



PERSONALVETARPROGRAMMET

GRÄNSLÖST ARBETE: LÄRARES UPPFATTNINGAR

En personalvetenskaplig studie om balansen mellan arbete och privatliv.

Maja Peleg & Cassandra Staberg-Sand

Examensarbete:	15 hp
Program och/eller kurs:	Examensarbete i personalvetenskap
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	Vt 2023
Handledare:	Cecilia Hansen Löfstrand

Abstract

This study addresses the problems related to boundary-less work. Many teachers in Sweden hold a type of position that includes non-regulated working hours. This non-regulated work time means a type of borderless work that can have both positive and negative effects. This study's purpose and questions are based on gaining knowledge about how teachers perceive non-regulated working time and how it is handled in practice. In the theory and previous research part of this paper it is presented that the boundary between work and private life can look different for different people, this is partly due to individual differences. Both integration and segmentation are strategies that affect the individual's ability to draw boundaries in different ways. Factors such as the design of the job and the working environment may also affect the possibility to set boundaries. Since teachers themselves can decide where and when they want to carry out non-regulated work time, the work arrangement includes a high sense of control. However, boundlessness can also mean that work and private life merge. As it can become more difficult to separate work and private life, this can affect the possibility of recovery, which in the long run can lead to ill health.

Eight semi-structured interviews have been conducted with teachers who meet the selection criteria. The interviews were transcribed and then a thematic analysis was performed. The thematic analysis produced three main headings and seven sub-headings. The results of the study show that the teachers' perceptions of non-regulated work time are positive but come with some difficulties. Knowing what is included in the non-regulated work time, mixing work and private life due to the integration strategy, having enough time, working on Sundays, the importance of collegial support, limiting availability and setting aside time for recovery are the topics raised in this study's results. We come to the conclusion that the demands of work may be easier to manage with experience and/or practical and emotional support.

BA thesis:	15 hp
Subject:	Human Resources and Industrial Relations
Level:	Bachelor
Year:	2023
Supervisor:	Cecilia Hansen Lövstrand
Assessor:	Maja Cederberg
Key words:	Boundaryless work, non-regulated working hours, teachers

Förord

Vi vill tacka vår handledare för att hon tagit sig tiden att guida oss genom arbetet med vår uppsats. Vi vill även tacka varandra för ett gott samarbete och våra kamrater för feedback vid de olika seminarierna.

Innehållsförteckning

1. Inledning	1
1.1 Syfte och frågeställningar	2
2. Teori	3
2.1 Gränslöst arbete.....	3
2.2 Gränsdragning	4
2.2.1 Individuella faktorer som påverkar gränsdragning	5
2.2.2 Arbetsmiljöfaktorer som påverkar gränsdragning	7
3. Tidigare forskning	9
3.1 Gränslöst arbete.....	9
3.2 Gränsdragningsstrategier.....	10
3.3 Hög kontroll och gränslöshet?	11
4. Metod	13
4.1 Val av metod	13
4.2 Urval.....	13
4.3 Genomförande och empiriskt material.....	14
4.4 Analys av material.....	15
4.5 Etiska aspekter	15
4.6 Metodreflektion.....	16
5. Resultat och analys.....	17
5.1 Lärares uppfattningar om förtroendearbetstiden.....	17
5.2 Förtroendearbetstid: ideal och praktik	18
5.2.1 Förtroendearbetstid som ideal.....	18
5.2.2 Integrering som gränsdragningsstrategi	19
5.2.3 Att få tiden att räcka till	22
5.2.4 Söndagsarbete	24
5.3 Strategier för gränskontroll	25
5.3.1 Kollegialt stöd: att inte göra arbetet till sin hobby.....	25
5.3.2 Att kontrollera tillgängligheten.....	27
5.3.3 Att avsätta tid för återhämtning.....	30
6. Diskussion och slutsatser	33
6.1 Möjligheter och begränsningar med förtroendearbetstiden	33
6.2 Upprätthållandet av gränsen mellan arbete och privatliv.....	33
6.3 Praktiskt gränsdragning mellan arbete och privatliv.....	34
6.4 Slutsatser	35
7. Referenslista.....	36
8. Bilagor.....	38

8.1 Bilaga 1 - Intervjuguide	38
8.2 Bilaga 2 - Informationsbrev	40
8.3 Bilaga 3 - Samtyckesformulär.....	41

1. Inledning

De senaste åren med pandemi har resulterat i att fler arbetar hemifrån allt oftare, vilket har gett liv till frågor om var gränsen går mellan arbete och privatliv. Privatlivet innefattar allt från fritidsaktiviteter, familjeliv, sysslor i hemmet till återhämtning. Gränsen mellan det arbete som görs för arbetsgivaren och ens eget privatliv kan för många kännas oklar. Begreppet gränslöst arbete beskriver den arbetssituation där det inte finns några tydliga gränser mellan arbete och privatliv. Innebörden blir att arbetstagarens arbete finns tillgängligt för arbetstagaren dygnet runt, vilket kan leda till att arbetet infiltrerar ens privatliv och att det blir svårt att skilja mellan arbetstid och övrig tid (Kecklund, 2018). Att samhället idag har uppnått en stor utveckling kring teknik har lett till andra möjligheter när det gäller hur samt var ens arbetsuppgifter kan genomföras och det blir därmed mer aktuellt än någonsin innan att tydliggöra var gränsen går mellan arbetstid och privatliv (Akademikerförbundet SSR, uå). Gränslöst arbete kan för många skapa en känsla av frihet och egenbestämmande men kan även innebära begränsade möjligheter till återhämtning vilken kan leda till utbrändhet samt stress, och det är därför viktigt att uppmärksamma och hantera detta fenomen (Kecklund, 2018).

Gränslöst arbete inom läraryrket blir särskilt intressant att undersöka eftersom ferietjänster med förtroendearbetstid är vanligt inom skolvärlden i Sverige. En ferietjänst med förtroendearbetstid är en anställningsform för lärare som innebär att de arbetar under läsåret och tar ut sin lön som en genomsnittlig månadslön över hela året, inklusive sommarlovet. Detta ger skolan möjlighet att anpassa undervisningen och schemalaggningsen på ett mer effektivt sätt. En lärare har delvis ett fast schema med bestämda tider och platser för undervisning men har utöver detta den så kallade förtroendearbetstiden. Förtroendearbetstiden innebär att läraren själv får bestämma över sin arbetstid och hur den ska fördelas under läsåret. Det finns inget krav på att förtroendearbetstiden ska redovisas i antal timmar eller vara förlagd på specifika dagar. Detta ger läraren mer flexibilitet när det gäller arbetstid och arbetsplats, läraren kan då anpassa sitt arbete efter sina egna behov och önskemål (Sveriges Lärare, 2021). Ferietjänst med förtroendearbetstid är, som vi ska se i denna uppsats, en anställningsform som kan innebära både fördelar och utmaningar för lärare.

Statistik från Försäkringskassan visar att sjukfrånvaron bland lärare har ökat markant de senaste åren. År 2010 var det genomsnittliga antalet sjukdagar 5,4 men bara sju år senare hade det ökat

till 9 sjukdagar per år, vilket innebär en ökning på 67 procent (Sveriges lärare, 2017). Detta tyder på att det behövs mer fokus på lärares hälsa och välbefinnande. En rapport från Skandia visar att sjukskrivningarna för lärare är dubbelt så höga som för andra yrkesgrupper med samma utbildningstid. Rapporten visar även att 36 procent av sjukdagarna är kopplade till psykisk ohälsa och att kvinnor inom läraryrket är sjukskrivna dubbelt så många dagar som män. Jenny Wiener, hälsoekonom på Skandia, pekar på bristande återhämtning, höga ljudnivåer, stökiga elever, hög arbetsbelastning och bristande kontroll som möjliga orsaker till problemen. Wiener föreslår att man bör undersöka balansen mellan arbete och privatliv för att bättre förstå varför statistiken visar detta mönster (Skolvärlden, 2019).

Gränslöst arbete inom läraryrket blir ett högst aktuellt ämne inom det personalvetenskapliga området då det handlar om arbetsmiljö, framför allt den psykosociala arbetsmiljön. Arbetsmiljölagen i Sverige stadgar att arbetsgivaren har det yttersta ansvaret för arbetsmiljön och att denne ska se till att arbetsmiljön är säker och hälsosam för alla anställda. Arbetsmiljöarbetet innefattar bland annat riskbedömningar, förebyggande arbete samt åtgärder vid arbetsmiljöproblem, något som ingår i personalvetarens kunskapsområde (Arbetsmiljöverket, 2022). Genom att få en inblick i både de negativa och de positiva effekterna av gränslöst arbete inom läraryrket kan vi som personalvetare få kunskaper om vad som kan behövas för att upprätthålla en god arbetsmiljö.

1.1 Syfte och frågeställningar

Vår personalvetenskapliga forskningsstudie har ett fokus på lärares upplevelser av gränslöst arbete. Syftet är att få kunskap om hur lärare uppfattar och hanterar balansen mellan arbete och privatliv. Detta syfte mynnar ut i följande tre frågeställningar:

- Vilka möjligheter och begränsningar upplever lärare att förtroendearbetstid ger?
- Hur uppfattar lärare att gränsen mellan arbete och privatliv kan upprätthållas?
- Hur dras gränsen mellan arbete och privatliv rent praktiskt?

2. Teori

2.1 Gränslöst arbete

Möjligheten till gränslöst arbete har ökat under de senaste åren i och med den digitalisering som skett i världen. Digitaliseringen och den teknik som kommit har gjort det möjligt att genomföra arbete på olika platser med följderna att gränsen mellan arbetsliv och privatliv blir otydlig, det är detta som kallas gränslöst arbete. Begreppet syftar till att klargöra att det framför allt är gränser kring när och hur arbetsuppgifter skall genomföras som kan suddas ut när arbetet kan göras på valfri plats (Aronsson, 2018). Gränslöst arbete beskrivs som en arbetsform där arbetsuppgifter och arbetstid inte längre är begränsade av traditionella arbetstider och arbetsplatser (Eklöf, 2017). Allvin (2001) beskriver det gränslösa arbetet som ett sätt för individen att forma sitt arbete, detta sker genom egen styrning av tid och rum. Följden blir att organisationer får lämna mer av kontrollen till medarbetarna och därmed inte har samma kontroll som vid arbete på plats.

Ofta innebär det gränslösa arbetet att arbetstagaren har möjlighet att styra över sin arbetstid. Den arbetstid som en individ själv kan styra över omnämns på olika sätt beroende på hur mycket frihet arbetstagaren får i att styra. Det finns till exempel flextid och förtroendearbetstid. Flextid innebär att arbetstagaren kan påverka när den börjar och slutar sin arbetsdag men ofta finns det vissa regler att förhålla sig till. Det innebär att det sällan är helt fritt att styra start- och sluttid för arbetsdagen. Förtroendearbetstid innebär en större frihet då arbetstagaren på egen hand får styra över sina arbetstimmar, hur och var arbetsuppgifterna skall genomföras, och därmed sällan har regler att förhålla sig till (Kecklund, 2018). Förtroendearbetstid är en form av arbetstid som är kopplad till lärare och den här studien syftar till att få kunskap om hur lärare uppfattar och hanterar balansen mellan arbete och privatliv.

