



GÖTEBORGS  
UNIVERSITET

## PERSONALVETARPROGRAMMET

# “JAG FÖRSÖKER HÅLLA HYGGLIG KONTORSTID”

En kvalitativ studie om universitetslärares upplevelser av det  
ofrivilliga distansarbetet till följd av coronapandemin

**Ellen Johansson & Renée Peterson**

---

Examensarbete 15 hp

Examensarbete i personalvetenskap

Grundnivå

VT 2021

Handledare: Jon Sunnerfjell

# Sammanfattning

Examensarbete: 15 hp

Ämne: Personalvetenskap

Nivå: Grundnivå

År: 2021

Handledare: Jon Sunnerfjell

Examinator: Maja Cederberg

Nyckelord: Covid-19 pandemi, distansarbete, gränsdragning, krav-kontroll-stödmodellen

---

På grund av spridningen av Covid-19 viruset uppmanade Folkhälsomyndigheten den 17 mars 2020 universiteten att ställa om undervisningen till att bedrivas på distans. Redan innan coronapandemin präglades universitetslärares arbete av en relativt hög flexibilitet gällande var, när och hur de utför sitt arbete. Mot denna bakgrund har lärarnas flexibla arbete ytterligare ställts på sin spets, varav syftet med denna studie är att undersöka deras upplevelse av hur det ofrivilliga distansarbetet har påverkat arbetssituationen. Studien utgår från två tematiska områden varav det första är hur lärarnas arbetsrelaterade krav, kontroll och sociala stöd har påverkats. Det andra temat fokuserar på gränsdragningen mellan privatliv och arbetsliv. Empirin har samlats in med hjälp av en kvalitativ forskningsmetod genom tio semistrukturerade intervjuer med universitetslärare från Göteborgs universitet. Resultatet bearbetades genom en tematisk analys med utgångspunkt i Karasek och Theorells (1990) *krav-kontroll-stödmodell* och Clarks (2000) *gränsteori*. Detta teoretiska ramverk har tillsammans med ett urval av tidigare forskning använts för att tolka och förklara lärarnas upplevelser av den nya arbetssituationen samt gränsdragningen mellan privatliv och arbetsliv.

Studien visar att det påtvingade distansarbetet genom dess oberoende av tid och rum i kombination med lärarnas initialt gränslösa arbetsvillkor genererat både ökade möjligheter och risker. Detta i form av möjlighetsöndret att få ihop livspusslet samtidigt som det kan innebära en högre risk för obalans mellan privatliv och arbetsliv. Huvudsakligen upplever respondenterna de arbetsrelaterade kraven som oförändrade trots att de tvingats att snabbt ställa om arbetet och digitalisera undervisningen. Flertalet verkar grunda de löst hållna kraven som präglar yrket på upplevelsen av yttre förväntningar i kombination med inre förväntningar. Majoriteten av respondenterna upplever egenkontrollen som fortsatt hög och oförändrad, även om några efterfrågar mer tid för att nyttja potentialen i distansundervisningen och höja kvaliteten i den

undervisningsformen. Trots möjligheter till interaktion med kollegor och chefer upplever merparten av de intervjuade lärarna att det sociala stödet har påverkats negativt. Något som framför allt har minskat är den informella kommunikationen. Kontakten med studenterna beskrivs också som en viktig del och även den upplevs ha försämrats. Vidare framgår hur det minskade sociala stödet beskrivs inverka negativt på både kvaliteten och inspirationen i respondenternas arbete.

På grund av att lärarna arbetar hemifrån har den fysiska gränsen mellan privatliv och arbetsliv gått förlorad och som för majoriteten har resulterat i en negativ påverkan på gränsdragningen. Den tidsmässiga gränsen ses emellertid som likvärdig av de flesta, vilket kan tänkas förklaras genom att de sedan tidigare kunnat bestämma när arbetet ska förläggas. Den psykologiska gränsen har däremot utmanats för många. Flertalet lärare, framför allt de med barn i hemmet, beskriver i synnerhet hur privatlivets tankar nu tenderar att spilla över på arbetslivet. För att balansera privatliv och arbetsliv kan två huvudstrategier antas, segmentering och integrering, vilka representerar i vilken utsträckning en individ vill hålla isär privatliv och arbetsliv. Majoriteten av lärarna föredrog segmenteringsstrategin varav de med barn i hemmet tenderade att segmentera medan de utan barn i hemmet huvudsakligen integrerade. Med anledning av de gränslösa arbetsvillkoren och att flertalet identifierar sig med sitt yrke gör detta dock att inslag av integrering återfinns hos samtliga respondenter.

## **Förord**

Först och främst vill vi tacka er respondenter som tog er tid till att medverka i studien. Vi är tacksamma över att ni valde att dela med er av era upplevelser och erfarenheter under en minst sagt påfrestande tid. Vi vill också rikta ett stort tack till dig Jon för din betydelsefulla och konstruktiva feedback som du bidragit med under hela processen. Ditt deltagande är en av anledningarna till att vi fått en trevlig upplevelse av att skriva en kandidatuppsats. Slutligen vill vi tacka varandra för att vi lyckats göra en utmanande tid till en minnesvärd erfarenhet genom vårt otroliga samarbete. Dessa 15 högskolepoäng har präglats av skratt, kämpaglöd och oändliga timmar på Zoom. Vi ska heller inte glömma Arvid Nordquists ständiga närvaro, tack för kaffet.

# Innehållsförteckning

<b>1. Inledning</b>	<b>1</b>
1.1 Problemformulering	2
1.2 Syfte och frågeställningar	2
<b>2. Teoretiskt ramverk</b>	<b>3</b>
2.1 Krav-kontroll-stödmodellen	3
2.2 Gränsteorier	4
<b>3. Tidigare forskning</b>	<b>6</b>
3.1 Krav, kontroll och stöd i arbetslivet	6
3.2 Gränsdragning mellan privatliv och arbetsliv	7
3.3 Universitetslärares arbetsituation	8
3.3.1 Lärares arbetsituation under coronapandemin	8
<b>4. Metod</b>	<b>10</b>
4.1 Metodval	10
4.2 Urval	10
4.3 Tillvägagångssätt	11
4.3.1 Analysprocess	12
4.4 Etiska reflektioner	13
4.5 Metoddiskussion	13
<b>5. Resultat och analys</b>	<b>15</b>
5.1 “Oförändrade” krav och tekniska utmaningar	15
5.2 Den fortsatta höga egenkontrollen	17
5.3 Den informella kommunikationens betydelse för det formella arbetet	19
5.4 Utmaningen med att hemmet nu är arbetsplatsen	21
5.5 Ambitionen att upprätthålla “hyggliga” kontorsarbetstider	22
5.6 När privatlivet gör intrång på arbetslivet	23
5.7 Hemsituationens inverkan på gränsstrategierna	25
<b>6. Diskussion</b>	<b>27</b>
6.1 Distansarbetets påverkan på universitetslärares krav, kontroll och stöd	27
6.2 Distansarbetets påverkan på universitetslärares gränsdragning	28
6.3 Studiens praktiska relevans och begränsningar	29
<b>7. Slutsatser</b>	<b>30</b>
7.1 Förslag till vidare forskning	30
<b>Referenser</b>	<b>32</b>
<b>Bilagor</b>	
Bilaga 1 Informationsbrev	
Bilaga 2 Samtyckesformulär	
Bilaga 3 Intervjuguide	

# 1. Inledning

I takt med informations- och kommunikationsteknikens (IKT) utveckling under de senaste 15 åren har organiseringen och utförandet av många arbeten kommit att avsevärt förändras (Arbetsmiljöverket, 2018:11f). IKT-utvecklingen utmanar gränsdragningen mellan domänerna privatliv och arbetsliv då tekniken möjliggör för en lättare överskridning av gränserna mellan dem. Detta gör att arbetsuppgifter inte längre behöver vara knutna till specifika rum och tidsramar i samma utsträckning, vilket skapar en ökad flexibilisering på arbetsmarknaden (Arbetsmiljöverket, 2018:23). Ett ökat tryck på organisationers flexibilitet reflekteras bland annat i en förväntan på att de ska vara lyhörda och anpassa sig till en föränderlig omvärld (Allvin, et al. 2006:17).

Inte minst är individens flexibilitet talande i dagens arbetsliv och kännetecknas i form av att arbetstagaren förväntas själv kunna ansvara för arbetets planering, organisering och utförande samt att kunna anpassa sig efter vad omgivningen efterfrågar (Allvin, et al. 2006:17). Allvin et al. (2006:18) understryker vidare att individers individuella förutsättningar och inställning till flexibiliteten ligger till grund för hur väl de kommer att utforma och förhålla sig till sitt arbete. Upplevelsen av flexibilitet kan därmed uppfattas olika varav vissa kan se det som en möjlighet för frihet medan andra kan se det som en grund till en gränslöshetsproblematik. IKT:n och dess utveckling leder således till stora möjligheter men också utmaningar för arbetsliv, privatliv och samhälle.

En yrkesgrupp på arbetsmarknaden med relativt stor vana av flexibelt arbete är universitetslärare. På grund av spridningen av Covid-19 uppmanade Folkhälsomyndigheten den 17 mars 2020 universiteten att ställa om sin undervisning till att bedrivas på distans. Lärarna utför sedan dess allt arbete på distans, om inte närmaste chef anser att skäl finns för att utföra arbetet på campus (Göteborgs universitet, 2020b). Detta ofrivilliga distansarbete har för miljontals människor kommit till att bli det "nya normala" arbetssättet (Wang, Liu, Qian & Parker, 2021:17). Wang et al. (2021:17) beskriver denna omställning som ett globalt experiment för samhället, organisationer och individer. Även Alam (2020:600) beskriver hur övergången till distansarbetet skett på ett oförutsett och nytt sätt när det kommer till att hantera och ha kontroll över omställningen.

Mot denna bakgrund har distansarbetet ställts på sin spets, varför föreliggande studie om påtvingat distansarbete kan generera lärdomar om det nya flexibla arbetslivet. Eftersom Covid-19 pandemin i skrivande stund har pågått i över ett år är det troligt att en del av detta sätt att organisera och utföra arbete kommer att prägla arbetslivet även när coronapandemin är över. Då detta ställer nya krav på arbetsgivare och därmed HR-praktiker, är det av vikt att undersöka vilka möjligheter och utmaningar som Covid-19 pandemin lämnar efter sig.

## 1.1 Problemformulering

Med anledning av coronapandemin har universiteten tvingats att ställa om sin verksamhet till distans och lärarna har övergått till att arbeta hemifrån (Folkhälsomyndigheten, 2020). Covid-19 pandemin har påverkat världen i över ett års tid och är något som fortfarande präglar vår samtid, vilket gör att effekterna på universitetslärares arbetssituation är förhållandevis outforskade. Redan innan pandemin präglades universitetslärares arbete av relativt hög flexibilitet gällande var, när och hur de utför sitt arbete (Ehn, 2001:28). Ett gränslöst arbete kan i sin tur möjliggöra för livspusslet att gå ihop men det kan också innebära en försämrad balans mellan arbetsliv och privatliv (Mellner, 2015:14).

## 1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med studien är att genom intervjuer med universitetslärare undersöka upplevelsen av hur det ofrivilliga distansarbetet till följd av coronapandemin har påverkat deras nya arbetssituation och gränsdragning mellan arbetsliv och privatliv. Följande frågeställningar kommer att användas för att besvara studiens syfte;

- Hur upplever universitetslärares krav, kontroll och socialt stöd i arbetslivet har påverkats av det påtvingade distansarbetet som Covid-19 pandemin fört med sig?
- Hur upplever universitetslärares gränsdragningen mellan privatliv och arbetsliv har förändrats?

## 2. Teoretiskt ramverk

I detta avsnitt presenteras Karasek och Theorells (1990) krav-kontroll-stödmodell samt Clarks (2000) gränsteori, vilka sammantaget kommer att användas för analys av det påtvingade distansarbetets inverkan på universitetslärares arbetsituation.

