



HÖGSKOLAN I BORÅS
VETENSKAP FÖR PROFESSION

HEAVEN OR HELL?

**Universitets- och högskoleanställdas upplevelser av
arbete och privatliv under första vågen av Covid-19**

Christer Theandersson
Julia Arvidsson

© Författarna

Mångfaldigande och spridande av innehållet i denna rapport,
helt eller delvis, är förbjudet utan medgivande av författaren/författarna.

ISBN 978-91-89271-48-7

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Introduktion	4
Rapportens syfte och övergripande forskningsfrågor	6
Teoretiska utgångspunkter	6
<i>Karaseks krav-kontroll och stödmodell</i>	6
<i>Work-life conflict och work-life balance</i>	8
<i>Distansarbete och sociala rum</i>	9
Metod	10
<i>Population och urval</i>	10
<i>Datainsamling och genomförande</i>	10
<i>Studiens räckvidd och begränsningar</i>	11
<i>Enkätframtagning</i>	12
<i>Validitets- och reliabilitetstest</i>	13
Tidigare forskning	16
<i>Distansarbetets betydelse för autonomi</i>	18
<i>Distansarbetets betydelse för kompetensdiskretion</i>	18
<i>Distansarbete och privatliv</i>	20
<i>Distansarbete, arbetstider och WLC</i>	22
<i>Faktorer av betydelse för relationen mellan arbete och privatliv vid övergång till distansarbete</i>	22
Resultat	27
<i>Medelvärdesjämförelse</i>	27
<i>Distansarbetets betydelse för arbetskrav</i>	27
<i>Distansarbetets betydelse för autonomi</i>	29
<i>Distansarbetets betydelse för kompetensdiskretion</i>	30
<i>Distansarbetets betydelse för socialt stöd</i>	32
<i>Distansarbete och privatliv</i>	34
<i>Distansarbete och arbetstider</i>	36
<i>Samband mellan studiens beroende variabler</i>	38
<i>Faktorer av betydelse för svårigheter att hålla isär arbete och privatliv</i>	39
<i>Faktorer av betydelse för Work-Life Conflict</i>	40
<i>Faktorer av betydelse för uppskattad arbetstid</i>	43
<i>Faktorer av betydelse för uppskattat arbete utanför normal kontorstid</i>	43
Sammanfattning och diskussion	44
<i>Distansarbetets konsekvenser för arbetskrav, arbetstider och privatliv</i>	45

<i>Distansarbete, autonomi och flexibilitet</i>	46
<i>Distansarbete och kompetensdiskretion</i>	47
<i>Distansarbete och socialt stöd</i>	50
Slutsatser	52
Litteratur	53

Introduktion

Att arbeta på distans är ett fenomen som blir allt vanligare tack vare den tekniska utvecklingen (Heiden et al. 2020). En sektor där distansarbete anses vara vanligt förekommande är inom akademien. Begreppet "akademiker" används ofta som en övergripande benämning för undervisande och forskande personal inom högre utbildning, och kan syfta på roller som professorer, docenter, adjunkter och lektorer (Heiden et al. 2020). Att arbeta inom akademien har historiskt setts som privilegierat utifrån att det innefattar en hög grad av autonomi, stor möjlighet till flexibilitet i arbetstider och möjligheten att arbeta på distans (Kotecha, Ukperere & Geldenhuys 2014; Bell, Rajendran & Theiler 2012; Heijstra & Rafnsdottir 2010).