Det gränslösa arbetet innebär en ökad flexibilitet för både arbetsgivare och arbetstagare men kan också ge upphov till oklarheter för anställda, såsom lärare, när det gäller hur gränsdragningen mellan arbete och privatliv skall göras. En oklarhet är frågan om hur tillgängligheten som arbetstagare skall hanteras i förhållande till andra roller i livet (Gillberg, 2018). Det finns positiva aspekter av det gränslösa arbetet såsom ökad kontroll över arbetets genomförande, flexibilitet i hur och var arbetet skall genomföras samt ett mer konstruktivt lärande (Allvin, 1998). Kecklund (2018) beskriver, å ena sidan, fördelar med gränslöst arbete

såsom att scheman kan anpassas efter arbetstagarna och deras individuella förutsättningar. Å andra sidan beskriver Allvin (1998) negativa aspekter såsom en ökad psykisk belastning, kort- och långsiktiga hälsorisker, rollkonflikter och minskad utveckling. En annan nackdel som lyfts upp med det gränslösa arbetet är att flexibla tider också kan leda till osäkerhet kring scheman som inte går att planera långsiktigt utan endast någon månad i förväg (Kecklund, 2018). Eklöf (2017) beskriver andra negativa aspekter som till exempel ökad stress, risk för överbelastning och utbrändhet. Vidare betonas vikten av att arbeta förebyggande och minimera de risker som finns med gränslöst arbete. Det finns olika åtgärder som kan verka förebyggande mot de risker som finns såsom att definiera arbetstider och arbetsuppgifter, ge anställda möjlighet till återhämtning samt skapa en positiv arbetsmiljö som uppmuntrar balans mellan arbetsliv och privatliv. Just möjligheten till återhämtning och hur återhämtningen sker är också något som påverkas av gränslöst arbete (Kecklund, 2018).

2.2 Gränsdragning

När det kommer till gränsdragning mellan arbetsliv och privatliv finns det olika strategier, integrering eller segmentering. Hur en väljer att dra gränsen mellan arbetsliv och privatliv kan påverkas av hur mycket en identifierar sig med antingen sitt arbetsliv eller sitt privatliv. Individer kan identifiera sig olika mycket med de olika rollerna som de har. Vid en stark identifiering innebär det mindre avkoppling från den rollen medan vid en svag identifiering kan det vara lättare att träda ifrån rollen. Segmentering som gränsdragningsstrategi innebär att individen strävar efter att hålla isär arbetsliv och privatliv med en tydlig skillnad mellan rollerna. Integrering som gränsdragningsstrategi innebär snarare att individen inte strävar efter att hålla isär sina roller utan i stället låter arbetsliv och privatliv smälta samman eller blandas under dagen (Mellner, 2018).

Segmenteringsstrategin innebär att individen väljer att ha ett starkt fokus på sitt arbete under en period för att sedan en annan period fokusera på något annat. Genom att först fokusera på en del för att sedan skifta till en annan uppstår det en uppdelning, en segmentering. Den som vill använda integrering som strategi tenderar att anpassa gränsdragningen efter sina egna behov snarare än att upprätthålla en tydlig gränsdragning mellan arbetsliv och privatliv. Integrering som strategi innebär att individen väljer att kombinera arbete med privatliv för att det upplevs underlätta livet. Integrering innebär att krav och åtaganden åtminstone initialt upplevs som mer

lätthanterade men kan även skapa konfliktsituationer mellan arbete och privat. När det gäller hur komplex själva integreringsstrategin blir påverkas detta av andra faktorer såsom om en lever ensam eller har en familj att förhålla sig till (Mellner, 2018).

När det gäller gränsdragningsstrategier går det inte alltid på egen hand att välja den strategi som föredras utan vilken det blir kan styras av ens arbete eller andra roller (Mellner, 2018). Mellner (2015) beskriver gränskontroll som ett begrepp som används för att förklara huruvida det sätt som individen själv *vill* göra sin gränsdragning på kontra hur det blir i praktiken överensstämmer. När individen upplever sig kunna göra gränsdragningen på det sätt som den önskar är gränskontrollen hög. Gränskontrollen påverkar hur balansen blir mellan arbetsliv och privatliv, därför är det av betydelse att individen har en fungerande gränskontroll. Mellner (2018) beskriver olika sätt att göra avgränsningar mellan arbete och privatliv, för att kunna uppnå hög gränskontroll. Ett sätt att skilja på arbete och privatliv kan vara genom att ha vissa platser samt tider då arbete sker. När individen sedan är utanför dessa platser och tider är det fritt från arbete. Ett annat exempel för att göra det lättare att skilja på arbete och privatliv kan vara att ha olika mobiltelefoner för de olika delarna. Ytterligare ett sätt att hantera gränsdragningen är genom att ägna sig åt andra aktiviteter. Oftast är det de individer som har svårt att släppa tankarna på arbetet som väljer att göra andra aktiviteter såsom träning eller umgås med vänner.

2.2.1 Individuella faktorer som påverkar gränsdragning

Gränslöst arbete påverkar hur gränsdragningen blir, hur en skiljer på tid för arbete och tid för familj eller andra aktiviteter. Skillnaden mellan tid för arbete och privatliv kan styras av hur arbetet för dagen är, vilket kan leda till antingen en längre arbetsdag eller en kortare. Beroende på vilken arbetsbelastning arbetstagaren har och därmed hur arbetsdagarna blir kan möjligheten till återhämtning påverkas. Återhämtning behövs för att inte långsiktigt påverkas negativt. Även en kortare period med sämre återhämtning kan märkas genom trötthet, vilket kan få konsekvenser för arbetets utförande. På lång sikt kan bristande återhämtning leda till kronisk stress vilket i sin tur kan få olika konsekvenser. Bristande återhämtning kan få negativa följder för människan eftersom det inte finns någon tid för hjärnan och kroppen att fysiologiskt avaktivera sig, följden blir att man befinner sig på en högre stressnivå än vad som är hälsosamt (Kecklund, 2018).

Arbetsbelastningen handlar om hur arbetet belastar en individ men det är även möjligt att individen utsätts för belastning under sitt privatliv. Båda typerna av belastning, arbete och privatliv, påverkar vilket behov individen har av återhämtning, behovet av återhämtning är individuellt. Kecklund menar att det generellt räcker med 16 timmar återhämtning mellan arbetsdagar om arbetsbelastningen är låg och individen frisk. Det finns fyra olika sätt som återhämtning kan delas upp på: raster och pauser under arbetet, passiv återhämtning, aktiv återhämtning och sömn. Återhämtning kan ske på olika sätt men fokus skall vara på att de aktiviteter som genomförs skall vara stimulerande, ge energi samt leda till nedvarvning. Aktiv återhämtning är den återhämtning som har mest stöd i forskning, det är aktiviteter som inte innehåller för höga krav men som upplevs stimulerande. Detta kan vara olika hobbies eller träning. En annan typ av återhämtning är att vara mer passiv, till exempel vila i soffan och titta på tv. Passiv återhämtning har tveksamma effekter när det gäller att minska trötthet men kan däremot hjälpa till med nedvarvning efter arbete. En annan faktor när det gäller återhämtning är sömn, det är under sömnen som kroppen kan varva ner. Om det finns en sömnproblematik kan det leda till en ökad risk för allvarliga sjukdomar som till exempel depression och hjärtsjukdom (Kecklund, 2018).

Vilken påverkan den tillgänglighet som gränslöst arbete innebär i det enskilda fallet kan bero på individuella faktorer. Olika individer har olika sätt att vara och förhålla sig till omvärlden vilket i sin tur påverkar hur en hanterar tillgängligheten. Likaså kan mängden socialt stöd påverka hur en hanterar en större tillgänglighet. Det finns olika sätt att vara på såsom att ha en prestationskopplad självkänsla eller vara en arbetsnarkoman. En individ med prestationskopplad självkänsla har lätt att ta på sig för mycket arbete vilket tros hänga ihop med att individen drivs av sin prestation, genom att prestera upplever individen att dennes värde ökar. Individen formar sin identitet utifrån den prestation som den gör. En arbetsnarkoman kan använda den tillgänglighet som det gränslösa arbetet innebär för att undvika konflikter med personer i dess närhet. Men det kan även likt individer med en prestationskopplad självkänsla handla om att få prestera och då på ett mer tävlingsinriktat sätt (Aronsson, 2018).

För att hantera tillgängligheten kan tolerans för olika situationer och olika uppgifter vara av betydelse. Tolerans kan byggas upp genom till exempel erfarenheter samt socialt stöd och

innebär att en individ lättare kan hantera olika typer av situationer som kan uppstå inom arbetet. Eftersom tolerans kan kopplas till erfarenhet kan det innebära att oerfarna personer möjligen inte har samma tolerans – de har förmodligen inte heller samma uppfattning om vad som är tillräckligt för det arbete som de skall utföra. Det kan handla om att de inte vet hur mycket de skall prestera för att det skall räcka för arbetet. Följden kan då bli att individen väljer att arbeta mer och gör sig mer tillgänglig för sitt arbete för att känna att de presterar tillräckligt bra. Detta innebär att det kan vara lämpligare för yngre och nyare på arbetsmarknaden att vara på arbetsplatsen för att ta del av det lärande som äger rum där när det gäller vad som är ett tillräckligt bra arbete (Aronsson, 2018).

2.2.2 Arbetsmiljöfaktorer som påverkar gränsdragning

Krav-, kontroll- och stödmodellen är en teori som bidrar till en ökad förståelse för den psykosociala arbetsmiljön samt arbetsrelaterad ohälsa. Karasek och Theorell introducerade modellen på 1970-talet bestående av två delar, krav och kontroll. Deras forskning visar att en individs arbetsrelaterade krav, såsom ansvar eller tidspress, kopplat till den upplevda känslan av kontroll påverkar individens hälsa. En ökad känsla av kontroll över till exempel arbetstider och arbetsmetoder ger en effekt på hur mycket arbetsrelaterade krav en individ kan hantera. En arbetssituation med höga krav och låg känsla av kontroll bidrar till stressrelaterad ohälsa i form av till exempel hjärt- och kärlsjukdomar. Om en individ däremot upplever en hög känsla av kontroll och stort handlingsutrymme i sitt arbete kan kraven snarare bidra till ett mer effektivt arbete och därmed en känsla av tillfredsställelse som i sin tur leder till ett ökat välbefinnande (Karasek & Theorell, 1990).

Karasek och Theorell utvecklade sin teori genom att lägga till ytterligare en faktor som påverkar individers hälsa på arbetsplatsen, nämligen förekomsten av socialt stöd. Socialt stöd i form av både praktisk hjälp och emotionellt stöd från kollegor liksom chefer har en påverkan på individers stresshantering. Desto högre socialt stöd arbetstagaren upplevs få, desto bättre kan de hantera arbetets krav. Socialt stöd har på det sätt en skyddande effekt mot möjliga hälsorelaterade problem som i sin tur kan leda till sjukfrånvaro. Krav-, kontroll- och stödmodellen visar sammanfattningsvis att en balans mellan dessa tre komponenter – arbetets krav, arbetstagarens kontroll över arbetets genomförande och förekomst av (socialt och emotionellt) stöd – är avgörande för att individen ska uppnå arbetstillfredsställelse. Det

sistnämnda innebär i sin tur en minskad risk för stressrelaterad ohälsa (Karasek & Theorell, 1990).