### 2.1 Krav-kontroll-stödmodellen

Krav-kontroll-stödmodellen är en teoretisk stressmodell som används för att beskriva relationen mellan hälsa och organisering av arbete (Karasek & Theorell, 1990:31). Ursprungligen utvecklade Robert Karasek modellen genom faktorerna *krav* och *kontroll*, som senare i samarbete med Töres Theorell kom att kompletteras med faktorn *socialt stöd*.

Arbetsrelaterade krav handlar i huvudsak om arbetsbelastning såsom produktivitet, deadlines, mängden arbetsuppgifter och arbetstempo men också den psykologiska och känslomässiga belastning som medföljer kraven (Karasek & Theorell, 1990:63). Med andra ord kan krav vara kvantitativa, kvalitativa eller emotionella. Krav som ställs i arbetet avser att öka lärandet samtidigt som det kan innebära en risk för ökad stress (Karasek & Theorell, 1990:61). Arbetsrelaterad kontroll handlar om arbetstagarens möjligheter till att kontrollera de arbetsrelaterade aktiviteterna och kompetensen personen besitter för att utöva dessa (Karasek & Theorell, 1990:60). Det innefattar både att ha kontroll i arbetet och över arbetet. Genom att ha kontroll förväntas stressen att minska och lärandet att öka. Karasek och Theorell (1990:32) menar således att krav i arbetet behöver vägas upp med en tillräcklig grad av kontroll för att individen ska vara tillfreds med sin arbetsituation. Faktorn socialt stöd är relaterad till det mänskliga behovet av gemenskap och innefattar social interaktion med chef och kollegor (Karasek & Theorell, 1990:69ff). Det kan handla om emotionellt stöd likväl som praktisk hjälp eller feedback. Det sociala stödet i arbetet kan fungera buffrande mellan stressfaktorer och negativa hälsoeffekter samt gynna produktiviteten.

Karasek och Theorell (1990:70) presenterar fyra olika arbetsituationer vilka är kopplade till krav och kontroll i arbetet; *aktiva*, *passiva*, *spända* och *avspända*. I aktiva arbeten är både kraven och kontrollen höga vilket antas leda till positiva effekter i form av lärande och utveckling som i sin tur leder till högre produktivitet (Karasek & Theorell, 1990:35ff). Denna studies respondenter arbetar som lärare och forskare, vilka är exempel på yrken som vanligen präglas av en aktiv arbetsituation. I den passiva arbetsituationen är i stället kraven och

kontrollen låga vilket kan medföra en successiv försämring av individens kunskaper och färdigheter. En arbetssituation som karaktäriseras av höga krav och låg kontroll kallas för ett spänt arbete och innebär en ökad risk för psykisk påfrestning, improduktivitet och på lång sikt skadliga konsekvenser för individens psykiska hälsa (Karasek & Theorell, 1990:32ff). I den avspända arbetssituationen är i stället kraven låga och kontrollen hög. Individer med sådana arbeten sägs vara lyckligare och risken för att drabbas av ohälsa är mindre.

Med hjälp av Karasek och Theorells (1990) modell kan frågeställning ett analyseras och besvaras gällande universitetslärnarnas upplevelse av den förändrade arbetssituationen. Detta genom att undersöka hur deras krav, kontroll och stöd har påverkats av det påtvingade distansarbetet.

## 2.2 Gränsteorier

Sue Campbell Clark (2000:747ff) skapade en gränsteori för att förstå hur individer kan uppnå balans mellan privatliv och arbetsliv genom två olika strategier; *segmentering* och *integrering*. Att segmentera syftar till att hålla isär domänerna, det vill säga privatlivet och arbetslivet, medan att integrera handlar om att förena dem. Strategierna ses som två motpoler på ett kontinuum, även om en individ sällan intar en renodlad strategi. Clark definierar vidare balans som att ha ett välfungerande arbetsliv och privatliv med minimal rollkonflikt, med andra ord så lite motstridigheter som möjligt mellan individens antagna roller. Ingen strategi är överordnad utan det handlar om hur väl den fungerar i individens livssituation (Arbetsmiljöverket, 2018:85f). Personer med barn i hemmet tenderar exempelvis att behöva mer krav på struktur för att förebygga konflikter mellan arbetsliv och privatliv, vilket gör att segmenteringsstrategin kan vara mer lämplig. Clark (2000:759ff) beskriver vidare att när en individ ser sig själv som en central deltagare i en domän så möjliggör det för kontroll och bestämmande i domänen vilket i sin tur ökar förutsättningarna för en god balans. Ett centralt deltagande sker när individen har internaliserat domänens kultur och värderingar, har den kompetens som krävs och har kopplingar till andra medlemmar inom domänen.

När det inte råder samma beroende av hur, när och var arbetsuppgifter utförs sägs individens externa arbetsreglering minska (Arbetsmiljöverket, 2020:17). Detta gör att betydelsen av individens interna reglering ökar, det vill säga den egna förmågan att skapa ramar för sitt arbete och att sätta gränser. Gränserna mellan privatliv och arbetsliv kan vara *fysiska, tidsmässiga*

eller *psykologiska* (Clark, 2000:756). De fysiska kan exempelvis representeras av en arbetsplats eller ett hem, medan de tidsmässiga handlar om dygnets timmar i form av arbetstid och fritid. De psykologiska gränserna avser tankar, beteenden och känslor och när de är lämpade för privatliv respektive arbetsliv. Dessa gränser kan skapas av individen, men kan också skapas med hjälp av de fysiska och tidsmässiga gränserna.

Gränsernas styrka mäts genom graden av *genomtränglighet*, *flexibilitet* och *sammansmältning* (Clark 2000:756ff). Genomträngligheten beskriver i vilken utsträckning en domän kan trängas igenom av element från den andra domänen. En fysisk gräns har exempelvis en hög genomtränglighet när en individ som arbetar hemma avbryts i sitt arbete på grund av att familjemedlemmar frekvent går in och ut ur rummet. Flexibiliteten avser i vilken grad gränsen kan öka eller minska utefter krav från den andra domänen. Om den tidsmässiga gränsen är flexibel kan individen själv välja när det passar att förlägga arbetet. När en gräns har en hög genomtränglighet och hög flexibilitet så skapas det en så kallad sammansmältning. Det innebär att privatliv och arbetsliv inte delas upp lika skarpt och ett gränsland mellan dem skapas. Detta kan exempelvis ske när en individ är hemma för vård av sjukt barn samtidigt som den väljer att arbeta hemifrån och därmed kombinerar rollen som arbetstagare och vårdnadshavare. Gränser som är högt genomträngliga, flexibla och sammansmälta klassificeras som svaga medan motsatsen skapar en stark gräns (Clark 2000:758). Mycket litteratur menar på att den svaga gränssättningen är den mest funktionella i dagens arbetsliv som med tiden krävt allt högre flexibilitet av individerna. Den ideala gränstyrkan beror dock på likheterna mellan individens privatliv och arbetsliv. Ju mer lika domänerna är desto mindre friktion uppstår och därmed kan gränserna vara svaga eftersom individen inte kommer uppleva någon vidare splittring mellan rollerna i respektive domän.

Clarks (2000) gränsteori möjliggör därmed för att analysera och besvara frågeställning två angående distansarbetets påverkan på universitetslärares gränsdragning och deras gränsstrategier för balans mellan arbetsliv och privatliv.

### 3. Tidigare forskning

*I detta avsnitt presenteras relevant tidigare forskning i syfte att ge en kunskapsöversikt mot vilken vår studies resultat senare kommer att jämföras.*

#### 3.1 Krav, kontroll och stöd i arbetslivet

Åtskilliga studier har undersökt krav, kontroll och socialt stöd i arbetslivet och hur det påverkar individer. Nedan följer en presentation av ett urval av dem, vars resultat stundom går i linje med varandra men som emellanåt också skiljer sig åt.

Skaalvik och Skaalvik (2018:1270) fann i deras studie att lärarnas arbetsrelaterade krav hade en starkare effekt på välbefinnandet än kontrollen för att hantera kraven. Detta styrker även McClenahan, Giles och Mallett (2007:85) som kunde urskilja att lärare med höga arbetsrelaterade krav upplevde en sämre hälsa och en lägre arbetstillfredsställelse än de med låga krav. I studien av Dalgard et al. (2009:284) återfinns dock ett kontrasterande resultat som visade att krav som ensam faktor inte signifikant påverkade den psykiska hälsan. Det framgick däremot att låg kontroll i kombination med höga krav hade en stark negativ effekt på individens mentala hälsa.

Anne Grönlund (2007:11ff) har analyserat data från en europeisk enkätundersökning där hon undersökt huruvida hög kontroll i arbetet kan medföra en gränslöshet mellan arbetsliv och privatliv. Resultatet visade att en hög kontroll i arbetet var förknippad med ett bättre psykiskt välbefinnande. Det framgick dock att personer med en hög kontroll i arbetet oftare upplevde en konflikt mellan arbetsliv och privatliv samt arbetade mer övertid än de med låg kontroll. Duncan Gallie (2005:372) fann även en stark korrelation mellan hög kontroll i arbetet och en högre utsatthet för press. I kontrast till både Grönlund (2007) och Gallie (2005) fann Rodwell, Noblet och Allisey (2011:383) att faktorerna kontroll och socialt stöd var starkt korrelerade med upplevelsen av en god arbetsmiljö. Ett starkt stöd resulterade i arbetstillfredsställelse, engagemang och välbefinnande medan goda kontrollmöjligheter medförde engagemang, arbetstillfredsställelse och en större benägenhet att stanna kvar på arbetsplatsen. Studien av Engman, Nordin och Hagqvist (2017:610) påvisade även hur en hög grad av kontroll och socialt stöd kan fungera skyddande mot konflikter mellan arbetslivet och privatlivet samt att dessa faktorer samvarierar och skapar en additiv effekt. Detta innebär att kontroll och stöd tillsammans skapade en starkare effekt än var för sig.

### 3.2 Gränsdragning mellan privatliv och arbetsliv

Christin Mellner (2015:9ff) beskriver hur teknikutvecklingen och det gränslösa arbetet kan ses som ett tveeggat svärd. Å ena sidan möjliggör oberoendet av tid och rum att få ihop livspusslet, å andra sidan innebär det en ökad risk för obalans mellan privatliv och arbetsliv. Hennes studie, en enkätundersökning på 3486 arbetstagare med den gemensamma nämnaren att deras arbete anses gränslöst till sin karaktär, visade att 80% av deltagarna föredrog segmenteringsstrategin och 20% integreringsstrategin. Mellner, Aronsson och Kecklund (2012:9) gjorde tillsammans en kvantitativ undersökning på 808 anställda med gränslösa arbetsvillkor gällande tid, rum och utförande av arbetsuppgifter och fick liknande resultat då 82% av deltagarna valde segmenteringsstrategin och 18% valde integreringsstrategin.

I båda studierna ovan kunde valet av strategi återspeglas i hur deltagarna organiserade och utförde sitt arbete (Mellner, 2015:9ff; Mellner et al., 2012:10). *Segmenterarna* tenderade att arbeta mer på ordinarie arbetsplats och under traditionell kontorsarbetstid och således ansågs den externa regleringen viktig för att kunna utöva gränsstrategin. *Integrerarna* arbetade mer gränslöst då de i högre grad arbetade utanför arbetsplatsen, förlade arbetet mer utspritt under dygnet samt att de arbetade fler kvällar och helger. I studien av Mellner et al. (2012:18) understryker de dock att integrerarna arbetade lika mycket som segmenterarna på sin ordinarie arbetsplats och under kontorsarbetstider men att de utöver det arbetade på andra platser och under andra tider. Kecklund, Dahlgren och Åkerstedt (2002:54f) undersökte i sin tur arbetstagare med förtroendearbetstid respektive traditionell reglerad arbetstid vilket påvisade att de med förtroendearbetstid arbetade längre arbetsdagar, arbetsveckor och hade mer helgarbete. Detta går i linje med Arbetsmiljöverket (2018:53) som beskriver att trots gränslösa arbetsvillkor tenderar de flesta individer att förlägga arbetet under kontorsarbetstider men att kvällsarbete ökar och därmed den totala arbetstiden. Mellners (2015:11ff) studie resulterade dessutom i att personer med gränslös arbetstid hade svårare att stänga av arbetsrelaterade tankar under fritiden och tenderade att få en störd nattsömn.

