare, utveckla arbetsmiljö och arbetsvillkor samt stödja lärare som vidareutbildar sig till speciallärare eller kompletterar sin ämnesbehörighet.

En viktig del av arbetet är att bygga kompetens inom den befintliga organisationen. Eftersom utbildning till speciallärare inte finns lokalt på Gotland ges stöd till lärare som genomför speciallärarutbildning på distans. I oktober 2026 studerar nio lärare inom grundskolan till speciallärare med stöd från Region Gotland. Fem har specialisering mot språk-, skriv- och läsutveckling, tre mot matematikutveckling och en mot synskada. Två beräknas slutföra utbildningen i januari 2028 och sju i juni 2029.

Samtidigt visar kartläggningen att det finns behov av fortsatt framförhållning. I underlaget identifierades två specialpedagoger och två speciallärare som arbetar efter ordinarie pensionsålder samt ytterligare fyra specialpedagoger och fyra speciallärare som är 63 år eller äldre. Till detta kommer de generella rekryteringsutmaningar som finns inom skolväsendet. De pågående utbildningsinsatserna innebär därför ett viktigt tillskott, samtidigt som utvecklingen behöver följas över tid och kompetensförsörjningen anpassas efter verksamhetens behov.

Från den 1 juli 2028 förändras regleringen av stöd i skolan. Regleringen om extra anpassningar och garantin för tidiga stödinsatser avskaffas samtidigt som standardiserade tester införs i vissa årskurser och stödundervisning blir en ny stödform i svenska, svenska som andraspråk och matematik. Förändringarna innebär att huvudmannen behöver förbereda organisationen för delvis nya arbetssätt kring identifiering och genomförande av stödinsatser. Parallellt föreslås i betänkandet *En ny speciallärarutbildning* (SOU 2026:50) att dagens speciallärar- och specialpedagogutbildningar ersätts av en ny, bredare speciallärarutbildning.

Sammantaget finns därmed både etablerade strukturer och pågående insatser för kompetensförsörjningen, samtidigt som pensionsavgångar, rekryteringsförutsättningar och kommande förändringar i skolans stödsystem motiverar ett fortsatt långsiktigt arbete.

6. Utvecklingsområden och handlingsalternativ

6.1. Identifierade utvecklingsbehov

Översynen visar att den specialpedagogiska organisationen i huvudsak bygger på att resurserna organiseras utifrån respektive skolas och skolområdes förutsättningar och behov. De variationer som framkommer i kartläggningen innebär inte i sig att organisationen behöver förändras. Däremot finns några områden där gemensamma strukturer på huvudmannanivå kan bidra till att stödja verksamheterna och ta till vara den kompetens som finns i organisationen.

Ett område som har uppmärksammats är arbetet med LOGOS och läs- och skrivutredningar. Här pågår redan ett arbete för att utveckla mer likvärdiga arbetssätt och stärka stödet till specialpedagoger och speciallärare. Arbetet sker i samverkan mellan berörda kompetenser och knyts till det specialpedagogiska nätverket. Översynen visar därmed inte på behov av en ny struktur, utan på betydelsen av att det pågående arbetet fullföljs inom befintliga former.

Ett annat område är den långsiktiga kompetensförsörjningen. Den hanteras redan inom ramen för förvaltningens ordinarie kompetensförsörjningsarbete, med insatser för bland annat rekrytering och vidareutbildning. Översynen visar samtidigt att pensionsavgångar och kommande förändringar i skolans stödsystem gör det fortsatt relevant att följa tillgången till olika specialpedagogiska kompetenser inom detta arbete.

6.2. Gemensamma strukturer och utvecklade arbetssätt

Redan utvecklade arbetssätt för tidig upptäckt och analys

Flera förändringar som stärker användningen av den specialpedagogiska kompetensen är redan genomförda eller pågående. Den reviderade screeningplanen tydliggör lärarens ansvar för genomförande och undervisningsnära analys, medan specialpedagogisk kompetens bidrar i den fortsatta analysen, planeringen och uppföljningen av insatser. Införandet av LegiLexi som gemensamt screeningverktyg stärker samtidigt möjligheterna att tidigt identifiera behov och använda resultaten som grund för undervisning och riktade insatser.