3. Tidigare forskning

3.1 Gränslöst arbete

Gränslöst arbete är något som kommit att få mer fokus nu efter pandemiåren men som även tidigare fått fokus genom utveckling av diverse teknik som möjliggjort arbete hemifrån. Allvin m.fl. (1998) genomförde redan för 25 år sedan en studie för att undersöka vilka effekter det “nya” gränslösa arbetet kunde ha samt hur det påverkade intervjupersonerna psykologiskt att arbeta under gränslösa arbetsvillkor. Resultatet visade att det gränslösa arbetet medförde en otydlig gränsdragning mellan arbetsliv och privatliv. Det visade sig att flertalet av intervjupersonerna inte hade speciella arbetsmiljöer eller speciella tider som de valde att arbeta på. Vad som dessutom framkom var att det var vanligt att veta när (vilka tider under dagen/dygnet) och var (vilka platser) som passade en bäst att arbeta. Det fanns till exempel miljöer (platser) och tider som individerna visste passade dem bäst. Det gränslösa arbetet innebar för dem att det fanns en frihet i hur dagarna skulle struktureras upp vilket medförde att arbetet och privatlivet strukturerades utifrån varandra och utifrån arbetstagarens bedömning av vad som passade bäst. Det som framkom när det gällde struktureringen av arbetet var att många var noggranna med att sätta upp gränser för sin tillgänglighet, till exempel genom att stänga av mobiltelefonen och begränsa tider för eposthantering. Denna strukturering verkade vara av betydelse för att inte arbete och privatliv helt skulle smälta samman.

Allvin m.fl (1998) beskriver hur det gränslösa arbetet medför en frihet men också att friheten för många innebär *mer* arbete. Många av de som själva styr över arbetet, när och var det ska genomföras, beskriver att de arbetar mer än vad som är tänkt. Det upplevs inte alltid som något negativt enligt individen själv men kan ha en påverkan på andra runtomkring. Friheten hänger också ihop med det ökade ansvar som arbetet innebär. Ett av karaktärsdragen för det gränslösa arbetet är enligt Allvin m.fl. (1998) att arbetssättet blir mer fokuserat på individen. Jämfört med att arbeta på plats, finns det ett större personligt ansvar när gränserna är friare. När arbetet blir utlämnat till individen själv, vilket innebär mer ansvar och självständighet, krävs det mer socialt stöd för att individen skall klara av kraven (Allvin m.fl, 1998). Det sociala stödet kan ges av till exempel arbetsledningen. Allvin (2001) menar att när individer inte själva skiljer på arbetsliv och privatliv krävs det en annan typ av arbetsledning. Behovet av en annan typ av arbetsledning är även kopplat till det faktum att individerna oftast inte arbetar på plats med följden att det inte sker något fysiskt möte.

3.2 Gränsdragningsstrategier

Mellner (2015) presenterar en studie som har genomförts med fokus på gränsdragningsstrategier och gränskontroll. I studien ställdes bland annat en fråga om det fanns någon typ av policy för hur tillgänglig medarbetaren behövde vara. Endast 6 procent av respondenterna svarade att det fanns en policy. Det framkom även att 58 procent av respondenterna upplevde att de behövde vara tillgängliga utanför arbetstid. När det gällde gränsdragningsstrategierna, integrering och segmentering, var det segmenteringsstrategin som hade en tydlig majoritet då 80 procent av respondenterna uppgav detta. Det fanns dock en viss könsskillnad mellan de olika strategierna, kvinnor tenderade till att föredra integrering medan männen föredrog segmentering.

När det gäller gränskontroll var det, framför allt bland män, segmenteringsstrategin som var bäst för att uppleva hög gränskontroll. Det bör dock nämnas att studien visar att det inte fanns någon skillnad när det gällde könen när integreringsstrategin var den som valts, vilken strategi som valts påverkade alltså möjligheten till gränskontroll på olika sätt. Segmenteringsstrategin kunde innebära att arbetet inte kunde genomföras på den tilltänkta arbetstiden eller arbetsplatsen. För de som valt integreringsstrategin kunde gränskontrollen påverkas om de var tvungna att arbeta på dagtid. Både dessa exempel innebär en negativ påverkan på upplevelsen av gränskontroll. Ytterligare en aspekt som påverkade gränskontrollen negativt vid integreringsstrategin var om individen var ung (Mellner, 2015). Mellner (2015) menar att det skulle kunna handla om att mindre erfarenhet gör det svårare att hantera den här strategin samt även hur trygg en individ känner sig med sin roll och sina arbetsuppgifter. Detta kan kopplas till det Aronsson (2018) menar att tolerans kan byggas upp genom erfarenhet vilket gör att yngre förmodligen har en lägre tolerans. Det fanns även andra faktorer som påverkade gränskontrollen såsom socialt stöd, återkoppling från arbetet samt mål.

Gränslöst arbete förutsätter att individen själv kan styra mycket över var och när arbetet genomförs. Lärare styr själva över den förtroendearbetstid som de har. Förtroendearbetstid handlar just om att arbetstagaren själv får styra när och var arbetstiden skall förläggas (Kecklund, 2018). Mellner (2015) beskriver att när arbetet kan spridas över tid, till exempel en del arbete under vardagar och även en del på helger, kan det leda till svårigheter att separera

arbetstid och privattid. Följden blir då att många arbetstagare tänker på arbetet även under fritiden och har svårt att släppa tankarna på arbetet, vilket kan påverka sömnen. Även livsbalansen kan påverkas av huruvida individen kan stänga av de arbetsrelaterade tankarna under privattid.

3.3 Hög kontroll och gränslöshet?

Gränslöst arbete innebär för många mer kontroll över arbetets utförande, eller med stöd i kravkontroll- och stödmodellen, hög kontroll (Karasek & Theorell, 1990). Hög kontroll antas göra det lättare för individer att hantera stressfaktorer. Det gränslösa arbetet innebär som tidigare nämnt en frihet för den individ som integrerar arbete och privatliv men den frihet som det gränslösa arbetet medför kan ifrågasättas. Att arbeta gränslöst innebär även att individen bär ett ansvar för gränssättning mellan arbetstid och privattid, vilket i sin tur skulle kunna vara en faktor för stress. Ytterligare en aspekt som kan påverka stress är balansen mellan arbete och familj. När det kommer till just fördelningen av tid mellan arbete kontra familj är det framför allt kvinnor som upplever mer stress än män där både kvinnorna och männen förvärvsarbetar (Grönlund, 2007). Krav-, kontroll- och stödmodellen visar alltså att den stora mängden kontroll som lärares förtroendearbetstid innefattar, borde bidra till att de bättre kan hantera arbetets krav och därmed uppleva sig mindre stressade (Karasek & Theorell, 1990). Dock är förtroendearbetstiden en typ av gränslöst arbete som skulle kunna leda till mer stress på grund av det ökade individuella ansvaret (Grönlund, 2007). Paradoxen att hög kontroll kan innebära gränslöshet är spännande och undersöks närmare i denna uppsats.

Grönlund (2007) har undersökt om hög kontroll i arbetet medför en negativ gränslöshet. Det vill säga leder till att individer utför mer overtidsarbete och upplever en större konflikt mellan arbete och familj samt upplever lägre välbefinnande. Undersökningen genomfördes både i Sverige och Europa. I det följande presenteras de resultat som gäller för Sverige. I Sverige framkom det att hög kontroll över sitt arbete inte förknippas med overtidsarbete samt att den höga kontrollen inte heller leder till en större konflikt mellan arbete och familj utan snarare har en omvänd effekt. Den datainsamling och analys som genomförts i undersökningen visar på att hög kontroll inte har de negativa effekter som kan befaras ha, utan snarare visar undersökningen att hög kontroll leder till mer välbefinnande (i jämförelse med anställda med lägre kontroll). Den tänkta effekten av hög kontroll har som tidigare nämnts börjat ifrågasättas. Hög kontroll

kanske inte minskar stress, utan skulle kunna bidra till stress men Grönlunds (2007) undersökning visar att så inte är fallet i Sverige. Grönlund (2007) menar dock att det behöver genomföras fler undersökningar för att studera effekterna av hög kontroll vidare, vilket görs i detta examensarbete.

4. Metod

4.1 Val av metod

Valet av metod grundade sig i vad vi, genom vårt syfte och våra frågeställningar, strävade efter att få kunskap om. Eftersom syftet är att få kunskap om hur lärare uppfattar och hanterar balansen mellan arbete och privatliv, ser vi att en kvalitativ metod lämpar sig för vår studie. Den kvalitativa metoden lämpar sig när en studie undersöker upplevelser och erfarenheter, detta för att det behöver finnas frihet att svara det som passar (Bryman, 2020). För att kunna komma åt lärares upplevelser och erfarenheter valdes semistrukturerade intervjuer som det sätt att genomföra studien på. De semistrukturerade intervjuerna utgick från en intervjuguide (se bilaga 1) med teman och frågor. Det fanns även möjlighet att lägga till följdfrågor, detta bidrog till en djupare förståelse för varje intervjupersons upplevelse (Bryman, 2020).

4.2 Urval

För att besvara studiens frågeställningar krävdes ett målstyrt urval. Det målstyrda urvalet innebar att intervjupersonerna valdes utifrån ett antal kriterier som var anpassade till studiens frågeställningar (Bryman, 2020). Kriterierna som användes i den här studien var följande: att intervjupersoner skulle inneha en lärarexamen, ha en ferietjänst med förtroendetid, ha arbetat i minst ett år samt arbeta minst 80 procent av heltid. Syftet med dessa kriterier var att intervjupersonerna skulle besitta tillräckliga och relevanta erfarenheter för att kunna bidra till ökad kunskap om hur de uppfattar och hanterar balansen mellan arbete och privatliv. Vi ämnade även att skapa ett urval där intervjupersonerna varierar avseende på antal år som verksam lärare, ålder och typ av familjeliv för att undersöka likheter och skillnader inom samt mellan dessa grupper.

Av stor betydelse var att lärarna hade en ferietjänst med förtroendearbetstid då ferietjänsten innebär att tjänsten är anpassad efter antalet skoldagar och lov. Tjänsten innebär att läraren har vissa reglerade arbetstimmar som innebär arbete på plats i skolan samtidigt som de har ca 340–440 timmar per år i förtroendearbetstid (Sveriges Lärare, uå). När det kom till att få kontakt med intervjupersoner skulle urvalet kunna liknas vid ett snöbollsurval på grund av att en kontakt inleddes med en intervjuperson som sedan ledde vidare till kontakt med fler intervjupersoner och på det sättet fortsatte det tills tillräckligt många intervjupersoner hade blivit funna (Bryman,

2020). Att urvalet blev på det sättet hade att göra med att lärare visade sig vara en svår yrkesgrupp att få kontakt med och därför var det lättare för andra lärare att föreslå lärare som kunde tänkas vilja ställa upp på intervju.