Om individer inte tillåts eller lyckas att utöva sin eftersträlvade strategi för att balansera privatliv och arbetsliv kan det uppstå en så kallad *inkongruens* (Arbetsmiljöverket, 2018:38ff). Graden av överensstämmelse mellan den eftersträlvade och utövade gränsstrategin ligger därför till grund för upplevelsen av gränskontroll. Inkongruensen är starkt sammankopplad med konflikt mellan arbetsliv och privatliv, framför allt hos de som önskar att segmentera men som i

praktiken integrerar domänerna. Forskningen av Mellner et al. (2012:13ff) visade att signifikant fler deltagare misslyckades med sin valda strategi än de som lyckades, varav majoriteten av de som misslyckades var segmenterare. Detta förklarades i huvudsak genom individfaktorer i form självregleringsförmåga såsom att kunna avgöra när en arbetsuppgift är slutförd, att effektivt kunna organisera sitt arbete samt förmågan att sätta gränser.

### 3.3 Universitetslärares arbetssituation

I Höskoleverkets rapport *Frihetens pris- ett gränslöst arbete* (2008) beskrivs vad som karakteriserar yrket som universitetslärare. En stor del av vad som karakteriserar yrket beskrivs vara friheten att kunna styra över sin egen arbetssituation, vilket också beskrivs som en anledning till att de väljer att stanna kvar inom yrket (Höskoleverket, 2008:50f). Samtidigt framgår det att många universitetslärare upplever att friheten har ett högt pris då flexibiliteten kan leda till att arbetet blir gränslöst. Vid distansarbete har arbetstiden dessutom blivit ännu mer oreglerad (Höskoleverket, 2008:62). Att arbetsbelastningen är hög framgår bland annat av att lärare vanligtvis förlägger arbete på kvällar och helger för att kunna slutföra sina arbetsuppgifter (Höskoleverket, 2008:55; SULF, 2019:7ff). I SCB:s rapport (2002:76f) framgår det dessutom att två tredjedelar av universitetslärarna uppger sig ha en för hög arbetsbelastning. SULF (2019:7) beskriver även hur en utbredd stress kring användningen av informationsteknologiska system blivit allt större på senare år. Ett bristande IT-stöd skildras och ett stort egenansvar ligger därför på lärarna (SULF, 2019:23). Många inom yrket ser det dock som ett privilegium att få arbeta med sina personliga intressen vilket gör de väljer att stanna kvar inom yrket (Höskoleverket, 2008:50).

#### 3.3.1 Lärares arbetssituation under coronapandemin

Universitetskanslersämbetet (2021) har på uppdrag av regeringen följt upp coronapandemins konsekvenser på högskolans verksamhet. Rapporten visar att majoriteten av lärarna har varit nöjda med omställningen till distansundervisningen, men många framhåller emellertid att situationen inneburit en ökad stress och en högre arbetsbörda (UKÄ, 2021:20ff). Tekniken har beskrivits som en utmaning som genererat en hög efterfrågan på kompetensutveckling för att kunna nyttja de digitala verktygen. Kvaliteten på föreläsningar och praktiska moment upplevs av många lärare som försämrade och de upplever en större svårighet i att driva digitala seminarier och diskussioner.

Göteborgs universitet genomförde 2020 en studie på lärare vid Samhällsvetenskapliga fakulteten gällande deras upplevelse av omställningen till distansarbete. I likhet med UKÄ (2021) fann de att omställningen för majoriteten av lärarna inneburit en högre arbetsbelastning och en upplevd försämrad kvalitet i undervisningen (GU, 2020a:8f). Här svarade 62% av lärarna att de upplevde att välbefinnandet hade blivit sämre. Studien visade att plötsliga krav ställts på tekniska färdigheter exempelvis genom att anpassa ordinarie upplägg till den virtuella lärmiljön. Omställningen har också inneburit ökade krav på att finnas tillgängliga för studenterna då behovet att ställa frågor utanför undervisningen verkar ha ökat (GU, 2020a:17). I termer av kontroll verkar den blivit större då vissa lärare upplever att självständigheten och friheten i arbetet ökat ytterligare (GU, 2020a:8). Det visade sig även att lärarna överlag var nöjda med det stöd som tillhandahållits, bortsett från det tekniska stödet som vissa menade hade uteblivit och att interaktionen med studenter och kollegor minskat (GU, 2020:3ff). De positiva utfallen som tas upp i rapporten var minskat resande, teknisk kompetensutveckling och förändrad pedagogik. Övriga negativa effekter var ett ökat stillasittande, isolering, ökad skärmtid, dålig ergonomi samt att fritid och arbetsliv nu lättare flyter samman.

Majoriteten av den presenterade forskningen har en kvantitativ ansats och är användbar för att få en helhetsbild av kontexten. Då denna studie är av kvalitativ karaktär syftar den till att tolka och söka förståelse för respondenternas meningsskapande och livssituation relaterat till arbetssituationen under Covid-19 pandemin. Genom att kombinera empirin från intervjuerna med ovanstående forskning kan detta tillsammans skapa en mer fördjupad och nyanserad bild av hur lärarna upplever det påtvingade distansarbetet.

## 4. Metod

*I följande avsnitt kommer studiens metod att diskuteras. Ställningstaganden kring besluten tagits kommer att presenteras, men även eventuella begränsningar som kan följa däran.*

### 4.1 Metodval

Valet av kvalitativ metod baserades på studiens syfte, att undersöka universitetslärares upplevelser av det påtvingade distansarbetet. Dalen (2015:18f) menar på att detta är en lämplig forskningsmetod för få en djup och kontextuell förståelse för respondenternas åsikter, tankar och lärdomar. Den hermeneutiska, eller tolkande ansatsen, lägger betoning på förståelse och tolkning av det empiriska materialet. Metoden möjliggjorde därmed för oss att kunna få insikt om hur lärarna tolkar och förstår sin sociala verklighet. Vidare valde vi att använda oss av intervjuer för att ta del av lärarnas personliga upplevelser. Detta möjliggör för att under en relativt kort tid få reda på respondenternas reflektioner genom att ge dem utrymme att på ett djupgående sätt förklara och beskriva tankar, känslor och erfarenheter (Dalen, 2015:14). Genom intervjuer kan saker som inte sägs uttryckligen fångas upp såsom normer, emotioner och annat som tas för givet, vilka är viktiga delar för att kunna förstå världen utifrån respondenternas synvinkel (Ahrne och Svensson, 2015:53).

### 4.2 Urval

Studien har genomförts med hjälp av en målstyrd urvalsmetod då deltagarna valdes ut med ett kriterium (Bryman, 2018:498) vilket innebar att de skulle vara undervisande lärare vid Göteborgs universitet. Urvalet kan också sägas vara baserat på bekvämlighet då vi själva är studenter vid Göteborgs universitet. Ett bekvämlighetsurval innebär att de personer som väljs ut finns nära till hands och är tillgängliga för de som utför studien, vilket är passande när tidsomfattningen är begränsad (Bryman, 2018:496f). Urvalet resulterade i tio respondenter, hälften kvinnor och hälften män. Inga tydliga könsrelaterade mönster framkom ur materialet och därför har faktorn kön vidare exkluderats i studien. Intervjupersonerna arbetar vid Samhällsvetenskapliga fakulteten, Utbildningsvetenskapliga fakulteten och Handelshögskolan. För att uppnå en mer heterogen urvalsgrupp hade åldersspannet på deltagarna kunnat breddas ytterligare. Studien syftade dock inte att leda till generaliseringar varav vi kontaktade deltagare oberoende av faktorer såsom ålder, familjekonstellation eller

boendesituation. I Tabell 1 ges en översikt av respondenterna, vars verkliga namn ersatts med fiktiva.

*Tabell 1. Översikt av respondenterna.*

Namn	Åldersspann	År som lärare	Antal personer i hushållet
Alexander	50+	5+	5
Victor	40+	5+	4
Anette	40+	10+	2
Love	50+	10+	4
Fredrik	60+	15+	3
Wilma	50+	15+	4
Ebba	50+	20+	4
Anna	40+	20+	1
Michaela	50+	25+	2
Ove	60+	35+	2

Ahrne och Svensson (2015:42) rekommenderar forskaren att använda sig av sex till åtta intervjuer för att få ett material som är förhållandevis oberoende av individernas personliga uppfattningar. För att uppnå representativitet i materialet menar de dock att antalet intervjuer bör uppgå till mellan tio och femton. De understryker emellertid att det inte går att förutse när en mättnadsnivå uppnås, utan att det snarare handlar om när forskarna upplever återkommande svarsmönster i intervjuerna. En känsla av en mättnadsnivå har infunnit sig hos oss då vi funnit flertalet återkommande mönster, vilket gör att de tio intervjuerna upplevs som förhållandevis representativa.

### 4.3 Tillvägagångssätt

Intervjuförfrågan mejlades ut till 17 personer varav tio tackade ja. Mejlet inkluderade ett informationsbrev (se bilaga 1) som innehöll detaljerad information om studiens upplägg, centrala intervjuteman och etiska principer. Innan intervjun mejlades det även ut ett samtyckesformulär (se bilaga 2) vilket ansågs undertecknat genom att respondenterna besvarade mejlet med sitt namn, datum och att de gav sitt samtycke.

Intervjuerna hade en semistrukturert karaktär som utgick från en intervjuguide (se bilaga 3). Vi ville ge respondenterna utrymme och inte hindra alternativa riktningar i intervjun vilket gjorde att vi var flexibla i hur, om och när frågorna ställdes. Gränsdragning samt krav, kontroll och stöd var de två centrala temana som valdes till studien och intervjuguiden, vilka återkopplar till syfte och frågeställningar. Bryman (2018:565) menar att detta är ett användbart tillvägagångssätt för att underlätta att frågeställningar besvaras och för att skapa ett visst mått av ordning. Till detta skapades underteman för att både ha en god struktur under intervjun och för att underlätta inför den senare tematiska analysen av materialet.

Respondenterna informerades redan vid intervjufrågan om att vi önskade att spela in ljudupptagningen från intervjuerna men vi inledde ändå intervjuerna med att säkerställa att de fortsatt var bekväma med detta. På grund av Covid-19 pandemin genomfördes intervjuerna via videotelefoniprogrammet Zoom. Detta är tids- och resurseffektivt vilket kan innebära att fler personer väljer att delta och att processen effektiviseras när inte tid behöver läggas på resor (Bryman, 2018:593). Intervjuerna inleddes med bakgrundsfrågor vilka efterföljdes av frågor relaterade till de centrala temana och avslutades med avrundande frågor samt möjlighet för respondenterna att lyfta innehåll som inte tagits upp. Denna struktur i intervjuguiden kallar Dalen (2015:35) för områdesprincipen, vilket vi upplevde var ett passande upplägg och som gjorde upplevelsen av intervjun bekväm för båda parterna. Vi valde även att vi båda skulle delta på samtliga intervjuer för att minimera risken att gå miste om viktiga detaljer.

#### **4.3.1 Analysprocess**

Bearbetningen av intervjuerna gjordes som nämnts ovan med hjälp av en tematisk analys. Detta tillvägagångssätt har inga fasta tekniker men det är vanligt förekommande att det utgår från att teman framkommer ur kvalitativa data (Bryman, 2018:702). Vidare beskriver Bryman att teman även kan skapas i förväg med grund i forskningsfrågorna, vilket var fallet för denna studie. Då intervjuguiden tog utgångspunkt i detta skapades två centrala teman och tillhörande underteman vilket underlättade för en tematisk analys av empirin. Analysen av intervjuerna inleddes genom transkribering som vi sedan skrev ut för att kunna koda och kategorisera. Kodning skedde naturligt genom våra förvalda teman och underteman men kompletterades även med en färgkodning när relevanta saker togs upp utanför dessa. Detta hjälpte oss att reducera och koncentrera empirin för att göra den begriplig och tolkningsbar.