Senare års forskning beskriver dock ofta arbetet inom akademien som gränslöst, stressigt och med utmaningar att kombinera arbetsliv och privatliv (Heijstra & Rafnsdottir 2010; Sang et al. 2015; Gillespie et al. 2001). Många akademiker upplever att de arbetar dygnet runt och att kraven på tillgänglighet och arbetsbelastning är orimliga. Kinman och Jones (2009:43) beskriver hur forskning från flera länder visar på hur arbetet inom akademien har blivit allt mer stressfyllt med negativa konsekvenser för de anställda. Balansen mellan arbetsliv och privatliv upplevs som dålig och majoriteten hade önskat en tydligare gräns mellan arbete och fritid. Bell, Rajendran och Theiler (2012:27) beskriver även de hur kraven på anställda inom akademien har ökat och därmed den arbetsrelaterade stressen. Orsaken till detta står bland annat att finna i downsizing i kombination med stigande studentantal, ökat fokus på produktivitet och kvalitetssäkring av forskning såväl som undervisning, ökad konkurrens och teknologisk utveckling med ökade krav på tillgänglighet (Briggs, 2009; Churchman 2006; Houston, Meyer, & Paewai 2006; Jacobs & Winslow 2004; Shah, 2012; Tytherleigh, et al. 2005; Winefield, et al. 2003). Att finna balans mellan arbetsliv och privatliv har av denna anledning blivit utmanande och det är vanligt att konflikter skapas mellan dessa sfärer (Bell, Rajendran & Theiler 2012:28).

Enligt Heijstra & Rafnsdottir (2010:159) har den digitala utvecklingen inneburit stora förändringar för anställda inom akademien. Detta i samband med den frihet i förläggning av arbetstiden som många innehar, innebär möjligheten att arbeta var och när som helst. Informations- och kommunikationstekniken försvårar möjligheten att koppla bort arbetet, vilket kan skapa konflikter mellan arbete och familj men ökar också risken för utbrändhet (Heijstra & Rafnsdottir 2010:163). Sang et al. (2015) beskriver att akademien karaktäriseras av långa arbetsveckor och intensivt arbete, där anställda dessutom upplever större del psykisk ohälsa samt svårigheter att möta kraven i arbetet jämfört med andra yrkesgrupper. Trots akademikers uppmärksammade förändrade arbetssituation, med allt högre ställda krav och de negativa konsekvenserna som detta innebär, framställs arbetet inom akademien som ett relativt utforskat område avseende hur arbetsförhållandena för akademiker påverkar deras work-life balance och work-life conflict (Bell, Rajendran & Theiler 2012:26). Då just distansarbete beskrivs som vanligt förekommande inom akademien är det ett arbetssätt som också är tämligen utforskat när det kommer till hur det påverkar akademikerna i form av hälsa och välmående (Heiden et al. 2020).

Forskning kring effekterna av distansarbete kan ses som splittrad, där det beskrivs svårt att förstå hur distansarbete påverkar individen och där både positiva och negativa effekter har diskuterats (Allen, Renn, & Griffeth, 2003; Gajendran & Harrison 2008; Heijstra & Rafnsdottir

2010; Hill, Ferri & Mårtinson 2003). Vanligt i forskningen kring effekterna av distansarbete är att vissa teman åskådliggörs. Dels brukar den sociala aspekten lyftas, i form av relationen till chef och till kollegor vilken förändras vid distansarbete. Genom att arbeta hemifrån på distans kan arbetstagaren uppleva sig mindre övervakad och kontrollerad av chefer, vilket kan verka positivt för produktiviteten (Hill, Ferri & Mårtinson 2003). Däremot har distansarbete i forskning visat sig påverka relationen med kollegor negativt och risken att känna sig isolerad ökar (Allen, Renn, & Griffeth, 2003:136). Work-life balance och work-life conflict är också något som ofta lyfts i diskussionen om distansarbete, och här är forskningen tvetydig. En påstådd fördel med distansarbete beskrivs vara möjligheten till flexibilitet och autonomi och att genom detta kunna minska konflikten mellan familj och arbete, exempelvis genom att schemalägga arbetstid enligt egna önskemål (Felstead et al. 2002). I annan forskning beskrivs det istället att distansarbetande får svårt att hantera och balansera gränsen mellan arbete och fritid (Hill, Ferri & Mårtinson 2003:224) och att det ställs större krav på arbetstagarna själva att sätta sina egna gränser (Heiden et al. 2020). Att gränsen för var och när arbetet utförs luckras upp bidrar enligt denna forskning till att skapa rollkonflikter och avbrott inom både arbetslivet och privatliv.