4.3 Genomförande och empiriskt material

Studien består av åtta intervjuer, då studien skall kunna bidra med ett nyanserat resultat. Intervjupersonerna skiljer sig i ålder, kön, typ av familjeliv, anställningsgrad, årskurs de undervisar i och antal år som verksam lärare. Sex av intervjupersonerna är kvinnor och två är män. Först formade vi intervjuguiden (se bilaga 1), sedan skickade vi ut informationsbrevet (se bilaga 2) till potentiella intervjupersoner och till sist utförde vi de semistrukturerade intervjuerna. Intervjuerna blev i genomsnitt 21 minuter långa, varpå den kortaste tog 13 minuter och längsta 28 minuter. Samtliga intervjuer spelades in och transkriberades.

Intervjupersoner	Ålder	Antal år som lärare	Familjeliv	Anställningsgrad	Årskurs
IP 1	57 år	4 år	Gift och utflugna barn	100 %	Mellanstadiet
IP 2	27 år	1,5 år	Partner	100 %	Mellanstadiet
IP 3	26 år	2,5 år	Sambo	100 %	Mellanstadiet och högstadiet
IP 4	58 år	16 år	Gift och utflugna barn	100 %	Mellanstadiet
IP 5	25 år	1 år	Sambo	80 %	Lågstadiet
IP 6	38 år	12 år	Sambo och två barn	100%	Lågstadiet
IP 7	31 år	1 år	Sambo	100%	Mellanstadiet och högstadiet
IP 8	65 år	40 år	Gift och utflugna barn	100%	Högstadiet

4.4 Analys av material

När det kom till att analysera materialet som vi fått genom intervjuerna ansågs tematisk analys vara det sätt som bäst lämpade sig för studien. Den tematiska analysen syftar till att hitta teman i materialet som inkommit, det kan vara saker som flera av intervjupersonerna lyft upp och som därmed bildar ett tema. Av betydelse är att de teman som arbetas fram har en koppling till vårt syfte, våra frågeställningar och våra teoretiska utgångspunkter. Inom varje tema kan det gå att finna delteman som beskriver närmare vad det är som intervjupersonerna berättat (Bryman, 2020). Analysen av materialet gjordes enligt en process som lyfts upp av Bryman (2020) där följande steg var med: 1, Bekanta sig med materialet. 2, Börja koda materialet. 3, Utveckla koderna till teman. 4, Bedöma koder och teman av högre ordning. 4a, Namnge teman och eventuella delteman. 5, Se möjliga kopplingar och samband mellan begrepp. 6, Koppla teman till studien. 6a, Kunna försvara sina teman. Resultatets teman blev efter dessa steg, "Lärares uppfattningar om förtroendearbetstiden", "Förtroendearbetstid: ideal och praktik" samt "Strategier för gränskontroll". Utöver dessa skapades sju delteman för ytterligare struktur.

4.5 Etiska aspekter

Denna studie har tagit hänsyn till de grundläggande etiska principer som rör frivillighet, integritet, konfidentialitet och anonymitet både när intervjuerna utförts, transkriberats samt när data har analyserats (Bryman, 2020). Ett informationsbrev (se bilaga 2) om vår studie skickades ut i anslutning till att vi försökte hitta intervjupersoner till undersökningen. Intervjupersonerna informerades därmed om syftet med studien, att den var frivillig och att de när som helst kunde avbryta sin medverkan i studien. Ytterligare information som intervjupersonerna fick var hur deras svar skulle hanteras vilket var följande: vem som fick tillgång till materialet, att materialet endast skulle användas i den här studien samt att materialet skulle hanteras på ett konfidentiellt sätt samt att intervjupersonerna skulle anonymiseras i examensarbetet. Andra åtgärder som vidtogs för att öka anonymiteten var att när intervjuguiden skapades, låg stort fokus på att begränsa frågor som innebar att intervjupersonerna skulle behöva lämna ut för mycket personlig information. Vi beslöt oss även för att utesluta kön i tabellen ovan då detta inte var relevant för studien. I de fall namn uttalades under intervjuerna har dessa ändrats för att bibehålla intervjupersonernas anonymitet.

4.6 Metodreflektion

När en kvalitativ studie som denna utförs bör man som forskare vara medveten om de utmaningar som tillkommer. Braun och Clarke (2006) menar att den tematiska analysen är på många sätt en användbar metod för att analysera data men det finns ett par problematiska aspekter som borde tas hänsyn till. Det är till exempel vanligt att ifrågasätta resultatets objektivitet. När den tematiska analysen genomfördes medföljde också våra subjektiva erfarenheter och bakgrunder. Resultatet bygger på våra tolkningar, vilket Bryman (2020) menar bidrar till det faktum att det är svårt att replikera en kvalitativ undersökning. Studiens resultat och analysen av data bygger delvis på våra individuella intressen i form av valda teoretiska utgångspunkter. Detta innebär att en annan kvalitativ forskare kan analysera samma data, utifrån andra intressen och andra teoretiska utgångspunkter och komma fram till ett annat resultat samt en annan slutsats. Detta fenomen påverkar studiens validitet. Vi är därför tydliga med varför vi har intresserat oss för lärare som yrkesgrupp och med våra teoretiska utgångspunkter så att läsaren förhoppningsvis kan göra en egen bedömning av våra tolkningar och vår analys.

Bryman (2020) presenterar även den problematik att kvalitativt resultat sällan är representativt för en större grupp. Då vår undersökning består av åtta intervjuer kan man vara något kritisk till om denna selektiva grupps upplevelser kan generaliseras till alla lärares upplevelser av gränslöst arbete. Eftersom urvalet är litet och intervjuerna semistrukturerade är det relevant att diskutera om studiens resultat verkligen blir representativt i andra miljöer och situationer. Vår studie utgör ett stickprov från en population och kommer med den begränsning att resultatet inte helt och hållet kan generaliseras. För att skapa ett rikt empiriskt material har vi inkluderat en bredd av olika lärare (som skiljer sig åt när det gäller exempelvis ålder, antal år i yrket, typ av familjeliv och så vidare) i vår studie. Det ökar resultatens trovärdighet.

5. Resultat och analys

5.1 Lärares uppfattningar om förtroendearbetstiden

I intervjuerna framkommer det att lärarna upplever förtroendearbetstiden som positiv. Samtliga upplever en frihet kring att på egen hand få styra när de ska arbeta de timmar som utgör förtroendearbetstiden. Bland intervjupersonerna varierar antalet förtroendetimmar mellan 5–10 timmar beroende på den skola de arbetar vid och tjänstens omfattning. Utöver att kunna styra när timmarna ska läggas under dygnet, valde flertalet av intervjupersonerna att variera var de valde att arbeta under sin förtroendearbetstid. För många handlade det om att variera mellan att arbeta på arbetsplatsen och hemma. Det kunde bero på hur dagen sett ut: en tuffare arbetsdag på skolan krävde mer vila hemma, medan en lugnare dag på skolan kunde innebära mer arbete hemma. Allvin (1998) har tidigare beskrivit att en av fördelarna med gränslöst arbete är just den flexibilitet som det innebär för arbetstagaren att kunna styra var och när arbete skall genomföras.

I det följande illustreras lärares uppfattningar om förtroendearbetstiden genom citat från två intervjupersoner. Samtliga intervjupersoner beskriver betydelsen av att kunna disponera sin tid utan att bli styrd av någon, samt att detta är något positivt. En intervjuperson beskriver det som lyxigt att exempelvis kunna styra sin tid och därmed exempelvis kunna gå hem tidigare på fredagar.

IP 5: Jag tycker den är jättebra. Tycker verkligen att det känns skönt att man har de timmarna man måste göra på plats och sen så får man friheten att göra dem hemma. Så vissa veckor är det ju mer och vissa mindre så att jag tycker det är jätteskönt att man inte behöver vara på plats hela tiden, jag tycker bara det är positivt.

IP 2: /.../du har lite tid att disponera ut själv och det tycker jag är lyxigt med att gå tidigare, exempelvis på fredagar.

I exemplet nedan beskriver en intervjuperson det här med att välja vilka dagar som känns bra att arbeta hemma på och att detta styrs av hur dagen har varit, som i exemplet kan en bra arbetsdag innebära att det läggs ett par timmar på arbetet hemma. Detta kopplar an till det som

Kecklund (2018) menar är en av fördelarna med gränslöst arbete, nämligen att arbetet kan anpassas efter de förutsättningar som arbetstagaren har. Om arbetstagaren inte känner att den har förutsättningar att arbeta ett par timmar av förtroendearbetstiden en viss dag, måste det inte heller göras.

IP 2: Sen kan jag ju jobba hemma, men det beror lite på hur dagen har varit. Är det så att man haft en bra dag så kan jag sätta mig och planera i ett par timmar när jag kommer hem.

Sammanfattningsvis är uppfattningen av förtroendearbetstiden positiv och det framkommer att lärarna känner uppskattning för den frihet de får med förtroendearbetstiden. Men friheten kan också komma med begränsningar något som studeras i nästa del.

5.2 Förtroendearbetstid: ideal och praktik

5.2.1 Förtroendearbetstid som ideal

Förtroendearbetstiden beskrivs som positiv av samtliga intervjupersoner i den här studien, men under intervjuerna framkommer det också att de upplever vissa svårigheter med att hantera tiden. Lärarna har en begränsad tid som de styr över. Förtroendearbetstiden innefattar som tidigare nämnts mellan 5–10 timmar. Utöver denna tid har de också ett fast schema på 35-40 timmar. På det fasta schemat ligger lektioner planerade och vissa andra arbetsuppgifter men det som pekas ut som svårt är att det inte alltid är helt tydligt vad förtroendearbetstiden ska användas till. Fackförbundet *Sveriges Lärare* definierar förtroendearbetstiden på följande sätt:

Förtroendearbetstiden är avsedd för enskilt för- och efterarbete men kan också omfatta spontana elev- och föräldrakontakter samt viss egen utveckling (*Sveriges Lärare, 2021*).

Citatet ovan visar på att idealet är att förtroendearbetstiden ska räcka till fler olika typer av åtaganden. Viktigt att ha i åtanke är att förtroendearbetstidens omfattning och arbetsuppgifter även bestäms mellan individuella lärare och rektorer. En intervjuperson beskriver i exemplet nedan den svårigheten med att förstå sig på vilka typer av arbetsuppgifter som skall genomföras under förtroendearbetstiden och att detta är något som har diskuterats med fackförbundet. Som

nämns nedan tror intervjupersonen sig veta vad förtroendetiden är till för men att det finns en viss osäkerhet kring detta på grund av att personen inte arbetat särskilt länge.

IP 3: Klurigt det där med förtroendetid. Det är någonting som vi har ja, men som vi ofta har uppe med facket, då när vi träffas fackligt. Vad skall förtroendetiden inrymma och så vidare... Och kanske ibland vissa arbetsuppgifter försöker man hålla ifrån sin förtroendetid för så som jag förstår det så som inte har jobbat så länge så tänker jag att förtroendetid är den tiden som man har lägga på kanske ja, men fortbilda sig, intressera sig för någonting lite extra, fördjupa sina kunskaper liksom. Och då ska inte det till exempel innefatta att man bedömer elevarbeten eller gör sådana saker, utan kanske mer läser en bok eller ja, det kan vara lite mer sådana saker.