## 4.4 Etiska reflektioner

Under studien har vi förhållit oss till individskyddskravet vilket vanligen konkretiseras av fyra forskningsetiska principer; *informationskravet*, *samtyckeskravet*, *konfidentialitetskravet* och *nyttjandekravet* (Vetenskapsrådet, 2002:6ff). Informationskravet handlar om den obligatoriska information som ska delges deltagarna i studien. Genom användandet av informationsbrevet (se bilaga 1) har vi säkerställt att kravet tillgodosetts genom att underrätta respondenterna om bland annat studiens syfte och villkor för deltagande. Vidare har samtyckeskravet, rätten att som deltagare få bestämma över sin medverkan i studien, uppfyllts genom samtyckesformuläret (se bilaga 2). Genom deras undertecknande har de samtyckt till att medverka i intervjun, godkänt ljudupptagningen samt bekräftat att de tagit del av information om studiens syfte och villkor. Konfidentialitetskravet innefattar att deltagarna ges största möjliga konfidentialitet och att personuppgifter förvaras oåtkomligt för obehöriga (Vetenskapsrådet, 2002:12ff). Respondenternas personuppgifter och ljudinspelningarna har förvarats så att endast vi har tillgång till detta och vid godkännande av kandidatuppsatsen kommer det att raderas. För att säkerställa anonymitet valde vi att ersätta deltagarnas verkliga namn med fiktiva (se Tabell 1) samt utelämna information om vilken institution de tillhör och vilka kurser de undervisar i. Nyttjandekravet handlar om att insamlade uppgifter om deltagarna enbart får lov att användas för forskningens ändamål och eftersom insamlat material endast har använts för studien så har detta krav tillgodosetts.

## 4.5 Metoddiskussion

En vedertagen begränsning med den kvalitativa forskningsmetoden är att resultaten bygger på vad forskarna själva anser vara betydelsefull information (Bryman, 2018:484). Vid bedömning av kvaliteten i en kvalitativ studie är det vanligt att använda sig av begreppet *tillförlitlighet* (Bryman, 2018:465ff). Tillförlitligheten består av fyra aspekter; *trovärdighet*, *överförbarhet*, *pålitlighet* samt *konfirmering*. För att styrka trovärdigheten valde vi att spela in ljud och transkribera intervjuerna samt att vi kontinuerligt klargjorde våra tolkningar av resultatet. Gällande överförbarheten kan den ses som begränsad, dock syftade studien inte till att generalisera utanför respondentgruppen. Det kan även tänkas finnas en risk med att resultatet blir organisationsspecifikt då alla respondenter är anställda vid Göteborgs universitet. Å andra sidan kan jämförelsen mellan lärarna bli mer rättvis då de troligtvis har givits mer lika förutsättningar än om de skulle arbeta vid olika universitet. Pålitligheten har styrkts genom transparens i beskrivningen av studiens utförande och i motiveringen av valen vi gjort. Utöver

detta finns ett antal bifogade dokument såsom intervjuguide och informationsbrev vilka kan  
konfirmera studiens innehåll och utförande.

## 5. Resultat och analys

*I följande avsnitt integreras resultat från intervjuerna med tidigare forskning och det teoretiska ramverket, vilket innebär att analys sker löpande.*

### 5.1 “Oförändrade” krav och tekniska utmaningar

Majoriteten av intervjupersonerna upplevde kraven i arbetet som oförändrade trots att de snabbt tvingats ställa om sitt arbete vilket genererat “krav” på tekniska färdigheter. Vid frågor relaterade till kraven i arbetet önskade flera respondenter att byta ut ordet krav då de i stället föredrog att tala om förväntningar eller ambitionsnivå när deras arbete är så pass oreglerat och innefattar en hög egenkontroll. Möjligen kan det därför vara mer aktuellt att använda begreppet förväntningar i stället för krav när yrken som präglas av hög egenkontroll studeras. I citatet nedan beskriver Wilma hur hon upplever att förväntningarna har ökat då lärarna förväntas kombinera de ursprungliga pedagogiska kvaliteterna med de nytillkomna efterfrågade kunskaperna som krävs för distansundervisningen.

Men, idag känner jag nog inte att kraven, eller, om jag skulle i stället skulle använda ordet förväntningar som inte är juridiskt bindande på samma sätt, så innebär det att du nästan ska leva upp till att ha alla kvaliteter som krävs i en campuskurs samt alla de krav som sätts i en distansundervisning. [...] Det ställer krav på dig själv att våga sätta en gräns, att denna ram ska jag ha för denna kursen. *Wilma*

Lärarna ger en samlad bild av att innehållet i arbetsuppgifterna är detsamma som före Covid-19 pandemin, men att formen har förändrats då arbetet nu sker digitalt och på distans. I likhet med UKÄ (2021:23), SULF (2019:7) och Göteborgs universitet (2020a:9) belyser samtliga respondenter de tekniska och digitala krav som tillkommit. Flertalet respondenter har delgett positiva aspekter av denna tillkomst då de upptäckt att vissa moment fungerar lika bra eller bättre att genomföra digitalt. Det finns dock stora individuella skillnader i uppfattningen kring den digitala omställningen och den har för vissa upplevts mer utmanande än för andra:

Det som är stressigt tycker jag är tekniken. Jag tycker att det har varit jobbigt med tekniken. Jag är fantastiskt glad att jag har lärt mig saker som jag har varit tvungen att lära mig men jag tycker att det är stressigt. *Ebba*

Alltså jag är ju [yrke] i botten, så jag har bra koll på de tekniska verktygen som jag behöver men om man ser det mer institutionellt, så tycker jag att det konstigaste är att det inte har tilldelats någon tid för det. Det är mer: lär er detta, och detta och även detta. [...] Så jag saknar inte konkreta råd, men jag tycker det är märkligt att universitetet kan svara på den här situationen med att inte skjuta till någonting. Det tar ju tid att lära sig, det kanske hade varit rimligt att det fanns med i ens tjänst. *Viktor*

I citaten ovan beskriver Ebba de nytillkomna tekniska kraven som stressande medan Viktor som har goda tekniska färdigheter inte upplever samma stress. Detta kan tolkas som att Viktor upplever sig ha god kontroll över situationen till skillnad från Ebba. Viktor reflekterar dock kring att det inte har avsatts någon tid för att hantera omställningen. Trots att Viktor haft tillräcklig kontroll för att bemöta kravet på teknisk kompetens uttrycker han ett missnöje. Detta kan till viss del tolkas som en motsättning till krav-kontrollmodellen där god kontroll ska verka buffrande mot höga krav och som in sin tur ska leda till arbetstillfredsställelse (Karasek och Theorell, 1990:32). En annan respondent beskrev även hur hon behövde lägga sin forskning åt sidan i två veckor för att hantera omställningen, vilket också tyder på ökade krav. Flertalet av respondenterna nämner att ansvaret för att säkerställa de tekniska färdigheterna i första hand har legat hos de själva, något som även SULF (2019:23) funnit i sin undersökning på universitetslärare. När lärarna i denna studie har efterfrågat hjälp tycker nio av tio att de helt eller till viss del har fått ett tillräckligt IT-stöd och därmed haft goda resurser för att hantera kraven.

Krav behöver inte endast vara kvantitativa eller kvalitativa, de kan också vara emotionella, det vill säga känslomässigt krävande (Karasek & Theorell, 1990:63). I intervjuerna framkom reflektioner som tyder på att lärarna i viss mån nu också behöver hantera sådana krav i och med omställningen av undervisningen. I citatet nedan beskriver Love hur han upplever en moralisk press gällande att snabbt ge studenter svar på deras frågor som i sin tur orsakar stress, vilket kan indikera på en ökning av emotionella krav.

I och med att man är hänvisad till bara email nu så blir det ju, vad ska man säga, kanske min moraliska press att svara ganska snabbt ökar. Det kan upplevas som lite stressigt för att, läget innan har ju varit att många tidigare kommit och knackat på lite spontant på mitt kontor. *Love*

Sju av lärarna upplever att deras välbefinnande har försämrats under distansarbetet vilket går i linje med undersökningen av Göteborgs universitet (2020a:8) där 62% av deltagarna upplevde ett sämre välbefinnande. UKÄ (2021:21) och Göteborgs universitet (2020a:9) fann i sina undersökningar att omställningen till distansarbete för majoriteten av lärarna inneburit en högre arbetsbelastning. Fyra av denna studies respondenter tycker att arbetsbelastningen har ökat medan fem anser den oförändrad och en person upplever att den har minskat.

[...] Vilket har medfört ganska mycket merarbete med att lägga om undervisningen och också att man får tänka om kring upplägget på kurserna och också hur man kommunicerar med studenterna så att man inte missar information i detta. Sen är det också så att det blir ett merarbete på det sättet att studenterna nås ju inte av den informationen som man brukligen gör genom att man träffar andra

studenter på campus och det sprider sig ju i pauser och så där. Utan det blir mycket mer mejl och det blir mycket mer frågor från studenterna, och det blir mycket mer psykosociala ärenden som man får hantera med studenterna, för de känner en större oro helt enkelt kring situationen. *Alexander*

Ovan beskriver Alexander att det nu inkommer betydligt fler frågor genom mejl från studenterna. Göteborgs universitet (2020a:17) beskriver hur studenters behov av att ställa frågor har ökat som i sin tur genererat ökade krav för lärarna, vilket flertalet respondenter beskrivit. Alexander verkar inte kunna kontrollera den ökade strömmen av mejl från studenterna som också gör situationen belastande. Det kan därmed tolkas som att han upplever att arbetssituationen ställer höga krav samtidigt som kontrollen över att kunna påverka situationen är låg. Karasek och Theorell (1990:32) kallar detta för en *spänd situation* som eventuellt kan påverka individens välmående negativt.

## 5.2 Den fortsatt höga egenkontrollen

Till skillnad från Alexander upplever Fredrik inte ett ökat krav gällande frågor via mejl, och beskriver nedan hur han tagit kontroll över den potentiellt ökade strömmen av frågor.

Jag har ju agerat speciellt inför en kurs som började på det här året. Så skrev jag innan kursen startade tre sidor instruktioner, väldigt noggrant och tydligt med de frågorna jag brukar få. Jag tänkte just för att man kan glömma säga vissa saker och de kan inte räkna upp handen och så vidare, och då tänkte jag vara proaktiv och skriva ner svaren på alla de här frågorna jag brukar få. Och det kom faktiskt inga frågor efter det. Och då har jag tänkt, varför har jag inte gjort det innan? Då säkerställer man ju mer att alla studenter verkligen får all information. *Fredrik*

Genom att Fredrik har arbetat proaktivt med att sammanställa de frågor han vanligtvis får har han funnit ett sätt att öka kontrollen vilket resulterat i tillfredsställelse med situationen, vilket Karasek och Theorell (1990:32) menar att den goda kontrollen ska leda till. Även om lärarna arbetar proaktivt, likt Fredrik, kan det dock finnas flertalet bakgrundsfaktorer som påverkar upplevelsen av kontroll. Det kan exempelvis tänkas att ju mer en lärare undervisar, desto större risk för en potentiellt ökad ström av frågor via mejl då mer interaktion med studenter förekommer. De låga krav och den höga kontroll som Fredrik upplever sig ha indikerar på en *avspänd arbetssituation* (Karasek & Theorell, 1990:35f). Som tidigare nämnts menar Karasek och Theorell att läraryrket innebär en aktiv arbetssituation, men denna studie har dock visat att delar av lärarnas arbete även kan klassificeras som spända och avspända arbetssituationer.