Under vårterminen 2020 skedde stora förändringar i samhället när drastiska åtgärder var tvungna att tas med avsikten att minska smittspridningen av Covid-19. Åtgärder i form av exempelvis inreseförbud och reseavrådan, nationella råd och rekommendationer samt restriktioner kring allmänna sammankomster och offentliga tillställningar infördes (Krisinformation 2021). För många arbetsgivare innebar detta att ställa om sina verksamheter till att bedriva arbete på distans som en del i att skydda arbetstagare och begränsa smittspridningen. För många arbetstagare blev distansarbete det nya normala. Även för högskolor och universitet i Sverige innebar de insatta åtgärderna från regeringen en rekommendation för utökat distansarbete som resulterade i att undervisning bedrevs helt, eller till största delen på distans (Internet 1; Internet 2). Det distansarbete som följde i och med Covid-19 beskrivs ha förändrat arbetsmarknaden dramatiskt och för många arbetstagare förändrades förutsättningarna i arbetet på flera sätt, inte minst när det kom till varifrån arbetet utfördes men också hur arbete och fritid interagerar med varandra (Valencia-Garcia, 2020).

Med denna rapport avser vi att undersöka hur distansarbetet som infördes i och med Covid-19 påverkade arbetssituation och privatliv bland anställda inom akademien. Det är tydligt att distansarbete är ett mångfacetterat fenomen och vi ser det som angeläget att vidare undersöka vad distansarbete hade för effekter, i detta fall på en yrkesgrupp som redan innan beskrivits ha ett gränslöst arbete med hög arbetsbelastning. Då tidigare forskning dessutom oftast behandlat akademiker som en yrkesgrupp, finner vi även ett intresse att undersöka hur det ökade distansarbetet påverkat olika kategorier inom denna yrkesgrupp under Covid-19. För ytterligare jämförelse väljer vi också att undersöka hur så kallad stödpersonal (ej undervisande och forskande personal) inom akademien har uppfattade distansarbetet som infördes i samband med Covid-19.

Rapportens syfte och övergripande forskningsfrågor

Syftet med studien är att undersöka om det utökade distansarbetet i, samband med första vågen av Covid-19, påverkade faktorer relaterade till arbetssituation, arbetstider och privatliv hos anställda inom akademien. Syftet är vidare att undersöka om bakgrundsfaktorer och eventuella variationer i faktorer relaterade till arbetssituation påverkade arbetstider och privatliv efter det utökade distansarbetet.

1. Upplevde anställda inom akademien en förändrad arbetssituation, ifråga om arbetskrav, autonomi, kompetensdiskretion och socialt stöd efter det utökade distansarbetet? Om så var fallet, fanns det variationer mellan olika yrkeskategorier i dessa avseende?
2. Upplevde anställda inom akademien förändringar i gränssättning mellan arbete och privatliv, work-life conflict (WLC) och arbetstider efter det utökade distansarbetet? Om så var fallet, fanns det variationer mellan olika yrkeskategorier i dessa avseende?
3. Vilken betydelse hade bakgrundsfaktorer och variationer i arbetskrav, autonomi, kompetensdiskretion, socialt stöd och distansarbetets ökningsgrad för gränssättning mellan arbete och privatliv, WLC och arbetstider hos anställda i akademien efter det utökade distansarbetet? En viktig följdfråga är här om det finns indikationer på att autonomi, kompetensdiskretion och socialt stöd utgjorde resurser som hjälpte arbetstagare i akademien att få kontroll över arbete och privatliv efter det utökade distansarbetet.