Även en annan intervjuperson upplever att fackföreningar har funnits som stöd när det gäller att begränsa och tydliggöra arbetsuppgifter.

IP 7: Det finns också ett fack som tydliggör vid fackmötena vad vi förväntas göra och inte utifrån avtal och liknande.

Idealt sett skall förtroendearbetstiden alltså räcka till såväl för- och efterarbete, elev- och föräldrakontakter som kompetensutveckling, exempelvis att läsa en bok som en intervjuperson uttryckte det. Förtroendearbetstiden är dock inte en särskilt omfattande och det är något otydligt för vissa intervjupersoner vad det är tänkt att tiden ska användas till. Förväntningarna är därför något oklara.

5.2.2 Integrering som gränsdragningsstrategi

En annan svårighet som lyfts upp med förtroendearbetstiden är hur man som lärare skall hålla koll på timmarna som utgör förtroendearbetstiden för att den tiden i praktiken inte skall bli långt mycket mer än den skall vara. Vissa av intervjupersonerna menar att det är lätt att arbeta *mer* än de timmar de egentligen har inom ramen för förtroendearbetstiden.

IP 2: Samtidigt så tycker jag nästan att det är svårt att förhålla sig till de här 5 eller 10 timmarna. Det blir oftast att man gör väldigt mycket mer än vad man ska.

Eklöf (2017) lyfter fram just detta, att en av riskerna med gränslöst arbete är att det leder till överbelastning. Den risken kan uppstå när arbetstagaren till exempel arbetar mer timmar än vad som är tänkt. För att undvika att förtroendearbetstiden i praktiken leder till överbelastning kan lärare, som i exemplet nedan, hålla koll på eller med andra ord registrera de timmarna arbete som görs hemma. Förtroendearbetstiden behöver inte redovisas på något sätt på de allra flesta arbetsplatserna vilket gör att det blir upp till arbetstagaren själv att avgöra huruvida hen vill ha koll på arbetstiden (Sveriges Lärare, 2021). Att undvika att förtroendearbetstiden leder till överbelastning blir alltså den enskilda lärarens ansvar, till exempel genom att noga registrera hur omfattande arbete som görs hemifrån.

IP 4: Alltså jag har gjort lite olika, i periodvis har jag varit jättenoga med att skriva ner all tid som jag har suttit hemma liksom.

Vår analys av intervjupersonernas svar visar att förtroendearbetstiden gör det svårt att dela upp arbetsliv och privatliv. Det framstår som att alla intervjupersoner använder integrering som gränsdragningsstrategi, det vill säga att de väljer att låta arbetsliv och privatliv blandas som det passar individen själv (Mellner, 2018). Intervjupersonerna har i intervjuerna exempelvis beskrivit hur en dag kan se ut och beskrivit att det är skönt att kunna blanda arbetsliv och privatliv, att inte behöva styras av någon tydlig gräns mellan arbete och privatliv. Detta är ett exempel på integrering som gränsdragningsstrategi. Det framkommer tydligt i citatet nedan att intervjupersonen är nöjd och inte ser något större problem med att inte ha någon gräns mellan arbetsliv och privatliv.

IP 5: Nej precis, för att jag kan sitta kanske med datorn att göra någonting och så kommer det upp någonting alltså typ på sociala medier och så är man sådär åh kul, det hade jag velat göra och sen jobbar man lite och sen går man tillbaka till att man ska shoppa eller så. Så att nä jag har väl ingen jättebra gräns hemma kanske, men som sagt så gör det inte mig någonting. Jag tycker det är skönt och att jag inte behöver sitta 2 timmar nu och sen, utan att det blir lite flytande.

Av en annan intervjuperson framkommer ett liknande sätt att hantera balansen men som samtidigt belyser en problematik med att behöva välja bort andra saker för att kunna slutföra arbetsuppgifter. Mellner (2018) beskriver att gränsdragningsstrategin integrering kan upplevas som att den till en början gör saker lättare att hantera men kan så småningom leda till konfliktsituationer mellan arbete och privat. Exemplet nedan beskriver en sådan konfliktsituation där privatlivet får stå tillbaka för att kunna slutföra de uppgifter som arbetet kräver.

IP 4: Den är ju liksom inte tydlig. När kan jag göra min tid, ja det beror ju på när jag vill göra andra saker. Ibland behöver jag prioritera bort någonting för att få mitt jobb gjort liksom.

Det verkar också vara så att hur de olika intervjupersonerna hanterar den här gränsen kan handla om personlig preferens. Mellner (2015) har beskrivit begreppet gränskontroll, hur väl en individs önskan om gränsdragningen överensstämmer med verkligheten. Här märks det då att olika personer har olika önskan om hur gränsdragningen skall vara samt också eventuellt olika krav kring gränsdragningen. En individ kan ha högre krav på att släppa arbetet under privatid medan en annan lägre. I exemplet nedan beskriver en av intervjupersonerna att denne inte stressar upp sig ifall allting inte blir gjort som planerat. Detta skulle kunna tolkas som att personen har hög gränskontroll det vill säga kan sätta upp en gräns mellan arbete och privatliv.

IP 6: Alltså sen är jag lite så som person, jag stressar inte upp mig i onödan. Och det ligger liksom lite i min natur. /.../hinner jag inte nej då hinner jag bara inte. Så jag har liksom ingen prestige i det.

Andra intervjupersoner beskriver, i motsats till den ovan citerade läraren, att det är svårt att helt dra en gräns mellan arbetsliv och privatliv. En intervjuperson menar exempelvis att arbetet på något sätt alltid är närvarande i tankarna. Intervjupersonen nedan jämför med tidigare erfarenheter som visar att även när intervjupersonen hade ett annat yrke integrerades arbetet med privatlivet. Intervjupersonen menar att även om den inte sitter och arbetar hemma kan det finnas tillfällen när diverse olika idéer dyker upp fast individen inte försöker att utföra arbete.

IP 1: Ja, men alltså det är ju litegrann så inom alla yrken tänker jag eller läraryrket, jag var ju ridlärare innan man har ju det med sig ibland funderar man ju även om man är i den privata delen på vad man skall göra, man kommer på idéer vad man skall göra på en lektion eller hur den skall utföras. Det var likadant när man var ridlärare, det poppar upp.

Gränskontroll bygger på individuella förutsättningar och individuella preferenser likaså vilken strategi som väljs för att hantera gränsdragning. Det framkommer att integrering är den strategi som lärarna i den här studien väljer, där vissa mer aktivt än andra valt den här strategin. Att aktivt välja strategi kan göra det lättare att hantera de olika delarna i livet och få tiden att räcka till.

5.2.3 Att få tiden att räcka till

Av intervjuerna framkommer det endast i något fall att man diskuterat betydelsen av återhämtning under arbetstid på arbetsplatsen, genom att chefen uppmuntrat sina arbetstagare till att återhämta sig under de pauser som de har under arbetsdagen i skolan. Citatet nedan beskriver att det talas om återhämtning på arbetsplatsen samt att det betonas att det är viktigt men att tiden inte alltid räcker till för detta.

IP 1: Ja, alltså vi pratar mycket om det på min arbetsplats det här med tiden mellan lektioner som vi skall ha så att vi kan förbereda lektionerna och sen att vi verkligen har tid för att återhämta oss att och jag försöker dagligen sitta i soffan på jobbet och dricka kaffe och prata annat annars så blir det ju lätt att man sitter vid sitt skrivbord, men en gång om dagen tror jag att jag åtminstone sitter där.

I intervjuerna beskrivs perioder och situationer då det är svårt som lärare att få tiden att räcka till, trots förtroendearbetstiden. Utvecklingssamtal, då läraren har möte med varje elev och vårdnadshavare, tar exempelvis mycket tid och genomförs även utanför schemalagd tid. Det beskrivs också att den planeringstid som finns eventuellt försvinner för att i stället kunna ha utvecklingssamtal. I intervjuцитatet nedan framstår det som normalt att lärare under perioden då de har utvecklingssamtal får arbeta extra mycket. Detta är förmodligen en konsekvens av att

lärare har förtroendearbetstiden som de själva får styra över och det kan eventuellt vara så att arbetsgivaren förväntar sig att de då frigör tid. Här skulle det kunna ses som att arbetsgivaren inte ger något speciellt stöd fast intervjupersonen under en tid upplever högre krav. Ett ökat stöd kan enligt Karasek och Theorells (1990) krav-, kontroll- och stödmodell hjälpa lärarna att hantera de ökade kraven under dessa perioder.

IP 2: Svårare skulle jag säga absolut är under tiden när man har utvecklingssamtal. För då är det väldigt mycket tid utav, alltså kanske tid som ligger utanför schemat som läggs på att träffa vårdnadshavare och barn och då kanske det också blir att den planeringstid som du har som ligger på ditt schema på jobbet den försvinner ju med tanke på att du måste lägga in samtal eftersom man inte orkar hålla på med dem är allt för många veckor och då blir det ju att det är på kvällen när du kommer hem, som det verkligen går att sätta sig och planera. Då är det lätt att man sitter till sent på kvällarna för att få liksom en struktur över sina dagar.

Det går att se att vissa perioder, såsom de veckor då utvecklingssamtalen genomförs, innebär övertidsarbete för lärare. Det finns därutöver vissa situationer som kan leda till övertidsarbete. Intervjupersonen nedan beskriver de situationer, utöver de faktiska pedagogiska arbetsuppgifterna, som äter upp tid.

IP 4: /.../för annars så är det så att det händer saker och elever som betar sig dumt och det händer tokigheter så istället för att liksom kunna gå sätta sig och göra de som man behövde göra då, vad det kan vara för någonting, maila eller planera eller rätta eller ta fram eller kopiera eller så, så var man tvungen liksom, ah idag så har jag stått och torkat vatten som någon tyckte det var käckt att hålla ut i biblioteket och så. Fast det var egentligen tid jag skulle jobba med mitt jobb, inte på tokigheter. /.../det kan vara precis vad som helst och istället då för att sätta mig och göra det jag ska så behöver jag ta i det istället och då är det ju så, då flyttar ju det arbetet, det försvinner ju inte utan det bara byter plats ut i den där förtroendetiden då.

Det framkommer att det finns arbetsuppgifter som är lärarnas ansvar men som inte verkar ha någon tydlig förankring i varken det fasta schemat eller förtroendearbetstiden. Frågan som ställs blir då var den tiden skall komma ifrån. När tiden på vardagar inte räcker till eller om arbetet varit tungt kommer arbetet att förläggas på helger.

5.2.4 Söndagsarbete

När samtliga intervjuer hade genomförts fanns det en tydlig gemensam nämnare, nämligen att samtliga intervjupersoner ofta arbetar på söndagar. Av exemplet nedan framkommer det att söndagar används för förberedelse och att detta innebär ett par timmars arbete. Intervjupersonerna menar att genom att arbeta på söndagar får de en uppfattning om hur veckan som kommer skall vara och blir därför bättre förberedda. En av intervjupersonerna menar att hen upplever att det är skönt att lägga lite tid på söndagar för att ha koll på kommande vecka. Intervjupersonerna säger att de "oftast" jobbar på söndagar, någon menar att hen "nästan alltid" arbetar på söndagar. Det har blivit en vana. Söndagsarbetet kan exempelvis ägnas åt veckoplanering och att komma på idéer till lektionsupplägg.