Sex av respondenterna upplever deras egenkontroll som oförändrad medan en upplever att den har minskat. I rapporten från Göteborgs universitet (2020a:8) nämns det hur vissa lärare

upplever en ökad egenkontroll i termer av självständighet och frihet. Föreliggande studie visar dock att endast tre av de intervjuade lärarna upplever detta, varav två av dem uttrycker följande.

Både tiden och platsen har man nu kontroll över, även takten, man kan välja att man tar två dygn och river av en sak. Det kan vara rätt skönt så att göra så för att sen kunna ta en långhelg. *Michaela*

Ja den har ju på ett sätt blivit ännu större. [...] Men inte alltid en frihet som jag bara tycker är positiv, kan jag ju säga. Eftersom jag uppfattar att jag blir mindre produktiv på massa andra sätt så har mitt sätt bli att slacka med det där, för att jag sköter inte det alls lika hårt. *Viktor*

Michaela och Viktor upplever båda att kontrollen har ökat, men upplever effekterna av det på olika sätt. Michaela menar att hon genom att kunna kontrollera både tid och plats för arbete ges en större flexibilitet i både arbete och ledighet vilket hon upplever tillfredsställande, något som Karasek och Theorell (1990:32) menar att effekten av hög kontroll ska leda till. Viktor tycker, i kontrast till Karasek och Theorell, att den ökade kontrollen blir negativ, något som Grönlund (2007:11) belyser att ökad kontroll faktiskt kan leda till då det kan bli svårare att skapa gränser mellan arbetsliv och privatliv. En fråga gällande huruvida lärarna upplever sig ha tillräckligt med arbetstid bekräftades av sju av dem. En av de som svarade nej upplever att han nu arbetar mindre då möjligheterna till att arbeta den tid han behöver inte finns när han arbetar hemifrån. Han upplever därför att kontrollmöjligheterna i arbetet har påverkats negativt som i sin tur gör det svårt att hantera kraven. Karasek och Theorell (1990:32) understryker att det i sådana situationer är nödvändigt med goda kontrollmöjligheter för att balansera upp höga krav och för att arbetsituationen ska upplevas som tillfredsställande.

Att sju av respondenterna upplever att de har tillräckligt med arbetstid, kan vid första anblick tolkas som ett positivt resultat. Undersökningar har dock visat att arbetstagare med förtroendearbetstid arbetar mer under en arbetsvecka än de som inte har det (Kecklund et al. 2002:54) och att det för universitetslärare är dubbelt så vanligt att arbeta övertid i jämförelse med övrig sysselsatt befolkning (SCB, 2002:39). I vår studie berättar majoriteten av respondenterna att de utöver kontorsarbetstider regelbundet arbetar tidig morgon, kvällar och/eller helger. Det är därför viktigt att understryka att när sju av respondenterna säger sig ha tillräckligt med arbetstid så arbetar de även timmar utöver kontorsarbetstider. Det ska poängteras att om frågan hade ställts precis vid övergången till distansundervisningen, hade detta troligtvis gett ett annorlunda utfall på frågan då många delgett att den perioden var väldigt stressfylld, men att de nu upplever sig ha mer kontroll över situationen då de kommit in i det nya arbetssättet bättre.

I likhet med UKÄ (2021:22) och Göteborgs universitets undersökning (2020a:3) upplevde nio av respondenterna att kvaliteten i undervisningen har försämrats. Flertalet lyfter dock att vissa moment har förbättrats såsom handledning och seminarier i smågrupper. Hälften av respondenterna uppgav att de ansåg sig ha de kunskaper och verktyg som krävs i deras nuvarande arbetssituation medan den andra hälften upplever det till en viss del. Två lärare nämner att det finns en utvecklingspotential hos den digitala tekniken men att tiden inte räcker till.

Jag tycker det är väldigt otillfredsställande att vi på något sätt testar, okej vi testar den här formen av hemtentamen och så får vi se hur det går. Så märker man att det var jättemånga som inte klarade det, det var ju dumt. Det är ju alltid jobbigt när man levererar dålig kvalitet. [...] Studenterna blir jättearga, beskrivna och ledsna. Många måste göra omtenta, så det kommer tillbaka som en bumerang. *Anette*

Jag önskar att jag hade haft ännu mer kunskaper, vetat ännu mer, men det finns gränser för vilken tid man har och ibland ger det mig dåligt samvete, men det tar tid och det är tid som blir utöver i så fall. *Wilma*

Anette beskriver i citatet ovan att hon upplever en stor frustration och osäkerhet i att testa sig fram med nya metoder. Wilma berättar att hon önskade att hon hade mer kunskaper men att tiden inte räcker till för att skaffa sig dessa. Det framgår därmed att varken Anette eller Wilma upplever sig ha den kontroll som de upplever önskvärd.

### 5.3 Den informella kommunikationens betydelse för det formella arbetet

Enligt Karasek och Theorell (1990:69f) handlar socialt stöd om kontakt med både chef och kollegor i syfte att ge emotionellt stöd, hjälp eller feedback. Socialt stöd gynnar produktiviteten och fungerar buffrande mellan stressfaktorer i arbetet och negativa hälsoutfall. Med anledning av distansarbetet har den sociala kontakten påverkats då interaktionen huvudsakligen har förflyttats till ett digitalt forum. Lärarna ombads att besvara hur viktigt det sociala stödet är för dem i deras arbete vilket resulterade i att åtta av dem angav att det var viktigt medan resterande två upplevde det som mindre viktigt. Flera respondenter relaterar även den individuella betydelsen av socialt stöd till personliga egenskaper i form av att vara introvert och extrovert, det vill säga individens behov av sociala stimuli (Lundh & Smedler, 2012:230). Oberoende av hur lärarna värderar det sociala stödet, nämner samtliga att det finns ett värde som går förlorat av att inte ses fysiskt. Flertalet understryker också att kontakten med studenter har försämrats markant genom att föreläsa digitalt, då det inte är lika inspirerande eller interagerande att föreläsa framför svarta rutor när studenterna väljer att inte ha kameran på. Detta indikerar på

att det kan vara av vikt att inkludera fler kontaktytor utöver kollegor och chef när det sociala stödet analyseras med hjälp av Karasek och Theorells modell.

Samtliga respondenter är eniga om att den sociala kontakten med kollegor och chef har påverkats med anledning av distansarbetet samtidigt som de ger en samlad bild av att möjligheterna till interaktion fortfarande finns där. Majoriteten av dem beskriver dock att tröskeln till att ta kontakt blivit högre vilket kan få en negativ inverkan på det sociala stödet. Love uttrycker i citatet nedan en osäkerhet kring att ta kontakt med kollegor med anledning av att han inte vill störa.

Men det är fortfarande så att man måste ta sig, det är liksom en nivå till att komma över, det är inte lika lätt. Med respekt för kollegan vill man ju inte störa dom mitt upp i någonting för att tänk om du ringer och så är den personen mitt upp i något annat. Så man måste kanske stämma av, kanske skicka ett sms om kan jag ringa, ja det är okej, och så gör man det då va. Allting blir liksom mer inpackerat, formellt och uppstyrt. Så javisst, jag saknar liksom det här småtjötet så att säga, nonsenspratet, det är borta nu. Så vänrelationer på arbetsplatsen saknar jag ju. *Love*

I intervjuerna har det även framkommit att många respondenter ser ett samband mellan hur den informella kontakten kollegor emellan kan gynna arbetet och dess kvalitet. Detta går i linje med Karasek och Theorell (1990:69) som menar att det sociala stödet kan leda till en ökad produktivitet i arbetet. Nedan beskriver Fredrik effekterna av den tidigare informella kommunikationen, som nu försvunnit.

Det där helt vardagliga, att gå och ta en kopp kaffe och så stöter man ihop med någon och frågar hur det går med forskningsprojektet. "Fan vad spännande, skulle inte vi kunna göra något tillsammans om det där?". Det är typiskt sånt som händer. Det missar man helt och hållet nu och dom här korta samtalet som ibland blir lite längre när man är intresserad av något. Plötsligt står man där i fikarummet och pratar nyinstitutionell teori och någon ny artikel börjar man diskutera och berika varandras lärande. Den delen tycker jag är den största bristen just nu, när man tappar allt det. Det är väldigt centralt i just vår typ av yrke. *Fredrik*

Fredriks citat går i linje med Rodwell et al. (2011:383) som menar att ett starkt socialt stöd genererar ett större engagemang i arbetet och en hög arbetstillfredsställelse. Fredrik beskriver hur mötet mellan två kollegor i fikarummet potentiellt kan leda till att de tillsammans skriver en forskningsartikel. Ett sådant exempel kan illustrera kraften i vad den informella kommunikationen kan leda till för denna yrkesgrupp. Genom en sådan interaktion kan lärarna berika varandras men också samhällets bank av kunskaper, något som de under rådande distansarbete upplever har blivit allt svårare. Detta kan betraktas som ett praktiskt exempel på hur det sociala stödet möjliggör för en ökad produktivitet i arbetet, precis som Karasek och

Theorell (1990:69) menar. Då den informella kommunikationen har minskat samt att tröskeln är högre för att ta kontakt påvisar detta ett försämrat socialt stöd hos lärarna.

## 5.4 Utmaningen med att hemmet nu är arbetsplatsen

Clark (2000:756) beskriver hur gränserna mellan privatliv och arbetsliv kan vara *fysiska, tidsmässiga* eller *psykologiska*. Genom dessa gränser upprätthålls en individs balans mellan privatliv och arbetsliv, vilka kan integreras eller segmenteras i olika grad. Distansarbetets påverkan på respondenternas gränsdragning mellan dessa domäner har bekräftats då åtta av dem svarade att deras gränsdragning har utmanats av den nya arbetsituationen. Detta resultat kan ses som en naturlig följd bland annat på grund av att den fysiska gränsdragningen har förändrats radikalt. Citatet nedan illustrerar hur den tidigare externa regleringen, i form av att arbetet utfördes på ordinarie arbetsplats, skapade en stark fysisk gräns och en naturlig gränsdragning mellan privatliv och arbetsliv.

Ja, alltså det känns lite som att min dag är betydligt mer fokuserad på jobb. Men jag tror det är det här att det var så tydligt när jag slutade att jobba förr. Det var när jag gick från jobbet och jag åkte hem. Jag satte mig på tåget, slappande av, varvade ner och kom hem. Det var en sådan väldigt tydlig förändring under dagen. Jag tog även en promenad, gå från jobbet, gå till tåget och så. Det blev väldigt tydligt att nu har jag slutat jobba. Här blir det ju inte det, här ligger ju böckerna framme som jag ska använda för undervisningen, här är datorn liksom på. *Anna*

Clark (2000:758) beskriver hur gränsernas styrka kan mätas genom *genomtränglighet, flexibilitet* och *sammansmältning*. Då majoriteten av respondenterna inte har ett separat kontor i hemmet separeras inte längre deras privatliv och arbetsliv fysiskt och därmed kan den fysiska gränsen sägas ha en hög genomtränglighet. Eftersom arbetet inte är knutet till en specifik plats kan den fysiska gränsen även betraktas som flexibel. En hög genomtränglighet och hög flexibilitet leder enligt Clark till en så kallad sammansmältning vilket tillsammans skapar en svag gräns när aktiviteter blandas. Flertalet respondenter redogör för hur de nu mer frekvent antar rollen som förälder, partner och medarbetare om vartannat när de arbetar hemifrån. Detta innebär att aktiviteter som tillhör privatliv respektive arbetsliv blandas och dessa domäner integreras på ett sätt som de inte gjort tidigare. Detta innebär att den försvagade fysiska gränsen har gjort att respondenterna oftare befinner sig i ett gränsland, vilket Love illustrerar i citatet nedan.