Teoretiska utgångspunkter

Nedan kommer studiens tre teoretiska utgångspunkter att beskrivas. Det handlar om Karaseks och Theorells krav-kontroll och stödmodell, work-life conflict/work-life balance och slutligen Ray Oldenburgs teori om sociala rum och dess tillämpning på ett modernt virtuellt arbetsliv.

Karaseks krav-kontroll och stödmodell

Karasek & Theorells krav-kontroll och stödmodell har utvecklats för att mäta krav, kontroll, och socialt stöd i arbetet och vilken betydelse dessa parametrar har för anställdas förmåga att hantera stress (Karasek & Theorell 1990). I föreliggande rapport använder vi denna modell, i något reviderad form, för att mäta hur övergången till utökat distansarbetet i högre utbildning påverkade de anställdas arbetssituation och privatliv under första vågen av Covid-19. Karasek och Theorells modell har kritiserats, något som framför allt rör operationaliseringen av *kontroll i arbetet*. I teorin beskrivs *kontroll i arbetet* som beslutsutrymme som innefattar två grundkomponenter (Theorell, 2006). Den första kallar författarna för *auktoritet över beslut* (authority over decision). Den har sin tur två delkomponenter; *deltagande i beslutsfattande* samt *uppgiftskontroll* som vi valt att kalla för *autonomi* i vår studie. *Autonomi* handlar om det dagliga arbetet, om man kan påverka när arbetet skall utföras, vad som skall göras liksom hur man ska utföra arbetsuppgifterna. Den andra delkomponenten, *deltagande i beslutsfattande*, handlar mer om arbetsplatsdemokrati

och rör frågor kring medbestämmande och strukturer för att skapa rättvisa arbetsförhållanden genom att den enskilde arbetstagaren till exempel ges möjligheter att komma med förslag till förändringar och delta i beslut kring förändringar. I denna studie kommer vi dock endast att beakta komponenten *uppgiftskontroll* eller *autonomi* som vi valt att kalla denna aspekt av beslutsauktoriteten. När det gäller autonomibegreppet har det ifrågasatts huruvida en hög flexibilitet i arbetsupplägg, vilket vissa former av distansarbete kan ses som exempel på, nödvändigtvis innebär hög kontroll i arbetet i enlighet med Karasek och Theorells antaganden (Allvin 2006). Även om autonomi visat sig ha positiva effekter på arbetstagares arbetsmiljö så finns det också forskning som tyder på att flexibla arbetsformer med hög autonomi kan innebära fler övertidstimmar och konflikter mellan arbetsliv och privatliv (Arbetsmiljöverket 2019). Sammantaget har detta utmynnat i att vi inte på förhand definierat autonomi som ett kontrollbegrepp i denna studie, utan att vi snarare kommer att föra en diskussion kring dess möjliga konsekvenser för arbetstagare utifrån vårt empiriska resultat.

Den andra kontrollaspekten i Karaseks och Theorells (1990) modell är *kompetensdiskretion* (skill discretion), vars operationaliseringar mer specifikt är tänkta att fånga det som författarna kallar för färdighetskontroll (Theorell 2006:40). Grundtanken är att om det finns utrymme för intellektuell aktivitet, skicklighet och även utveckling av kompetens så finns det även utrymme för den enskilde att utöva kontroll. Även detta antagande har problematiserats. En typ av kritik handlar om att kompetensdiskretion, som i modellen bland annat operationaliserats som *varierande arbetsuppgifter* och *möjlighet till lärande*, inte med nödvändighet behöver uppfattas som kontroll om dessa möjligheter till variation och lärande inte upplevs som stimulerande och utvecklande (Widmark 2004). Även Theorell (2006:40ff) har under senare år menat att kompetensdiskretion fått en delvis annan karaktär i det moderna effektivitetsorienterade arbetslivet där den snarare kan uppfattas som belastande på grund av stigande kravnivåer. Två av de items som enligt modellen skall mäta kompetensdiskretion, i form av färdighetskontroll, är också formulerade som krav istället för möjligheter; *krav på påhittighet* och *krav på skicklighet*. Avsikten med dessa två items är att mäta kompetensdiskretion i form av *kreativitet och färdighet* i arbetssituationen. Att dylika operationaliseringar av kompetensdiskretion med nödvändighet skulle uppfattas som färdighetskontroll på så vis att de upplevs som stimulerande och utvecklande, är inte självklart. Sammantaget har detta utmynnat i att vi inte på förhand definierat dessa operationaliseringar av kompetensdiskretion som färdighetskontroll utan istället som kompetensutrymme. Ett kompetensutrymme innebär att det finns diskretion i arbetet att använda kompetens eller utveckla densamma, men denna diskretion behöver inte nödvändigtvis uppfattas som färdighetskontroll om den enskilde arbetstagaren inte upplever detta utrymme som stimulerande och utvecklande.