IP 8: Vanligtvis så förbereder jag, söndagar sitter jag så gott som alltid och förbereder, det behöver jag. /.../ jag sitter ju inte hela söndagar, absolut inte, men säg att jag kanske sitter, det beror på vad jag jobbar med för någonting men jag kan ju sitta ett par timmar på söndag.

Eklöf (2017) menar att gränslöst arbete gör att det går att frångå de traditionella arbetstider och arbetsplatser som tidigare styr arbetet. Vilket bekräftas av de lärare som intervjuats i vår studie som frångår den traditionella tanken om att inte arbeta på helger. Mellner (2018) menar att det går att identifiera sig olika mycket med olika roller i livet. Det går till exempel att identifiera sig mer (eller mindre) med sitt arbetsliv och rollen som arbetstagare, i vårt fall lärare. En starkare identifiering med rollen som lärare kan göra det svårare att släppa den rollen under privatid. Vi tolkar det som att lärarna som intervjuats i den här studien identifierar sig starkt med sin lärarroll och därför har svårare att släppa den under helgen. Det innebär därför att de vill utföra sitt arbete väl och därmed väljer att förlägga förtroendearbetstid till en traditionellt sett ledig dag.

5.3 Strategier för gränskontroll

5.3.1 Kollegialt stöd: att inte göra arbetet till sin hobby

En betydelsefull faktor inom arbetslivet är socialt stöd. Karasek och Theorell (1990) har med sin modell belyst betydelsen av emotionellt och socialt stöd från både kollegor och arbetsgivare. Om en arbetstagare upplever sig ha socialt stöd kommer den lättare kunna hantera de krav som arbetet medför. I många fall innebär läraryrket en del ensamarbete när det kommer till själva undervisningen och då även en stor egen kontroll genom förtroendearbetstiden. Enligt Karasek och Theorells (1990) modell kan arbetstagarna med hög kontroll lättare hantera arbetets krav. Detta kan innebära att de lärare som upplever sig ha hög kontroll i form av att kunna styra sin förtroendearbetstid samtidigt som de upplever en närvaro av socialt stöd kan då lättare hantera de krav som finns.

I exemplet nedan presenteras det hur en intervjuperson tar hjälp av andra kollegor på sin arbetsplats. Intervjupersonen beskriver att hen efterfrågar och tar emot hjälp av kollegor på skolan och därför inte tar med sig jobbet hem. Det är ett sätt att kunna hantera arbetets krav.

IP 5: Alltså, jag tar ju väldigt mycket hjälp skulle jag säga på jobbet så att jag känner att jag inte tar med det så mycket hem.

I exemplet nedan beskriver en intervjuperson att ett samarbete äger rum mellan klasslärare och fritidspedagoger och att de har en uttalad överenskommelse om samarbete som gör att intervjupersonen känner att hen som klasslärare har minskad arbetsbelastning. Kopplingen är densamma som i exemplet innan, nämligen att intervjupersonen gör de krav som arbetet medför mer hanterbara genom att efterfråga och få socialt stöd från kollegor.

IP 6: Sen är jag jättemycket för att jobba tillsammans. Jag är klasslärare men ihop med mina fritidspedagoger, har vi hittat ett bra arbetssätt som funkar för oss. Och jag är ganska noga med att säga att jag inte klarar mig utan dom och dom tar också mycket ansvar på sitt sätt så. Jag tycker att vi delar upp mycket, så jag känner inte så mycket belastning.

Det sociala stödet handlar nödvändigtvis inte bara om att ta praktisk hjälp i arbetet, utan kan även vara som Karasek och Theorell (1990) nämner emotionell stöttning. Det kan vara att man utbyter kunskap med varandra eller liknande. I exemplet nedan presenteras hur en av intervjupersonerna beskriver att hen suttit och arbetat länge på arbetsplatsen och att kollegorna har märkt av detta. Kollegorna har då valt att berätta om erfarenheter och ge sin syn på att arbeta mycket samt gett tips om att tänka på att arbeta på ett hållbart sätt. Precis som nämns av Aronsson (2018) kan erfarenhet leda till mer tolerans och här har kollegorna byggt upp en tolerans och ett hållbart arbetssätt som de väljer att dela med sig av.

IP 3: Sen har jag ju många kollegor som har liksom kanske sett att jag har jobbat länge så där och då har de ju försökt att säga det att ja, det är klart att man jobbar mycket i början, men du måste tänka på att man jobbar mycket alltid och att det är någonting du måste lära dig att liksom skilja på jobb och privatliv så det har jag ju fått från dem de lite äldre kollegorna som har jobbat länge, att det är viktigt att man inte gör det här är till sin hobby på något sätt.

Bland övriga intervjupersoner lyfts inte stöd upp. Det svårt att veta om det handlar om avsaknad av stöd. Vad som dock framkommer i en intervju är att intervjupersonen upplever att det finns tuffare arbetsperioder under läsåret, till exempel under slutet av vårterminen. Intervjupersonen är inte ensam om att nämna just nationella prov och betygssättningsperioder som tuffare tider under läsåret som kan kräva arbete utöver arbetstiden i skolan, här kan det tänkas finnas ett extra stort behov av stöd.

IP 8: Det kan vara svårare på slutet utav en vårtermin. Att göra det framför allt om man har nior som ska sluta och börja gymnasiet, det är nationella prov och sånt på våren som ska rättas och bedömas och såna här grejer och på något sätt så blir det oftast mer arbete på slutet av vårterminen inför betygssättning och sånt.

Betydelsen av stöd blir under den här rubriken tydlig, både när det kommer till emotionellt och socialt stöd. Det framkommer också att det kan finnas en brist på stöd något som framförallt skulle kunna påverka de med mindre erfarenhet som inte byggt upp samma tolerans för att hantera olika situationer.

5.3.2 Att kontrollera tillgängligheten

En av de delar som kommer med gränslöst arbete är tillgänglighet och hur tillgängligheten hanteras (Gillberg, 2018). Det finns en viss oklarhet kring vad för uppgifter som ingår i förtroendearbetstiden, frågan är då om lärarna upplever att förtroendearbetstiden innebär att de behöver vara tillgängliga för elever, vårdnadshavare eller kollegor utanför den schemalagda tiden i skolan. Flera av våra intervjupersoner beskriver hur de hanterar balansen mellan arbetet och privatliv genom att på olika sätt begränsa tillgängligheten. En intervjuperson beskriver exempelvis hur hen hanterar tillgängligheten genom att skapa en egen regel för när mail besvaras, regeln innebär att mailkontakt och annan kontakt hanteras på arbetsplatsen då hen inte anser sig behöva vara tillgänglig utanför sin schemalagda tid. Det framkommer också att den här intervjupersonen har arbetstelefon och menar att även den används i stort sett enbart på arbetsplatsen.

IP 1: Eeh jag har som policy att svara på mejl inom 24 timmar vilket betyder får jag ett mejl även om jag sitter med datorn på kvällen så svarar inte jag på det på kvällen utan det gör jag dagen efter på min arbetstid. Jag försöker alltid göra det, svara på mail och sms för vi har ju telefon, det gör jag på arbetsplatsen.

Tillgängligheten har också fått en annan betydelse i och med digitalisering, digitaliseringen bidrar till möjligheten att ha tillgång till jobbmail eller olika system i mobilen (Akademikerförbundet SSR, uå). I citatet nedan beskriver intervjupersonen hur hen har valt att stänga av notiser på jobbmejlerna för att inte bli störd när som helst under dygnet då hen upplevt att det påverkat hen negativt tidigare när notiserna har varit på.

IP 2: En sak jag tog till mig nu i ja, det var väl innan jullovet var att stänga av mina notiser på jobbmailen för innan dess så blev jag väldigt störd av föräldrar som kan ringa eller skicka mail kl. 10 lördag. Och då är det lite svårt att kanske inte gå in och kolla vad det är som står. Så det är någonting jag gjorde för att ändå liksom försöka särskilja på jobb och min fritid.

Utifrån exemplen ovan visar vissa av intervjupersonerna på medvetna strategier för att hantera tillgängligheten och begränsa den, för minimal påverkan på privatlivet. Att ha en arbetstelefon som kan tas med hem (en mobiltelefon) skulle kunna ge upphov till gränslöst arbete, men

intervjupersonen ovan sätter en gräns genom att bestämma sig för att arbetstelefonen används uteslutande under arbetstid på arbetsplatsen, vilket beskrivs vara ett aktivt val. När det gäller kommunikation mellan lärarkollegor verkar intervjupersonernas uppfattning vara att kollegor i kommunikation med varandra förhåller sig till arbetstider och om mail eller annan kontakt sker utanför arbetstid förväntar sig ingen skolanställd att få återkoppling utanför den schemalagda tiden.

Ett problem, som kräver att tillgängligheten begränsas, är föräldrars krav på att snabbt kunna komma i kontakt med läraren och att föräldrar aktivt tar kontakt med lärare utanför lärarnas schemalagda tid. I exemplet nedan beskrivs det hur föräldrar aktivt har letat upp en av intervjupersonernas privata mobilnummer för att kunna komma i kontakt med intervjupersonen. Denna typ av tillgänglighet kan tänkas vara svår att hantera och är inte alltid uppskattad.

IP 3: /.../just när det gäller föräldrar så har vi ju vissa fall där jag har varit med om då att det kanske om de inte får tag på en tillräckligt snabbt så kan de ju söka upp ens nummer på kanske ja, men exempelvis eniro eller någon sån där söksida och ringa ens nummer. Och det är ju lite speciellt när det är ens egen mobil.

En annan av intervjupersonerna har dock själv gett föräldrar tillgång till hens privata mobiltelefonnummer.

IP 2: Föräldrarna de har ju mitt nummer, dessvärre så har inte vi någon arbetstelefon, vilket är någonting som lärare generellt sett har eller ja, det varierar väldigt stort inom olika kommuner.

Samma intervjuperson som ovan har utvecklat en strategi för att hantera att föräldrarna har tillgång till hens privata nummer. Nämligen att informera föräldrarna om att det inte kommer finnas möjlighet att få kontakt med hen utanför den schemalagda tiden. Intervjupersonen menar att hen har lärt sig att hantera tillgängligheten bättre över tid, genom att till exempel stänga av notiser. Ytterligare en intervjuperson har satt gränser för när kontakt får ske och upplever att föräldrarna respekterar dessa gränser. Ett sätt att hantera tillgänglighet är att bygga upp en tolerans och tolerans kan komma ur till exempel erfarenheter (Aronsson, 2018). Här skulle de

erfarenheter som intervjupersonen tidigare haft lett till en tolerans att hantera tillgängligheten genom att sätta upp tydliga gränser för sig själv och för elevernas föräldrar.

IP 2: Och jag har även berättat för föräldrarna att om de vill ha liksom snabbkontakt och om de ska ringa mig så är det under min arbetstid för att jag inte svarar på telefonsamtal efter att min schemalagda tid är över utan då får man maila eller återkomma nästa dag.