Det är väl lite att när jag haft undervisning att han dykt upp och haft en fråga till pappa liksom, och jag kan inte riktigt svara då på en livezoom. Så dom märker inte riktigt att nu är pappa hemma och nu är han ledig. Det är lite det som gör att det blir lite utsmetad, personer i ens närmaste omgivning inte riktigt har förståelsen för att man jobbar heltid fastän man råkar vara hemma. *Love*

Då respondenternas fysiska gränser har suddats ut och därmed den automatiska gränsdragning som tidigare följde däran, går det att utläsa hur lärarna i olika grad har försökt skapa tillvägagångssätt för att väga upp för bristen på de fysiska gränserna. Respondenterna berättar hur de ersätter den fysiska gränsdragningen med framför allt fysiska handlingar genom att stänga av jobbdator och städa undan jobbrelaterade saker, vilket kan ses som en form av självreglering. Clark (2000:758) beskriver emellertid hur en svag gräns kan vara funktionellt i dagens arbetsliv. Likaså gör Mellner (2015:14), även om de båda understryker risken för hur det gränslösa arbetet kan leda till obalans mellan privatliv och arbetsliv. Respondenterna har, oavsett inställning till distansarbetet, belyst hur oberoendet av den rumsliga aspekten i arbetet möjliggör för att få ihop livspusslet, spara restid till och från jobbet och/eller inrikes- och utrikeskonferenser, få fler sömntimmar och att skapa rum för träning. Dessa positiva utfall är något fler gentemot Göteborgs universitets (2020a:3) rapport som endast redovisar minskat resande, teknisk kompetensutveckling och förändrad pedagogik.

## 5.5 Ambitionen att upprätthålla “hyggliga” kontorsarbetstider

Redan innan coronapandemin hade lärarna i relativt stor utsträckning möjlighet att bestämma över vilka av dygnets timmar som skulle avsättas för arbete respektive privatliv. Detta indikerar på en hög flexibilitet i den tidsmässiga gränssättningen (Clark, 2000:756). Samtliga respondenter beskriver att de har en ambition att förlägga arbetet någorlunda likt kontorsarbetstider men majoriteten säger att de även arbetar tidig morgon, kvällar och/eller helger. Detta går i linje med Mellner et al. (2012:9), Arbetsmiljöverket (2018:53) och Kecklund et al. (2002:54f) som alla redovisar hur gränslösa arbetsvillkor tenderar att leda till längre arbetsdagar, arbetsveckor och mer helgarbete. I citatet nedan illustrerar Wilma en talande beskrivning för hur de intervjuade lärarna periodvis behöver arbeta utöver traditionella kontorsarbetstimmar.

Jag försöker hålla hygglig kontorstid, men, det är en väldigt hög arbetsbelastning och särskilt nu under denna perioden på året [våren] så att jag känner att jag behöver frångå det. Det blir en hel del kvällar eller helger och så. Det har mer med arbetsbelastningen att göra, även om jag hade varit på jobbet så hade jag haft den utmaningen tror jag. *Wilma*

Ambitionen att “hålla hygglig kontorstid” såsom Wilma beskriver verkar inte vara en effekt av distansarbetet utan snarare något som präglar deras yrke. Respondenterna menar att då deras förtroendearbetstid är oförändrad så har det inte skett en yttre påverkan på de tidsmässiga gränserna. Detta kan tänkas förklara att samtliga lärare säger sig ha samma upplägg nu som

tidigare gällande när de förlägger sitt arbete. Det kan indikera på att de sedan tidigare rustats upp för att bemästra den eventuella utmaningen med gränslösa arbetsvillkor. Den oreglerade arbetstiden som följer av distansarbete (Högskoleverket, 2008:62) har därmed inte kommit att påverka respondenterna i denna studie.

Flera respondenter redogör för hur saker som hör till privatlivet nu tenderar att tränga igenom under arbetstid och vice versa vilket indikerar på att den tidsmässiga gränsen därmed har en viss genomtränglighet (Clark, 2000:756ff). Många av de som har barn redogör för hur de nu mer frekvent behöver växla mellan föräldrarollen och arbetsrollen på ett sätt som de inte tidigare behövde. När dessa roller kombineras så resulterar det i en högre sammansmältning av privatliv och arbetsliv. Vissa respondenter beskriver att det ibland varit svårt för övriga familjemedlemmar att till fullo förstå utmaningen med detta. Clark (2000:756) definierar balans som att vara tillfreds och ha ett välfungerande arbetsliv och privatliv med minimal rollkonflikt. När lärarna beskriver det frekventa växlandet mellan rollerna som påfrestande indikerar detta därmed på en rollkonflikt och en viss obalans mellan privatliv och arbetsliv.

## 5.6 När privatlivet gör intrång på arbetslivet

De psykologiska gränserna, den tredje och sista gränskategorin, avser tankar, beteenden och känslor och när de är lämpade för privatliv respektive arbetsliv (Clark, 2000:756). Denna gräns skapas av individen själv men kan också skapas genom de fysiska och tidsmässiga gränserna. På grund av lärarnas distansarbete kan det tänkas att de som tidigare baserat stor del av sin psykologiska gränsdragning med hjälp av den fysiska uppdelningen nu har ställts inför en stor utmaning. Victor berättar exempelvis i citatet nedan hur den fysiska gränssättningen tidigare hjälpte honom att dela upp privatlivets och arbetslivets tankar samt hur han nu upplever svårigheter med detta.

För jag hade mycket nytta av att det är en fysisk flytt. Jag bor i [område], man går tjugo minuter, då låter man tankarna komma igång på jobbet. Och sen så jobbar jag och så när jag känner klockan fem, eller halv sex, eller klockan sex eller klockan fyra att nu har jag gjort allt jag orkar idag. Jag är klar med den här arbetsdagen. Då går jag hem med gott samvete och sen behöver jag inte tänka mer på det. Nu känner jag nästan aldrig så för jag har mycket svårare att få liksom betat av en dag på ett sånt sätt som liksom, så - färdigt! Det bara smetar ut i att dagen slutar på det där upplösta sättet när barn kommer hem. *Victor*

Liksom de övriga gränserna förklaras även de psykologiska gränsernas styrka av dess flexibilitet, genomtränglighet och sammansmältning (Clark, 2000:756). När det kommer till

flexibiliteten så handlar det om i vilken grad en person kan ta med sig tankar, idéer och känslor från den ena domänen till den andra. Endast två av tio respondenter tycker att det har blivit svårare att släppa arbetsrelaterade tankar, resterande tycker att det är likvärdigt. Med det sagt är det viktigt att poängtera att det inte innebär dessa åtta personer inte säger att det inte sker, för det gör det, det har bara inte ökat för dem. Clark (2000:759) menar på att när en individ ses som en central deltagare i en domän så har hen bland annat internaliserat dess kultur och identifierar sig därför personligen med domänen. Då flera av respondenterna uttryckligen beskriver att yrket ligger i deras identitet indikerar detta på att de är centrala deltagare i arbetsdomänen. Detta styrks även av Högskoleverket (2008:50) som belyser att många lärare betraktar det som ett privilegium att få arbeta med sina personliga intressen. När en individ då ses som en central deltagare i en domän kan det tänkas vara mindre problematiskt när tankar och känslor spillover än hos en individ som innehar ett perifert deltagande. Att lärarna därmed indikerar på att vara centrala deltagare kan därför vara förklaringen till att flertalet upplever det oproblemiskt när arbetsrelaterade tankar spillover på privatlivet. En hög flexibilitet i den psykologiska gränsdragningen behöver därför inte alltid ses som något bekymmersamt, även om det finns en risk för att detta kan bli destruktivt för vissa individer.

När det kommer till den psykologiska gränsens genomtränglighet så handlar det om hur lätt eller svårt det är för tankar och känslor att flyttas från den ena domänen och tränga in på den andra. Många av respondenterna beskriver hur det ligger i yrkets natur att arbetsrelaterade tankar frekvent tränger in på arbetslivet och flertalet beskriver detta som oproblemiskt medan några tycker att det är påfrestande. Som en följd av att lärarna arbetar hemifrån beskriver en del av dem att det nu dock har kommit att bli en utmaning när tankar och känslor från privatlivet spillover mer frekvent på arbetslivet. Framför allt hade de respondenter med barn i hemmet svårt att koppla bort föräldrarollen när de arbetade och barnen var hemma. Både männen och kvinnorna upplevde slitningar mellan tankarna på ett sätt som de inte gjort tidigare när de befann sig på den ordinarie arbetsplatsen. Två av respondenterna berättade även hur förhållandet med partnern påfrestas av distansarbetet som i sin tur påverkat välbefinnandet. Sammantaget kan lärarnas psykologiska gränssättning bedömas som relativt svag då många beskriver en hög genomtränglighet och flexibilitet gällande deras tankar, idéer och känslor som flödar mellan arbetsliv och privatliv.

## 5.7 Hemsituationens inverkan på gränsstrategierna

Som tidigare nämnts kan ett gränslöst arbete hanteras med hjälp av två huvudstrategier; segmentering och integrering (Clark, 2000:747ff). Dessa kan ses som två motpoler på ett kontinuum gällande i vilken grad en person väljer att integrera arbetsliv och privatliv. Sex respondenter tycker det är viktigt att starkt särskilja och segmentera privatliv och arbetsliv. Detta skiljer sig en aning från Mellner (2015:9) och Mellner et al. (2012:9) vilka båda undersökte arbetstagare med gränslösa arbetsvillkor och som resulterade i att cirka 80% valde segmenteringsstrategin och 20% valde integreringsstrategin. Ett mönster som kan urskiljas i denna studie är att de med barn i hemmet tenderar att segmentera arbetsliv och privatliv i högre grad än de som inte har barn i hemmet. Detta går i linje med Arbetsmiljöverket (2018:85) som beskriver hur personer med barn i hemmet tenderar att behöva högre krav på struktur och planering för att kunna förebygga konflikter mellan arbetsliv och privatliv. Flertalet av respondenterna beskriver dock att de ibland inte kan särskilja privatliv och arbetsliv i den mån de önskar. Detta skapar en inkongruens mellan den eftersträlvade gränsstrategin och den utövade, vilket i sin tur påverkar upplevelsen av gränskontroll (Arbetsmiljöverket, 2018:38). Likt studien av Mellner et al. (2012:13ff) visade det sig att majoriteten av de respondenter som upplevde sig misslyckas med sin strategi var de som önskade att segmentera privatliv och arbetsliv, men som blev tvungna att emellanåt integrera domänerna. Lärarna förklarar att detta beror på deras periodvisa arbetsbelastning som gör att de emellanåt måste gå emot sin eftersträlvade strategi. Detta beskrivs ske mer frekvent nu och skapar därmed en inkongruens och rollkonflikt.

De som i stället var av åsikten att det inte är viktigt att starkt dela upp privatliv och arbetsliv föredrog därmed att integrera privatliv och arbetsliv. De två personer som upplevde att deras gränsdragningsstrategi inte hade påverkats av övergången till distansarbete tillhörde båda kategorin integrerare. Detta kan tänkas vara en naturlig följd eftersom det inte är lika viktigt med en extern reglering när domänerna privatliv och arbetsliv ändå smälts samman. Dessa individer blir därmed inte lika påverkade när den yttre regleringen minskar som den gjort till följd av hemarbetet. De respondenter som integrerar ser detta som en del av deras yrke och när arbetet dessutom ligger i deras intresseområden så upplever de inga problem med att integrera privatliv och arbetsliv. Nedan ser vi hur Ove integrerar domänerna, utan att en gränsdragningsproblematik skapas.

Jag har nog egentligen aldrig riktigt upplevt att det är viktigt för mig att hålla viss tid fri från arbete och sånt. Men, för mig, jag ser inte det som ett problem, för mig personligen då att jag svarar på arbetsmejl på helger eller på kvällar eller så. Det gör jag, väldigt ofta. I den här sortens yrke där, där man har privilegiet att jobba med saker som man är personligt intresserad av och som också, blir, suddar ut gränserna för intresse, hobby och arbete, så är inte den frågan så, ja den har en annan karaktär då. Sen är det ju jätteviktigt förstås att man inte bränner ut sig. *Ove*

Gemensamt för de tre av fyra respondenter som integrerar privatliv och arbetsliv är att de inte har några barn i hemmet. Clark (2000:758) menar på att ju mer konflikterande krav som privatlivet och arbetslivet ställer på individen desto starkare gränser behövs för att upprätthålla balans och minimal rollkonflikt. Eftersom de inte har barn i hemmet kan det tänkas att det inte ställs lika många krav på dem vilket gör att en del rollkonflikter och konflikterande krav kan undvikas. Clark menar fortsättningsvis att den ideala gränsstyrkan beror på likheterna mellan privatliv och arbetsliv och ju mer lika de är desto svagare kan gränserna vara eftersom den friktion och de konflikterande kraven inte kommer uppstå som när domänerna är olika. Att ha barn i hemmet kan innebära att det finns ett annat fokus och krav på struktur varav det kan tyda på en större differens mellan arbetsliv och privatliv. Detta kan vara förklaringen till att dessa respondenter segmenterar i högre grad, vilket i så fall går i linje med Clarks resonemang.