Avseende operationaliseringarna av arbetskrav i Karaseks och Theorells (1990) modell, så har även dessa kritiserats. Det som kritiserats är bland annat att de items som skall mäta arbetskrav tar fasta på olika typer av, till huvuddelen, kvantitativa arbetskrav som kan vara mer eller mindre framträdande i olika yrken (Kristensen, 2004). Ofta slås dessa items samman till ett kravindex vilket då kan dölja viktiga skillnader i arbetskrav mellan olika yrken menar kritiker (Kristensen 2004). Ett par av dessa items, såsom krav på att arbeta fort och hårt, är direkt relaterade till intensiteten i arbetet medan krav på *en för stor arbetsinsats* och framför allt *otillräckligt med tid för att hinna med arbetsuppgifterna* är krav som kan tänkas kräva en extensivering av arbetet i form av utökad arbetstid. Slutligen innehåller Karaseks

och Theorells kravindex ett items kring förekomsten av motstridiga krav i arbetet. Även om Kristensen (2004) argumenterar för att det kan vara viktigt att göra en åtskillnad mellan dessa tre olika typer av arbetskrav så visar studier ändå på en tillfredställande validitet såväl som reliabilitet mellan de items som ingår i Karaseks och Theorells kravindex (Sanne et al. 2005). Arbetets intensifiering tycks alltså samvariera med dess extensifiering såväl som nivå av rollkonflikt i det moderna arbetslivet. Med detta som utgångspunkt argumenterar vi för möjligheten att använda oss av modellens kravindex under förutsättning att det uppvisar tillfredsställande validitet och reliabilitet även i vårt empiriska material.

Avseende socialt stöd definierar Theorell detta som goda relationer mellan anställda och mellan anställda och chefer, en form av stöd som både kan vara av instrumentell såväl som emotionell art (Karasek & Theorell 1990; Theorell 2003). Studerar man operationaliseringarna av denna dimension så ligger tyngden på sociala relationer med visst fokus på social inkludering och arbetsklimat. Det handlar om frågor om sammanhållningen i arbetslaget och huruvida man kommer överens med arbetskamrater och överordnade, om arbetskamraterna ställer upp, om det finns förståelse för en dålig dag och huruvida man upplever sin arbetsplats som lugn och behaglig. Widmark (2004) ställer frågan om dessa operationaliseringar verkligen handlar om socialt stöd. Vi anser dock att så är fallet, om man med socialt stöd avser goda sociala relationer, social inkludering och ett gott arbetsklimat. Dock ligger det något i Widmarks synpunkt att operationaliseringarna har en emotionell betoning samtidigt som det inte finns någon tydlig avgränsning mellan stöd av emotionell och instrumentell art.