Central specialpedagogisk resurs

Den centrala specialpedagogiska resursen utgör ett värdefullt komplement till skolornas egna resurser genom att kunna riktas till verksamheter där behov uppstår. Att resursen disponeras på huvudmannanivå skapar en flexibilitet som är svår att åstadkomma när all kompetens är knuten till enskilda skolor och stärker möjligheten att möta tillfälliga behov och skillnader i förutsättningar mellan skolor. Modellen innebär samtidigt ingen förändring av rektors ansvar för den lokala organisationen.

Det specialpedagogiska nätverket

Det specialpedagogiska nätverket är ett etablerat forum för kompetensutveckling, kollegialt lärande och erfarenhetsutbyte. Genom det centrala försteläraruppdraget finns en huvudmannagemensam struktur för att samla och stärka kompetensen samt utveckla samsyn, gemensamma rutiner och arbetssätt inom det specialpedagogiska området. Nätverket ger samtidigt huvudmannen en viktig möjlighet att vid identifierade

gemensamma behov samla professionen kring prioriterade utvecklingsfrågor och ta tillvara kompetens som finns på olika håll i organisationen.

Ett pågående arbete kring LOGOS är ett exempel på hur nätverket och befintliga samverkansstrukturer kan användas. Arbete pågår med att utveckla gemensamma arbetssätt för läs- och skrivutredningar och stärka samverkan mellan berörda kompetenser. Frågan förs vidare inom det specialpedagogiska nätverket, vilket ger en befintlig struktur för fortsatt förankring, kunskapsutbyte och utveckling av mer likvärdiga arbetssätt.

För att ta tillvara denna möjlighet är det betydelsefullt att nätverkets etablerade roll värnas och att det finns goda förutsättningar för ett kontinuerligt deltagande från skolområdena.

Fortsatt utvecklingsarbete utifrån Azets granskning

Azets granskning av arbetet med särskilt stöd har identifierat utvecklingsområden som har tydlig koppling till översynens frågor om likvärdighet, organisatoriska förutsättningar och tillgång till specialpedagogisk kompetens. En handlingsplan är under framtagande och arbetet omfattar bland annat en fördjupad kartläggning av verksamheternas behov, riktade kompetensutvecklingsinsatser samt fortsatt arbete med gemensam förståelse för regelverk, rutiner och arbetssätt.

Arbetet skapar samtidigt möjligheter att använda och vidareutveckla flera av de strukturer som redan finns inom organisationen. Den centrala specialpedagogiska kompetensen och befintliga nätverk kan bidra till att identifierade behov omsätts i gemensamt lärande och mer enhetliga arbetssätt. Uppföljning genom stickprov av utredningar och åtgärdsprogram ger också ett underlag för att följa hur arbetssätten fungerar i praktiken och var ytterligare utvecklingsbehov finns.

Det fortsatta arbetet utifrån Azets granskning blir därmed en del av ett mer långsiktigt utvecklingsarbete för att stärka kvalitet och likvärdighet i arbetet med särskilt stöd, snarare än ett separat utvecklingsspår.

Samordning och löpande uppföljning

Förutsättningarna för samordning finns i huvudsak inom redan etablerade strukturer, bland annat genom den centrala specialpedagogiska resursen och det specialpedagogiska nätverket. Även frågor som aktualiserats kring LOGOS och särskilt stöd har en tydlig hemvist i pågående samverkans- och utvecklingsarbete.

Kartläggningen visar samtidigt att en samlad redovisning av specialpedagoger och speciallärare kan tas fram, men att den kräver manuella kompletteringar för att fånga förändringar och uppgifter som inte framgår entydigt av systemen. Någon särskild återkommande översyn bedöms inte som nödvändig. De frågor som översynen aktualiserat kan i stället följas och analyseras vidare inom ramen för det ordinarie systematiska kvalitetsarbetet samt inom ordinarie lednings- och kompetensförsörjningsarbete.

6.3. Kompetensförsörjning

Långsiktig försörjning av specialpedagogisk kompetens

Förvaltningens arbete med kompetensförsörjning utgår från utbildnings- och arbetslivsförvaltningens kompetensförsörjningsplan 2025–2028. Planen konkretiseras genom en aktivitetsplan som revideras årligen. För att möta behovet av utbildade speciallärare och specialpedagoger pågår insatser inom flera delar av kompetensförsörjningen. Det handlar bland annat om att attrahera och rekrytera utbildade

speciallärare, utveckla arbetsmiljö och arbetsvillkor samt skapa förutsättningar för befintliga lärare att vidareutbilda sig.