Mellner (2015:9ff) och Mellner et al. (2012:10) förklarar att de som integrerar arbetsliv och privatliv arbetar i högre grad utanför arbetsplatsen, förlägger arbetet mer utspritt under dygnet samt att de arbetar fler kvällar och helger. Mot denna bakgrund ser vi integrerande tendenser hos samtliga respondenter i denna studie, även hos de som svarade att det är viktigt att starkt dela upp privatliv och arbetsliv. Dessa integrerande tendenser kan tänkas bero på att respondenterna har så pass gränslösa arbetsvillkor och att många av dem dessutom identifierar sig med sitt yrke vilket för många leder till att en viss integrering kan tänkas oundviklig. Då ingen strategi är överordnad innebär det att inslaget av integrering hos lärarna inte är negativt i sig, det verkar snarare bli problematiskt när graden av integrering överstiger den önskvärda nivån av detta. Beroende på lärarnas livssituation verkar därmed brytpunkten för när integreringen blir problematisk bero på individen i fråga.

## 6. Diskussion

*Det flexibla arbetet utgör en allt vanligare verklighet för många arbetstagare men på grund av coronapandemin ställdes detta på sin spets. Nedan diskuterar vi resultaten och presenterar våra slutsatser.*

### 6.1 Distansarbetets påverkan på universitetslärares krav, kontroll och stöd

Mot bakgrund av universitetslärares distansarbete till följd av Covid-19 pandemin, avsåg denna intervjustudie att undersöka lärarnas upplevelse av den förändrade arbetssituationen och gränsdragningen mellan privatliv och arbetsliv. Lärarna beskriver huvudsakligen de arbetsrelaterade kraven som oförändrade trots att de tvingats att snabbt ställa om och digitalisera undervisningen. Många verkar grunda de löst hållna kraven, som präglar yrket, på upplevda yttre förväntningar i kombination med inre förväntningar på sig själva. En förklaring till lärarnas redogörelse av de opåverkade kraven kan därmed innebära att deras inre och yttre förväntningar upplevs som oförändrade. I och med den digitala omställningen så krävs nya tekniska och pedagogiska färdigheter. Intressant nog är det ingen av respondenterna som uttryckligen beskriver detta som nytillkomna krav vilket kan indikera på en institutionaliserad flexibilitet i yrket. Trots att de intervjuade universitetslärarna ska axla nya kompetenser så har de inte fått någon tid för detta, vilket kan tänkas leda till en obalans mellan krav och kontroll, men som vi inte fann hos majoriteten. Gällande distansarbetets påverkan på lärarnas arbetsrelaterade kontroll upplevde merparten den som hög och oförändrad. Nio av tio respondenter upplever dock att kvaliteten i undervisningen har försämrats.

Sammantaget anser majoriteten att det sociala stödet är viktigt och att det har påverkats negativt i förhållande till den nya arbetssituationen. Trots möjligheterna till interaktion via digitala tekniker med kollegor och chefer är samtliga respondenter eniga om att det skapats en högre tröskel till att upprätthålla kontakt sinsemellan. Det är något som har påverkat både den informella och formella kommunikationen. Flertalet lärare beskriver hur den informella interaktionen inte bara tillfredsställer känslan av sammanhang utan också förbättrar kvaliteten och inspirationen i arbetet. Det sociala samspelet med studenterna visade sig också vara en del av det sociala stödet som på grund av distansundervisningen drastiskt försämrats. Att inkludera fler kontaktytor oavsett yrke kan därmed ses som ett nytt perspektiv på det sociala stödet i Karasek och Theorells (1990) krav-kontroll-stödmodell. Då majoriteten av lärarna uppger sig ha en fortsatt hög kontroll men ett förhållandevis försämrat socialt stöd kan detta med grund i

studien av Engman et al. (2017:610) vara en av anledningarna till lärarnas ökade utmaning med gränsdragningen mellan privatliv och arbetsliv. Detta då en hög kontroll och ett högt socialt stöd tillsammans beskrivs buffrande mot konflikter mellan arbetsliv och privatliv. En obalans i Karasek och Theorells (1990) krav-kontroll-stödmodell kan därmed tänkas påverka utgångspunkten i Clarks (2000) gränsteori gällande balansen mellan privatliv och arbetsliv.

## 6.2 Distansarbetets påverkan på universitetslärarnas gränsdragning

Den fysiska gränsen mellan arbetsliv och privatliv har för samtliga respondenter förändrats radikalt och därigenom den naturliga gränsdragningen mellan dessa domäner. På grund av hemarbetet blandas nu aktiviteter som tillhör privatliv respektive arbetsliv mer frekvent. Vad gäller den tidsmässiga gränsen så har den inte påverkats av yttre omständigheter då respondenterna beskriver sina arbetsvillkor som fortsatt oreglerade. Detta kan tänkas förklara varför samtliga lärare förlägger arbetet ungefär under samma arbetstider som tidigare och att de därmed är rustade för att bemästra den eventuella utmaningen med gränslösa arbetsvillkor. Vad som dock kommit att bli en ny utmaning gällande den psykologiska gränsen är när privatlivets tankar nu spiller över på arbetslivet. Framför allt hade de respondenter med barn i hemmet svårt att koppla bort föräldrarollen. När arbetslivets tankar spiller över på privatlivet, sågs dock inte som en lika stor utmaning då flertalet beskrev hur detta är en del av deras yrke och något som präglat deras vardag sedan tidigare.

Majoriteten av de intervjuade lärarna visade sig segmentera domänerna privatliv och arbetsliv. Ett mönster som uppkommit är att de med barn i hemmet tenderar att vilja segmentera i större utsträckning än de utan barn i hemmet. Flertalet av lärarna beskriver dock att de ibland inte kan hålla isär domänerna i den mån de önskar. Detta skapar en inkongruens mellan eftersträvad och utövad gränsstrategi, vilket i sin tur påverkar upplevelsen av en försämrad gränskontroll. I och med det påtvingade distansarbetet kan det därmed tänkas att individer, oavsett yrke, nu får uppleva denna gränsdragningsproblematik som lärare till viss del haft innan men som aktualiserats allt mer. Integrerande tendenser ses dock hos samtliga respondenter, vilket kan betraktas som oundvikligt när ett arbete präglas av gränslösa arbetsvillkor och när det ligger nära sitt intresseområde och identitet. Kanske är det så att lärarna i denna studie befinner sig på den integrerande sidan av segmenterings- och integreringsskalan, men i olika stor utsträckning. Arbeten med liknande gränslösa arbetsvillkor och premisser kan därmed troligtvis öka sannolikheten för integrering mellan arbetsliv och privatliv.

### 6.3 Studiens praktiska relevans och begränsningar

Då coronapandemin fortfarande är något som präglar vår samtid gör det att effekterna på arbetstagare, organisationer och arbetsmarknad är förhållandevis outforskade. I och med att det har pågått i över ett års tid har många vant sig vid ett nytt sätt att organisera och utföra arbete. Mot denna bakgrund är det troligt att det fortsättningsvis kommer att prägla arbetslivet. Men, vi får inte glömma att detta är ett nytt fenomen vilket gör att det fortfarande finns mycket kvar att lära gällande både möjligheter och begränsningar. Sådana lärdomar är av särskild vikt för arbetsgivare och HR-praktiker då de ansvarar för att exempelvis organisera arbetet och säkerställa att personalen har en god psykosocial arbetsmiljö. För att öka studiens praktiska relevans hade fler synsätt kunnat inkluderas, såsom arbetsgivarperspektivet och HR-perspektivet, vilket i sin tur hade gett en fullständig bild av situationen. Å andra sidan kan det emellertid vara viktigt att endast fokusera på ett perspektiv för att få en grundlig förståelse för det.

## 7. Slutsatser

Sammanfattningsvis har studien baserats på tio universitetslärares upplevelser av det påtvingade distansarbetet till följd av coronapandemin. Huvudsakligen upplever de kraven som oförändrade, trots att flertalet nämner en efterfrågan på nya tekniska kompetenser. Majoriteten upplever egenkontrollen som oförändrad, även om några respondenter efterfrågar mer tid för att nyttja potentialen i distansundervisningen och därigenom potentiellt höja kvaliteten i undervisningen. Samtliga lärare beskriver, i olika grad, hur både den formella och informella kommunikationen har minskat. Detta trots att möjligheterna för interaktion med kollegor och chefer fortfarande existerar. Även kontakten med studenterna beskrivs som en viktig del i det sociala stödet för lärarna som till följd av distansundervisningen har förändrats och försämrats. Sammantaget talar detta för att det sociala stödet har påverkats negativt.

På grund av att samtliga lärare nu arbetar hemifrån har den fysiska gränsen mellan arbetsliv och privatliv i stort sett raserat vilket för majoriteten har resulterat i en negativ påverkan på deras gränsdragning. Vad gäller de tidsmässiga gränserna ses de som oförändrade av de flesta och därför förläggs arbetet vid samma tider som innan Covid-19 pandemin. Detta kan tänkas förklaras genom de flexibla arbetstider som även tidigare präglat yrket. Den psykologiska gränsen har däremot utmanats för många. I synnerhet redogörs det för hur privatlivets tankar nu tenderar att spilla över mer frekvent på arbetslivet medan det motsatta inte ses som en lika stor utmaning då det beskrivs vara en del av deras yrke. För att balansera privatliv och arbetsliv urskildes av intervjuerna en segmenteringsstrategi hos majoriteten av lärarna. De med barn i hemmet tenderade att segmentera medan de utan barn i hemmet huvudsakligen integrerade. Hemsituationen kan tänkas påverka likheten mellan privatlivsrollen och arbetslivsrollen, och ju mer olika de är desto mer kontrasterande krav ställs, vilket respondenterna verkar hantera med hjälp av segmenteringsstrategin. Med anledning av de gränslösa arbetsvillkoren och att flertalet identifierar sig med sitt yrke påvisar detta dock att inslag av integrering finns hos samtliga respondenter, oavsett vilken gränsdragningsstrategi de beskriver sig ha.

### 7.1 Förslag till vidare forskning

Utifrån vår studie föreslår vi att framtida forskning om det flexibla arbetslivet kan fokusera på följande två förslag. Det första förslaget återkopplar till krav-kontroll-stödmodellen. Då vår studie indikerar på att integrering mellan arbetsliv och privatliv ökar vid hemarbete kan det tänkas att även privatlivets krav, kontroll och stöd bör inkluderas för att få en rättvis bild av

vad som påverkar arbetstagarens stressnivå och välmående. I och med att distansarbetet nu har blivit många vardag kan detta, till viss del, tänkas fortgå. Det kan därmed vara av vikt att inkludera fler aspekter från privatlivet då det sannolikt kommer påverka arbetslivet i större utsträckning. Att undersöka kombinationen av privatlivets och arbetslivets krav, kontroll och stöd är något som framöver således kan vara av vikt.

Det andra förslaget grundar sig i att vid flertalet intervjuer lyfte respondenterna sambandet mellan graden av extraversion och behovet av socialt stöd vid distansarbete. De menade att ju mer extrovert en individ är desto större behov kommer den ha av social interaktion i arbetet. Detta fick oss att reflektera över om detta är den mest vitala egenskapen eller om det kan finnas andra egenskaper som är mer betydande för behovet av socialt stöd, vilket hade varit en intressant aspekt att undersöka för framtida forskning. Resultatet av detta kan i sin tur bli användbart för arbetsgivare för att få en djupare förståelse för sin personal och därmed kunna organisera arbetet mer ändamålsenligt.