Work-life conflict och work-life balance

Denna studie tar också sin utgångspunkt i begreppet *work-life conflict* (WLC) som handlar om i vilken utsträckning en individ upplever konflikterande krav mellan arbete och privatliv där arbetet stör engagemanget i privatlivet. Allvin et al. (2006:109) menar att flera livsroller inte behöver vara belastande, men om det finns konflikter mellan arbetsliv och privatliv finns det risk att individen upplever lägre arbetstillfredsställelse och välbefinnande samt sämre hälsa och produktivitet. Det finns två olika riktningar på konflikten mellan arbetsliv och privatliv; när arbetslivet inkräktar på privatlivet och när privatlivet inkräktar på arbetslivet; konflikt arbete-privatliv (*work-life-conflict*) och konflikt familj-arbete (*life-work-conflict*) (Engman 2017:611). I denna studie kommer vi att ta fasta på huruvida övergången till utökad distansarbete påverkat konflikten arbete-privatliv (*work-life-conflict*). Mer specifikt handlar det om i vilken utsträckning en individ kan balansera rollbaserade, ansträngningsbaserade, beteendemässiga och tidsmässiga krav i arbetet i förhållande till privatlivet (Greenhaus & Beutell 1985:79ff). De olika aspekterna av WLC som vi beaktar kan beskrivas på följande vis:

Rollbaserad konflikt (role-based conflict): Detta är en typ av konflikt som innebär att rollförväntningar i arbetslivet inkräktar och krockar med rollförväntningar i privatlivet. Här är det alltså inte endast problematiskt att hålla isär rollerna, en problematik som vi för övrigt också kommer att behandla i vår studie, utan det uppstår de facto också en konflikt mellan dessa.

Tidsbaserad konflikt (time-based conflict): Denna konflikt syftar till att förklara situationen när arbetsrollen strävar efter en individs tid. Generellt sett kan tid som spenderas i den ena

sfären inte samtidigt spenderas i en annan sfär. Den tidsbaserade konflikten är i enlighet med övertidsarbete och den utmaning det innebär med att få ihop tidsschemat mellan arbete och privatliv. Den kan också syfta till den situation när kraven håller individen upptagen i arbetsrollen trots att man fysiskt befinner sig i en annan roll relaterad till privatlivet.

Ansträngningsbaserad konflikt (strain-based conflict): Den tredje typen av konflikt innebär att arbetsrollen skapar stresssymptom som ångest, depression eller irritation, vilket även påverkar individen i andra roller relaterade till privatlivet. Exempelvis kan höga krav i arbetet påverka individens mående när denne befinner sig i sin roll i familjelivet. Överbelastning i arbetsrollen påverkar då individen även i privatlivet.

Beteendebaserad konflikt (behaviour-based conflict): Denna typ av konflikt skapas när beteendet eller egenskaperna som krävs i arbetsrollen inte passar in i privatlivet. Detta kan exempelvis handla om en roll individen har på sitt arbete med beteenden som inte passar in i hans familjeroll.

Det närliggande begreppet till WLC, *work-life balance* (WLB,) definieras ofta som en frånvaro av konflikter mellan arbete och privatliv (Frone 2003; Quick et al 2004). Även om definitioner och operationaliseringar skiljer sig åt mellan begreppen, där WLC har fokus på konflikt medan WLB har fokus på balans mellan olika livssfärer, så är de nära knutna till varandra eftersom WLB ofta definieras som en frånvaro av konflikter mellan arbete och privatliv. Empiriskt har de båda begreppen också uppvisat en mycket stark negativ korrelation i förhållande till varandra som innebär att en ökning i WLC tendera att innebära minskad WLB och vice versa (Bell, Rajendran & Theiler 2012). I den här studien kommer vi därför att anta att ökning i WLC innebär en försämring av WLB medan en minskning av WLC innebär en förbättring av WLB.