Erfarenhet verkar vara en faktor som avgör hur lärare hanterar balansen mellan arbetet och privatliv, med erfarenheten lär de sig att sätta tydliga gränser mellan arbetsliv och privatliv. Aronsson (2018) menar att tolerans är något som kan bero på och formas av erfarenheter och att de kan vara så att äldre personer har mer erfarenheter eftersom de levt längre. Lite äldre personer kan därför ha lättare att veta hur mycket arbete som är tillräckligt och inte bli överväldigad av det arbete som behöver göras. I exemplet nedan beskriver en intervjuperson hur erfarenhet gör att hen upplever sig ha ett lugn kring sitt arbete och samtidigt menar att de erfarenheter som hen har gör att det blivit lättare med tiden att skilja på arbetsliv och privatliv.

IP 1: /.../ alltså man får olika erfarenheter med sig och lär sig hantera dem. Och det tänker jag att ju olika saker man upplever ju bättre blir det ju man blir på att skilja privatliv och arbetet.

En annan intervjuperson påpekar även att hans tidigare erfarenheter från andra arbeten har bidragit till att hen lättare kan begränsa sin tillgänglighet och därmed sätta en tydligare gräns mellan arbete och privatliv.

IP 7: Bara utifrån tidigare erfarenheter att när man kommer hem får verkligen vara hemma, haft andra jobb, flera jobb tidigare där man upplevt en viss stress när man kommer hem. Att jag kan söka ifall saker och ting inte fungerat eller att kollegor eller folk man arbetar mot kan söka dig alla dagar i veckan, alla tider på dygnet nästan och de känner jag alltså inte längre nu i skolan utan det är snarare tvärtom, att det är oerhört befriat. Sen vet jag att mina kollegor håller nog inte med, utan det är mängden arbetslivserfarenhet som gör det annorlunda för mina kollegor.

Lärarna uppvisar att de med hjälp av erfarenheter från sitt befintliga arbete men också tidigare arbeten skapar strategier för att hantera tillgänglighet. Att samtidigt vara tydlig ut mot föräldrar verkar vara en hållbar strategi för både lärare och föräldrar. Vidare går det att se att lärare behöver arbeta självständigt med att sätta upp strategier för fler delar såsom återhämtning.

5.3.3 Att avsätta tid för återhämtning

Gränslöst arbete riskerar att leda till en stor arbetsbelastning som i sin tur kan påverka hur väl lärare kan återhämta sig. Läraryrket har inte några självklara gränser och samtidigt behöver varje människa tid för att återhämta sig. Om arbetsliv och privatliv smälter samman kan återhämtningen vara det som blir lidande (Kecklund, 2018). Många av intervjupersonerna menar att de har en tung arbetsbelastning och att det är lätt att arbeta fler timmar än vad som är tänkt. Det är därför viktigt att lärare prioriterar sin återhämtning. Om återhämtning inte blir till riskerar individen både fysiska och psykiska konsekvenser såsom kronisk stress (Kecklund, 2018).

Ett par intervjupersoner beskriver att de utför andra aktiviteter vid sidan av arbetet. Det första exemplet visar att personen inte aktivt tänker på att träning blir återkoppling men inser under intervjun att det ändå är en aktivitet som kan ge återhämtning. Det ges exempel på två typer av aktiviteter, tennis och yoga, som görs utanför arbetstid.

IP 4: Inte så att jag tänker medvetet åh nu ska jag återhämta mig så kanske men jag spelar tennis en gång i veckan och sen går jag på yoga en gång i veckan...

I ett annat exempel verkar intervjupersonen vara mer medveten om sin återhämtning. Hen menar att träningen utgör återhämtning även de dagar då hen måste åka direkt från arbetet till träningen för att hinna med träningen.

IP 5: Vissa dagar då behöver jag åka direkt och träna men då tycker jag att jag återhämtar mig från jobbet av att träna.

Det finns olika typer av återhämtning där en typ är aktiv återhämtning. Denna typ av återhämtning har visat sig vara en mycket bra form av återhämtning och kan vara exempelvis träning (Kecklund, 2018). Aktiv återhämtning är den återhämtning som intervjupersonerna beskriver i exemplen ovan. Nedan presenteras ytterligare ett exempel på återhämtning som inte har fokus på fysisk träning utan på hobbys. En intervjuperson beskriver att hen har hästar vilket då innebär avkoppling, hen menar att hästarna kräver närvaro och att det därför är svårt att ha fokus på annat under tiden som hen umgås med hästarna.

IP 1: Asså umgås du med vänner och så behöver du ju vara där eller liksom jag, jag har hästar när jag är med dem, då behöver du vara här och nu det är väl det som är min avkoppling.

En annan intervjuperson upplever att återhämtning kan vara att umgås med vänner och att göra detta på ett planerat sätt. Även om aktiv återhämtning ofta sker genom till exempel träning eller att ha någon hobby så kan socialt umgänge med vänner även vara en typ av återhämtning (Kecklund, 2018).

IP 2: Ja, men jag tänker att det är när man faktiskt orkar träffa någon vän utanför. Man planerar in någonting och se till att göra det, för då upplever jag att det är återhämtning för då kan man då kan jag på ett annat sätt släppa mitt jobb.

Kecklund (2018) beskriver en annan typ av återhämtning, passiv återhämtning, som kan vara att sitta i soffan och titta på tv. Det är en typ av återhämtning som inte har samma bevisad effekt som aktiv återhämtning. I citatet nedan lyfter intervjupersonen just denna passiva återhämtning som en del av sin återhämtning.

IP 7: Försöker hitta någonting så att jag inte måste tänka eller reflektera så mycket, jag bara sitter och gör så att hjärnan kopplas bort kanske, i något avslappningsläge så att man zonar ut lite. Det kan vara en TV serie, det kan vara TV spel eller dylikt.

Promenader har nämnts av flertalet intervjupersoner som ett sätt att komma bort från arbetet och koppla av. Många beskriver dock att de upplever det lätt att hamna i tankar som gäller arbetet under promenader. I exemplet nedan beskriver intervjupersonen hur en promenad kan inledas med att lyssna och fokusera på en podd för att när promenaden börjar närma sig sitt slut upptäcka att tankarna glidit ifrån podden och istället hamnat på arbetet. Risken med detta är att promenaderna inte ger den återhämtning som behövs eftersom hjärnan fortsätter att arbeta.

IP 4: Jag kan gå en promenad och lyssna på en pod och sen kommer jag på att nu har jag inte hört vad dom har pratat om den sista kvarten för att jag har funderat på hur jag ska lägga upp geografiundervisningen nästa vecka.

Av detta avsnitt framkommer det att intervjupersonerna har strategier för återhämtning samt att det finns en medvetenhet kring när tankarna leder till arbete. Intervjupersonerna visar att det finns olika sätt att återhämta sig på såsom träning, hobbies, att ta det lugnt i soffan samt att umgås med familj och vänner.

6. Diskussion och slutsatser

6.1 Möjligheter och begränsningar med förtroendearbetstiden

Vårt resultat visar att lärarna anser att förtroendearbetstiden är en positiv del av deras arbete. Förtroendearbetstiden skapar enligt lärarna många möjligheter, såsom möjligheten att själv styra var och när arbetet skall utföras samt en möjlighet att anpassa arbetet efter ork och mående. Möjligheten att förlägga arbetstiden till när de vill arbeta innebär att de kan till exempel välja att arbeta kortare tid på en fredag och i stället lägga timmar på en söndag för att känna sig förberedda inför kommande vecka. Detta resultat belyser det som Aronsson (2018) menar är fördelarna med det gränslösa arbetet, att kunna anpassa sina dagar efter sina individuella preferenser. När det gäller förtroendearbetstidens begränsningar visar vårt resultat att lärarna inte nödvändigtvis menar att det finns begränsningar utan snarare att det finns vissa svårigheter med tiden. Det finns en viss oklarhet i vad som skall hinnas med under förtroendearbetstiden och vilka arbetsuppgifter som är tänkta att de skall lägga tid på under sin förtroendearbetstid. Vidare framkommer det att förtroendearbetstiden är svår att förhålla sig till rent tidsmässigt, förtroendearbetstiden är ett begränsat antal timmar vilket ibland inte räcker till för det arbete som behöver utföras. Den tidigare forskningen visar att den friheten som gränslöst arbete för med sig kan leda till att individen arbetar mer än vad som är meningen (Allvin m.fl, 1998). Att jobba mer än de avsatta förtroendearbetstimmarna är något även vissa av intervjupersonerna beskriver som vanligt förekommande.

6.2 Upprätthållandet av gränsen mellan arbete och privatliv

Integrering är den gränsdragningsstrategi som intervjupersonerna i den här studien valt att använda sig av. Detta innebär att samtliga väljer att förlägga sin förtroendearbetstid som det passar dem oavsett när detta är under veckan. Detta innebär i sin tur att det inte blir någon tydlig gräns mellan arbete och privatliv då integrering innebär att arbete och privatliv blandas samt att både arbetet och privatlivet hanteras löpande under dagen, kvällen och helgen (Mellner, 2018). Istället för att välja segmentering som strategi, för att hålla isär arbete och privatliv, har samtliga intervjupersoner valt integrering men samtidigt försöker de ändå upprätthålla någon form av gräns. Det framkommer att med stöd från kollegor försöker intervjupersonerna skapa en särskiljning genom att inte ta med en för stor mängd arbete hem.

Vårt resultat visar även att tidigare erfarenheter och tid i yrket kan vara en faktor som påverkar gränsdragningen. De med mer erfarenhet av läraryrket eller andra typer av arbeten menade att det var lättare att bibehålla ett lugn kring arbetet och kunde därmed lättare skilja på arbete och privatliv. Både Mellners (2015) och Aronssons (2018) forskning står i linje med vårt resultat. De individer med mer erfarenhet utvecklar en tolerans som bidrar till att de lättare kan manövrera sin integreringsstrategi. Detta då de känner sig säkrare i sin roll och med sina arbetsuppgifter. Mellner (2015) redogör däremot att integreringsstrategi kan innebära att individen tänker på arbetet även under sin fritid, detta kan i sin tur kan leda till sömnsvårigheter. Vårt resultat presenterar att flera av intervjupersonerna tänker på arbetet under vissa delar av sin lediga tid men att detta inte är något som påverkar dem till den utsträckning att de upplever sömnproblem.

6.3 Praktiskt gränsdragning mellan arbete och privatliv

När det gäller frågan om vad lärare gör rent praktiskt för att upprätthålla en gräns mellan arbete och privatliv framkom några tydliga strategier. Att ha en strategi för att hantera tillgängligheten verkar vara ett av de vanligaste sätten att upprätthålla gränsen mellan arbete och privatliv. Lärarna begränsade tillgängligheten genom att för sig själva och för elevernas föräldrar sätta upp regler för när de är tillgängliga via mail och mobiltelefon. Liknande till detta menar Allvin m.fl. (1998) att struktureringen av tillgängligheten skapar en tydligare gräns mellan arbete och privatliv.