## Referenser

Ahrne, G., & Svensson, P. (2015). *Handbok i kvalitativa metoder* (2 uppl.). Liber AB.

Alam, M. (2020). Organisational processes and COVID-19 pandemic: implications for job design. *Journal of Accounting & Organizational Change*. 16(4). 599-606. doi: 10.1108/JAOC-08-2020-0121

Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G., & Lundberg, U. (2006). *Gränslöst arbete- Socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Liber AB.

Arbetsmiljöverket. (2018). *Gränslöst arbete. En forskningsantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv*.

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

Clark, S. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770. doi: 10.1177/0018726700536001

Dalen, M. (2015). *Intervju som metod* (2 uppl.). Gleerups Utbildning AB.

Dalgard O.S., Sørensen, T., Sandanger, I., Nygard J.F., Svensson, E., & Reas, D. L. (2009). Job Demands, Job Control, and Mental Health in an 11-year Follow-up Study: Normal and Reversed Relationships. *Work and Stress*. 23(3). 284-296. doi:10.1080/02678370903250953

Engman, F., Nordin, A., & Hagqvist., E. (2017). Obalans mellan arbetet och privatlivet bland offentliganställda: betydelsen av kontroll och socialt stöd på arbetsplatsen. *Socialmedicinsk tidskrift*, 94(5), 610-622.

Fagerlind Ståhl, A.-C., Ståhl, C., & Smith., P. (2018). Longitudinal association between psychological demands and burnout for employees experiencing a high versus a low degree of job resources. *BMC Public Health*. 18(915). 1-8. doi: 10.1186/s12889-018-5778-x

Folkhälsomyndigheten. (2020). *Lärosäten och gymnasieskolor uppmanas nu att bedriva distansundervisning*. Hämtad 2021-05-03 från <https://www.folkhalsomyndigheten.se/nyheter-och-press/nyhetsarkiv/2020/mars/larosaten-och-gymnasieskolor-uppmanas-nu-att-bedriva-distansundervisning/>

Gallie, D. (2005). Work Pressure in Europe 1996–2001: Trends and Determinants. *British Journal of Industrial Relations*. 43(3). 351-375. doi: 10.1111/j.1467-8543.2005.00360.x

Grönlund, A. (2007). Egenkontroll som friskfaktor och riskfaktor. Det gränslösa arbetet i Västeuropa och Sverige. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*. 13(2). 11-25.

Göteborgs universitet. (2020a). *Lärares upplevelse av distansundervisning med anledning av Covid-19*.

Göteborgs universitet. (2020b). *Skärpta restriktioner*. Hämtad 2020-05-03 från <https://studentportal.gu.se/coronaviruset/skarpt-tillampning>

Hochschild, A. (1997). When Work Becomes Home and Home Becomes Work. *California Management Review*, 39(4), 79.

Högskoleverket. (2008). *Frihetens pris – ett gränslöst arbete*. Stockholm: Elanders Sverige AB.

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

Kecklund, G., Dahlgren, A., & Åkerstedt, T. (2002). *Undersökning av förtroendearbetstid: Vad betyder inflytande över arbetstiden för stress, hälsa och välmående?* Institutet för psykosocial medicin (IPM).

Lundh, L., & Smedler, A. (2012). Personlighetspsykologi: Att förstå individen. I P. Hwang, I. Lundberg & A. Smedler (Red.), *Grunderna i vår tids psykologi*. (s.221-272). Stockholm: N&K

McClenahan, C. A., Giles, M. L., & Mallett, J. (2007). The importance of context specificity in work stress research: A test of the Demand-Control-Support model in academics. *Work and Stress*. 21(1), 85-95. doi: 10.1080/02678370701264552

Mellner, C. (2015). *Balansakt – En studie om människors konstruktion av gränser inom- och mellan arbete och privatliv*. Avdelningen för Arbets- och Organisationspsykologi, Stockholms universitet.

Mellner, C., Aronsson, G., & Kecklund, G. (2012). *Segmentering och integrering: om mäns och kvinnors gränssättningsstrategier i högkvalificerat arbete*. Arbets- och miljömedicin, Göteborgs universitet.

Rodwell, J., Noblet, A., & F. Allisey., A. (2011). Improving Employee Outcomes in the Public Sector. *Personnel Review*. 40(3). 383-397. doi: 10.1108/00483481111118676

Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2018). Job Demands and Job Resources as Predictors of Teacher Motivation and Well-Being. *Social Psychology of Education*. 21(5). 1251-1275. doi: 10.1007/s11218-018-9464-8

Statistiska Centralbyrån. (2002). *Arbetsmiljön vid svenska universitet och högskolor*.

Sveriges Universitetslärare och Forskare. (2019). *Det akademiska skruvstället- om it-stress och all annan press*.

Universitetskanslersämbetet. (2021). *Omställningen till distansundervisning som följd av coronapandemin*.

Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied psychology*, 70(1), 16-59. doi: 10.1111/apps.12290

Watts, J., & Robertson, N. Burnout in University Teaching Staff: A Systematic Literature Review. *Educational Research (Windsor)*. 53(1). 33-50. doi: 10.1080/00131881.2011.552



## Informationsbrev

### Inbjudan till deltagande i ett examensarbete i personalvetenskap

Du, som universitetslärare vid Göteborgs universitet är inbjuden till att delta i en studie som är del av ett examensarbete i personalvetenskap på Göteborgs universitet vid institutionen för sociologi och arbetsvetenskap. Innan du bestämmer dig för om du vill delta är det viktigt att du vet varför studien görs och vad deltagandet innebär.

#### Kortfattat om studien

Syftet med studien är att undersöka hur universitetslärares psykosociala arbetsmiljö har påverkats av distansarbete under coronapandemin. Rapporten kommer fokusera på två huvudsakliga arbetsmiljöfaktorer; motivation samt gränsdragning mellan privatliv och arbetsliv.

#### Intervjuns utformning

Vår ambition är att genomföra omkring åtta semistrukturerade intervjuer, vilka kommer ske digitalt via Zoom. Intervjun utförs individuellt tillsammans med oss; Ellen Johansson och Renée Peterson. Den förväntas ta cirka 45 minuter och vi önskar spela in den efter att du delgivit ditt samtycke. Kom gärna med förslag på datum och tid som passar dig under vecka 16–17.

#### Ditt deltagande

Deltagande i intervjun är frivilligt och du kan när som helst avbryta ditt deltagande utan att uppge orsak. Du kan även välja att inte besvara en fråga/frågor utan att ange skäl. Om du vill delta i intervjun ger du ditt samtycke genom att skriva på ett samtyckesformulär som i så fall delges innan intervjun. Både din medverkan och informationen du lämnar kommer att anonymiseras och hanteras konfidentiellt. Endast vi, Ellen Johansson och Renée Peterson samt vår handledare Jon Sunnerfjell, kommer att ha tillgång till dina personuppgifter, ljudfil och transkribering. Efter att examensarbetet blivit godkänt kommer dock denna data att raderas.

Om du är intresserad av att delta i denna studie, eller om du har några frågor, är du välkommen att höra av dig till Ellen Johansson eller Renée Peterson. Om du har några frågor till kursansvarig gällande examensarbetet kan du även kontakta henne via email på [xxx@gu.se](mailto:xxx@gu.se).

*Med vänliga hälsningar,*

**Ellen Johansson**  
[xxx@student.gu.se](mailto:xxx@student.gu.se)

**Renée Peterson**  
[xxx@student.gu.se](mailto:xxx@student.gu.se)

## **Samtyckesformulär**

*Nedan följer ett utdrag från vårt mejl som skickades till respondenterna.*

Hej igen!

Då vi ska ha intervju med dig är det obligatoriskt att vi skickar ut ett samtyckesformulär som du ska signera för att vi ska få lov att använda oss av intervjun i studien. På grund av att allt sker digitalt och på distans kan det bli svårt att fysiskt skriva under formuläret. Vår kursansvarig föreslog att vi därför kan bifoga texten från samtyckesformuläret i detta mejl och genom att du besvarar mejlet med att du godkänner det ses det som undertecknat av dig.

Förslagsvis kan du besvara detta mejl på följande sätt:

“Jag [namn], skriver idag [datum] under samtyckesformuläret tillhörande studien angående universitetslärares upplevelse av coronapandemin.”

### ***Samtyckesformulär***

*Härmed ges samtycke till intervju inom ramen för projektet "universitetslärares upplevelse av coronapandemin". 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.*

### **Länken till zoom-intervjun:**

Vi ser fram emot att träffa dig!

Vänligen,

Ellen Johansson & Renée Peterson

## Intervjuguide

*Vid slutna frågor (ja/ nej) ställs följdfrågor beroende på svarets utfall. Dessa förbereddes inte då intervjun syftar till att vara semistrukturell.*

**Introduktion:** Berätta om oss, val och syfte av uppsats samt etiska principer.

### **Bakgrundsfrågor**

Ålder:

Antal år som universitetslärare:

Antal år på universitetet:

Undervisningsgrad (%):

Antal personer i hushållet:

Omfattning av distansarbete för coronapandemin:

Omfattning av distansarbete idag:

### **Tema: krav-kontroll-stöd**

*Krav*

- Har dina arbetsuppgifter förändrats under pandemin och i så fall hur?
- Hur upplever du att din arbetsbelastning ser ut nu i jämförelse med innan pandemin?
- Har kraven på din tillgänglighet utanför "ordinarie" arbetstid förändrats och i så fall hur?
- Upplever du i dagsläget att kraven som ställs på dig i arbetet är rimliga?
- Vilken del av ditt arbete upplever du som mest stressfylld?
  - Har detta förändrats under pandemin?

*Kontroll*

- Upplever du att din egenkontroll har förändrats under pandemin och i så fall hur?
- Har tillräckligt med tid för att utföra dina arbetsuppgifter nu jämfört med innan pandemin?
- Upplever du i din nuvarande arbetssituation att du har den kunskap och de verktyg som krävs för att utföra ditt arbete?
- Upplever du att du har fått/får tillräckligt med IT-stöd för att hantera distansundervisningen?
- Har den förändrade arbetssituationen påverkat kvaliteten i arbetet?

*Stöd*

- Hur viktigt är det för dig med socialt stöd och interaktion med kollegor/ chef?
- Har kontakten med dina kollegor/ chef påverkats under pandemin och i så fall hur?
- Har möjligheterna till att få hjälp eller stöd från kollegor, chef eller stödfunktioner förändrats under pandemin?

## **Tema: gränsdragning**

### *Förläggning av arbete*

- När förlägger du ditt arbete och har detta förändrats under pandemin?
- Arbetar du i samma utsträckning på kvällar och helger?
- Har antalet timmar i övertid förändrats under pandemin?
- Har intensiteten i ditt arbete förändrats?
- Händer det i samma utsträckning att du arbetar när du inte borde, som till exempel vid semester och sjukdom?

### *Gränsdragningsstrategier (segmentering och integrering)*

- Upplever du att din gränsdragning mellan arbetsliv och privatliv har påverkats p.g.a. distansarbetet?
- Är det viktigt för dig att starkt hålla isär privatliv och arbetsliv?
  - Har du en specifik strategi för detta och hur fungerar den i praktiken?
- Upplever du någon skillnad i att släppa arbetsrelaterade tankar efter avslutad arbetstid?
- Har du märkt någon skillnad i ditt välbefinnande?
- Har universitetet upprättat nya riktlinjer om gränsdragning eller tillgänglighet?
  - Om ja: Följs detta i praktiken?
  - Om nej: Hade det varit önskvärt?

### **Avslutande frågor**

- Upplever du att din nuvarande arbetsituation är hållbar?
- Är det något du känner att du vill tillägga som du upplever vi har missat?
- Har du några frågor till oss?