Distansarbete och sociala rum

Rapporten kommer även att ta en teoretisk utgångspunkt i Ray Oldenburgs (1999) teori om den moderna människans tre olika rum. *Det första rummet* är den du är privat, i hemmet, med dina anhöriga och med dina vänner. Här kan du i bästa fall slappna av och "vara dig själv". *Det andra rummet* är den du är professionellt i din yrkesroll på arbetet. Här förväntas du uppträda rationellt och förnuftigt. Men det finns även ett tredje mer informellt rum som varken är relaterat till hemmet eller strikt till vår yrkesroll. Caféet eller puben är exempel på det tredje rummet, ett rum där vi har möjligheter att "njuta av varandras sällskap" som Oldenburgh & Brisset (1982:269) uttrycker det. Men *det tredje rummet* kan även finnas på jobbet, i soffgruppen, vid kaffeautomaten eller i lunchrestaurangen. Detta är ställen där vi har möjligheter att vara lite mer informella och diskutera saker lite mer fritt, ställa "dumma" frågor, skämta och ge uttryck för idéer som vi inte tänkt klart kring. Dyliga informella och mer fria diskussioner kan om de är relaterat till vårt arbetsliv ge förutsättningar för nytänkande, lärande, kreativitet och problemlösning. Huruvida det är möjligt att skapa förutsättningar för dyliga informella diskussioner även digitalt vid distansarbete råder det delade meningar om, vilket vi har anledning att återkomma till längre fram.

Distansarbete från hemmet leder till en *samlökalisering* av första, andra och eventuellt också tredje rummet vilket kan leda till mindre tydliga gränser mellan dessa olika rum. Hur denna samlökalisering kommer till uttryck och vilka konsekvenser den för med sig råder det dock delade meningar om, och forskningsresultaten är motstridiga vilket vi ska se i vår

forskningsgenomgång längre fram. Oavsett detta så menar Arnult Morrison (2019) att denna överlappning av platser är något som är typiskt, inte bara för distansarbete, utan för framväxten av den digitala kunskapsekonomin i allmänhet där gränserna mellan det första, andra och tredje rummet blir alltmer oklara. Enligt Morrison (2019), som främst ser överlappningen av de tre "traditionella" rummen som något positivt, leder denna utveckling även i slutändan till framväxten av ett fjärde företrädesvis virtuellt rum. I detta fjärde rum kombineras första rummet (hemmet) och det professionella rummet till något som Morrison valt att kalla det *samlevda rummet* (the co-living space), som innebär att vi lever och arbetar under samma tak. Utöver detta kombineras det andra professionella rummet med det tredje mer informella rummet, som här betecknas som det *kollegiala rummet* (the coworking space), vars funktion är att bidra till en atmosfär som främjar sociala kontakter, kreativitet och lärande. Slutligen kombineras det första (hemmet) och det tredje informella rummet i form av delade digitala utrymmen (space) för att gynna nätverkande och sociala kontakter något som Morrison kallar för *mingelrummet* (the co-mingling space). Om, och om så är fallet, i vilken utsträckning distansarbete med hjälp av IKT-stöd kan skapa förutsättningar och hinder för dylika rum och vilka konsekvenser detta i så fall för med sig för arbetstagare är något som kommer att diskuteras mer utförligt längre ner med utgångspunkt i våra empiriska analyser.

Metod

I följande avsnitt presenteras studiens metodval, urval, insamling av data, validitets- och reliabilitetstest samt metod för dataanalys. Härutöver förs en diskussion kring studiens räckvidd och begränsningar.

Population och urval

I denna studie gjordes ett bekvämlighetsurval där en webbenkät distribuerades på högskolor och universitet där möjlighet gavs. Urvalet gjordes då det inte ansågs rimligt att nå alla anställda inom akademien i Sverige som har påverkats av regeringens rekommendationer gällande distansarbete. Att istället utgå från ett antal universitet och högskolor inom en viss geografisk närhet gav ett genomförbart tillvägagångssätt för insamlandet av empiri.