Aronsson (2018) presenterar i tidigare forskning att en individs återhämtning kan begränsas av det gränslösa arbetet. Vårt resultat visar att intervjupersonerna använde sig av olika strategier för att återhämta sig från arbetet. Det handlade i stor utsträckning om att ta tid och ägna tid åt andra icke jobbrelaterade aktiviteter som krävde fokus i stunden, vilket inte ger utrymme för arbete eller tankar på arbetet. Denna aktiva återhämtning menar Aronsson (2018) är avgörande för en individs välbefinnande. Vårt resultat lyfter utöver detta även den passiva återhämtningen i form av att till exempel sitta och vila i soffan. Detta kan vi se leder till tankar om arbetet och blir därmed en mindre bra strategi.

6.4 Slutsatser

Avslutningsvis går det tydligt att se, som tidigare nämns, att den kontroll förtroendearbetstiden medför är något som upplevs positivt av lärare. Arbetsformen underlättar livspusslet och kan därmed minska upplevelsen av stress. Däremot går det även att se paradoxen av att gränslösheten kan leda till en mängd olika svårigheter. Att konkretisera vad förtroendearbetstiden innefattar menar Eklöf (2017) är ett viktigt åtagande för att minimera de risker gränslöst arbete kan medföra. Detta anser vi är en uppgift för arbetsgivaren. Enligt Karasek & Theorells (1990) krav- kontroll- stödmodell kan ett ökat stöd från arbetsgivaren i form av att skapa tid och möjligheter för läraren att återhämta sig vara avgörande för deras hälsa. Även en arbetsmiljö där en bra balans mellan arbete och privatliv uppmuntras kan i längden förebygga stress och sjukskrivningar (Eklöf, 2017). Det vill säga stöd från arbetsgivaren kan underlätta de svårigheter lärarna i vår studie upplever. Däremot likt Grönlund (2007), visar vårt resultat värdet i att bedriva ytterligare forskning kring effekterna av hög kontroll. Särskilt inom just läraryrket då de flesta lärarna besitter denna typ av speciella anställning som innefattar förtroendearbetstid.

7. Referenslista

Akademikerförbundet SSR. (u.å.). *Gränslöst arbete: Tid och teknik*. Hämtad 2023-05-15 från <https://akademssr.se/rad-stod/arbetsmiljo/distansarbete/granslost-arbete-tid-och-teknik> .

Allvin, M. (2001). *Distansarbete ett instrument för frihet eller kontroll?*. (Arbetsliv i omvandling, 2001:10). Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

<https://journals.lub.lu.se/aio/article/view/16378/14838>

Allvin, M. Aronsson, G. Hagström, T. Johansson, G. Lundberg, U. & Skärstrand, E. (1998). *Gränslöst arbete eller arbetets nya gränser: delstudie 1*. (Arbete och hälsa, 1998:21).

Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

https://gupea.ub.gu.se/bitstream/handle/2077/4182/ah1998_21.pdf?sequence=1&isAllowed=y

-

Arbetsmiljöverket. (2022). Arbetsmiljölager. Hämtad 19 april 2023 från

<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/lagar-och-regler/arbetsmiljolager/>

Aronsson, G. (2018). Gränslöst arbete – introduktion. I G. Aronsson (Red), *Gränslöst arbete: En forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv* (s. 11-22). Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Aronsson, G. (2018). Gränslösa krav - gränslösa möjligheter. I G. Aronsson (Red), *Gränslöst arbete: En forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv* (s. 84-94). Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Braun, V., & Clarke, V. (2006) Using thematic analysis in psychology, *Qualitative research in Psychology*, 3:2, 77-101.

Bryman, A. (2020). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Stockholm: Liber

Eklöf, M. (2017). *Psykosocial arbetsmiljö: begrepp, bedömning och utveckling*. (Upplaga 1). Lund: Studentlitteratur.

Gillberg, N. (2018). Flexibilitet, tillgänglighet och synlighet i det digitaliserade arbetslivets organisering. I G. Aronsson (Red), *Gränslöst arbete: En forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv* (s. 23-36). Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Grönlund, A. (2007). Egenkontroll som friskfaktor och riskfaktor. Det gränslösa arbetet i Västeuropa och Sverige. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 13(2), 11-24. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:158916/FULLTEXT01.pdf>

Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.

Kecklund, G. (2018). Flexibla och gränslösa arbetstider – konsekvenser för återhämtning och hälsa. I G. Aronsson (Red), *Gränslöst arbete: En forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv* (s. 47-59). Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Mellner, C. (2015). Betydelsen av gränsdragning vid gränslöst arbete. *Psykologtidningen*, 61(7), 28-31. <https://psykologtidningen.se/pdf/2015/PT%207%202015.pdf>

Mellner, C. (2018). Strategier, gränskontroll och ledarskap i gränslöst arbete. I G. Aronsson (Red), *Gränslöst arbete: En forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv* (s. 37-46). Stockholm: Arbetsmiljöverket

Skolvärlden. (2019). Psykisk ohälsa vanligare bakom lärares sjukskrivningar. Hämtad från <https://skolvarlden.se/artiklar/psykisk-ohalsa-vanligare-bakom-larares-sjukskrivningar>

Sveriges lärare. (2017). Dokument: Den sjuka läraren. Hämtad från <https://www.vilarare.se/nyheter/sjukfranvaro/dokument-den-sjuka-lararen/>

Sveriges Lärare. (2021). Ferietjänst. Hämtad 19 april, 2023, från <https://www.sverigeslarare.se/rad-och-stod/arbetstid/ferietjanst/>

8. Bilagor

8.1 Bilaga 1 - Intervjuguide

Introduktion

Vi heter Maja och Cassandra och studerar sista terminen på personalvetarprogrammet vid Göteborgs universitet. Vi har nu påbörjat vårt examensarbete där vi undersöker hur lärare uppfattar och hanterar balansen mellan arbetsliv och privatliv. Med syftet att undersöka upplevelser, genomför vi dessa semistrukturerade intervjuer. Intervjun kommer uppskattningsvis ta 30 till 45 minuter. Deltagandet i intervjun är frivilligt, och du kan när som helst avbryta deltagandet utan att behöva ange skäl. Du behöver endast besvara frågor som du vill besvara i intervjun och du behöver inte ange skäl om det skulle vara så att du inte vill svara på en viss fråga. All information från intervjun kommer att anonymiseras och hanteras konfidentiellt och när vår kandidatuppsats är godkänd kommer all data att raderas. Vi vill gärna att du ger ditt samtycke genom att skriva på detta formulär. Har du några frågor till oss? Är det okej att vi spelar in intervjun?

Bakgrundsfrågor

- Hur gammal är du?
- Hur länge har du jobbat som lärare?
- Jobbar du som lågstadie, mellanstadie, högstadie eller gymnasielärare?
- Vilken anställningsgrad har du? I procent
- Hur ser ditt familjeliv ut?
 - Partner, barn?

Breda frågor

- Hur upplever du förtroendearbetstiden som ingår i din ferietjänst?
 - Vad finns det för positiva aspekter?
 - Vad finns det för negativa aspekter?

- Hur mycket av din arbetstid styr du själv?
- Hur upplever du att du kan balansera arbete och privatliv?
- Upplever du att förtroendetiden påverkar dina möjligheter att upprätthålla en tydlig gräns mellan arbete och privatliv?
- Hur ser en vanlig arbetsvecka ut när det gäller arbete på jobbet kontra arbete hemma?

Fördjupningsfrågor

- Finns det perioder då det är svårare respektive lättare att skapa en tydlig gräns mellan arbete och fritid? I så fall vilka perioder?
- Under din fritid, har du möjlighet att koppla bort och koppla av från arbetet?
 - Om ja, hur gör du?
 - Om nej, hur kommer det sig?
- Upplever du att du behöver vara tillgänglig för kollegor/elever/föräldrar utanför arbetstid? I så fall hur och hur mycket?
- Har gränsdragningen mellan privatliv och arbetstid förändrats för dig över tid? I så fall på vilket sätt?
- Hur upplever du din arbetsbelastning? Hinner du med ditt arbete inom ramen för arbetstiden?
- Har du möjlighet att återhämta dig?
- Hur mycket tid uppskattar du att du avsätter till återhämtning per dag? Per vecka?
- Gör du något speciellt som du upplever hjälper dig med din återhämtning?

8.2 Bilaga 2 - Informationsbrev



**Institutionen för Sociologi och Arbetsvetenskap
Göteborgs Universitet**

***Gränslöst arbete: lärares uppfattningar
Examensarbete i personalvetenskap***

Du är inbjuden till att delta i en forskningsstudie som är del av ett examensarbete i personalvetenskap på Göteborgs Universitet. Innan du bestämmer dig för om du vill delta är det viktigt att du vet varför studien görs och vad deltagandet innebär.

Vad handlar studien om, och vad innebär det att delta?

Syftet med studien är att få kunskap om hur lärare uppfattar och hanterar balansen mellan arbete och privatliv. Våra frågeställningar är: Vilka möjligheter och begränsningar upplever lärare att förtroendetid ger? Hur uppfattar lärare att gränsen mellan arbete och privatliv kan upprätthållas? Hur dras gränsen mellan arbete och privatliv rent praktiskt? Metoden som används är semi-strukturerade intervjuer. Varje intervju förväntas ta mellan en halvtimme och en timme. I intervjun kommer följande områden att beröras: erfarenheter av förtroendearbetstiden, dess möjligheter och begränsningar samt balansen mellan arbetsliv och privatliv. Med ditt samtycke kommer intervjun att spelas in.

Varför har jag blivit tillfrågad att delta i studien?

Du som jobbar inom yrkeskategorin lärare, innehar en ferietjänst samt arbetar minst 80 % är varmt välkommen att delta i studien.

Måste jag delta i studien?

Deltagandet i intervjun är frivilligt och du kan när som helst avbryta deltagandet utan att behöva ange skäl. Du behöver endast besvara frågor som du vill besvara i intervjun och du behöver inte ange skäl om det skulle vara så att du inte vill besvara en viss fråga. Om du vill bli intervjuad ger du ditt samtycke genom att skriva på ett formulär. All information från intervjun kommer att anonymiseras och hanteras konfidentiellt, och när uppsatsen är godkänd kommer all data att raderas.

Hör gärna av dig till MAILADRESS så snart som möjligt (senast onsdag 26/4) om du är intresserad av att delta i forskningsstudien eller om du har några frågor. Om du har några frågor till kursansvarig lärare är du välkommen att kontakta henne via email på MAILADRESS.

Tack på förhand!

Maja Peleg & Cassandra Staberg-Sand
MAILADRESS, TELEFONNUMMER

Cecilia Hansen Löfstrand (handledare)
MAILADRESS

8.3 Bilaga 3 - Samtyckesformulär



**Institutionen för Sociologi och Arbetsvetenskap
Göteborgs Universitet**

**Gränslöst arbete: lärares uppfattningar
*Examensarbete i personalvetenskap***

Samtyckesformulär

Härmed ges samtycke till intervju inom ramen för projektet Gränslöst arbete: lärares uppfattningar. Jag bekräftar att jag har fått information om studiens syfte, att deltagande är frivilligt och att jag när som helst kan avbryta deltagandet utan att behöva ange skäl, samt att intervjumaterialet kommer att anonymiseras och hanteras konfidentiellt. Jag bekräftar också att jag har haft möjlighet att ställa frågor och fått dem besvarade.

Jag samtycker till att intervjun blir inspelad.

Deltagarens namn

Signatur

Datum

Studentens namn

Signatur

Datum