Kartläggningen bidrar med ytterligare underlag till detta arbete genom att synliggöra den nuvarande kompetensens sammansättning och kommande pensionsavgångar. Tillsammans med de förändringar av skolans stödsystem som träder i kraft 2028 ger detta anledning att fortsatt följa såväl den samlade tillgången till specialpedagogisk kompetens som behovet av olika kompetenser och inriktningar.

Vidareutbildning till speciallärare

Vidareutbildning av befintliga lärare är en viktig del av det pågående kompetensförsörjningsarbetet. Utbildning till speciallärare finns inte lokalt på Gotland, men speciallärarprogrammet kan läsas på distans med ett antal fysiska träffar vid lärosätet.

I oktober 2026 studerar nio lärare inom grundskolan till speciallärare med stöd från Region Gotland. Fem har specialisering mot språk-, skriv- och läsutveckling, tre mot matematikutveckling och en mot synskada. Två beräknas slutföra utbildningen i januari 2028 och sju i juni 2029.

Vid halvfartsstudier, motsvarande 15 högskolepoäng per termin, omfattar stödet 15 procent studieledighet med lön samt resor och obligatorisk kurslitteratur. Den betalda studieledigheten finansieras delvis genom statsbidrag.

Förutsättningar för vidareutbildning inom matematik

För att antas till speciallärarprogrammet med specialisering mot matematikutveckling krävs behörighet att undervisa i matematik. Region Gotland erbjuder därför även motsvarande stöd till legitimerade lärare som kompletterar sin matematikbehörighet inom Lärarlyftet. Insatsen skapar bättre förutsättningar för fler lärare att på sikt kunna vidareutbilda sig till speciallärare med inriktning mot matematikutveckling.

7. Slutsatser

Översynen visar att Region Gotland har en omfattande specialpedagogisk kompetens, men också att tillgången och de organisatoriska förutsättningarna varierar mellan skolor och skolområden. I vissa delar av organisationen delas en specialpedagogisk resurs mellan flera skolenheter, medan andra skolor har tillgång till flera specialpedagoger eller speciallärare. Skillnaderna behöver förstås utifrån skolornas olika elevunderlag, behov och organisatoriska förutsättningar, men innebär samtidigt att förutsättningarna att organisera och använda den specialpedagogiska kompetensen ser olika ut inom kommunen.

Den bilden är relevant också i relation till Azets granskning av arbetet med särskilt stöd. Granskningen avser inte specifikt den specialpedagogiska organisationen, men visar att skolornas förutsättningar att möta elevers behov av särskilt stöd varierar och att utmaningarna är större vid små skolenheter. Specialpedagogisk kompetens är en del av dessa förutsättningar. Sammantaget understryker resultaten därför betydelsen av att huvudmannen har strukturer som kan bidra till att möta skillnader i skolornas förutsättningar och stödja en likvärdig tillgång till kompetens.

Flera strukturer som stödjer detta arbete finns redan. Den centrala specialpedagogiska resursen, det specialpedagogiska nätverket och utvecklingen av gemensamma arbetssätt för screening och tidig identifiering ger huvudmannen möjligheter att stödja likvärdighet utan att inskränka rektors ansvar för den lokala organisationen. Översynen pekar därför framför

allt mot betydelsen av att ta tillvara och vidareutveckla befintliga gemensamma strukturer, tillsammans med en förbättrad överblick över den kompetens som finns i organisationen.

De kommande förändringarna av skolans stödsystem, med ett ökat fokus på tidiga och elevnära stödinsatser, förstärker betydelsen av detta arbete. Tillsammans med rekryteringsutmaningar och kommande pensionsavgångar innebär det att tillgången till och sammansättningen av specialpedagogisk kompetens blir en fortsatt viktig del av huvudmannens långsiktiga kompetensförsörjning. Översynen ger därmed ett underlag för att möta kommande förändringar genom fortsatt utveckling av de strukturer och arbetssätt som redan finns. Fortsatt uppföljning och analys av de frågor som översynen aktualiserat kan ske inom ramen för det ordinarie systematiska kvalitetsarbetet och befintliga strukturer.