Datainsamling och genomförande

För att samla in empiri kontaktades tre högskolor och universitet där anställda var möjliga deltagare för studien. På detta sätt erhöles kontakt med institutioner på alla tillfrågade lärosäten och möjligheten att distribuera enkäten till anställda. Enkäten distribuerades via mail, nyhetsbrev och veckobrev till anställda under första vågen av Covid-19 i april-maj 2020. Tabell 1 nedan visar en sammanställning av antal mottagare och hur utskicken gick till.

Trost och Hultåker (2016:141) menar att man ofta erhåller relativt låg svarsfrekvens i webbenkäter och att det därmed finns risk för stort bortfall. Då denna studie har skickats ut på flera sätt, direkt till möjliga respondenters mail men också via nyhetsbrev och veckobrev

är det svårt att beräkna hur många som faktiskt nåddes av enkäten. En kontaktperson på ett av lärosätena beskrev exempelvis att de nyhetsbrev som skickas ut vanligtvis öppnas av cirka hälften av mottagarna. Av denna anledning är det svårt att beräkna svarsfrekvensen då det inte finns något underlag på hur många som fått enkäten. Det går inte heller att garantera att ingen har svarat på enkäten mer än en gång, vilket är möjligt då svaranden är anonyma. Dessa två faktorer skapar en osäkerhet och påverkar validiteten och trovärdigheten negativt.

Tabell 1. Sammanställning utskick av enkät

	Lärosäte 1	Lärosäte 2	Lärosäte 3
	Via nyhetsbrev – ca 900 mottagare	Via mail – 136 mottagare	Via veckobrev – 484 mottagare
		Via mail – 61 mottagare	Via mail – 90 mottagare
		Via veckobrev – 133 mottagare	
		Via mail – 121 mottagare	
Enkäten var öppen för svar:	2 veckor (två utskick)	1 vecka	1 vecka

Totalt erhöles 127 svar, 82 av svaranden var kvinnor och 44 män. 100 svaranden bodde tillsammans med en partner och 60 hade hemmavarande barn. Av dessa hade 30 yrkestitel *docent eller professor*, 44 stycken *adjunkt eller lektor* (ej docent) och 38 stycken hade en yrkestitel som av oss definierats som *stödpersonal*. I kategorin *stödpersonal* ingick 14 bibliotekarier, 10 administratörer, 3 handläggare, 3 studievägledare, 1 kommunikatör och slutligen 4 anställda som IT-/teknisk personal. I genomsnitt jobbade adjunkter och lektorer (ej docenter) 26 procent av sin arbetstid på distans innan det utökade distansarbetet, och i genomsnitt 93 procent av i sin arbetstid på distans efter det utökade distansarbetet i samband med första vågen av Covid-19. Motsvarande siffror för docenter och professorer var 26 respektive 88 procent och för stödpersonal 4 respektive 72 procent.

Studiens räckvidd och begränsningar

Det relativt ringa antal svarande i studien utgör en begränsning, vilket framför allt påtagligt när vi bryter ner det empiriska materialet i yrkeskategorier. Detta i kombination med svårigheter att beräkna svarsfrekvensen och att urvalet gjorts på ett antal institutioner vid

tre universitet/högskolor gör att vi måste vara försiktiga med att generalisera utifrån studiens resultat. Vi har försökt att hantera problemet genom att kontinuerligt relatera studiens resultat till tidigare forskning, inte endast i den avslutande diskussionen, utan också i resultatavsnittet. Här har vi haft ambitionen att kontextualisera vårt resultat för att på så vis få en djupare förståelse inte minst för de variationer som framkommer mellan olika yrkeskategorier i resultatet. I detta sammanhang har vi också haft nytta av den förförståelse som vi haft med oss genom att en av författarna varit aktiv som student och den andra arbetat som lektor under första vågen av Covid-19 när studien genomförts. Det empiriska material som ligger till grund för studien har samlats in inom ramen för ett examensarbete som studenten författat och lektorn handlett. Emellertid kan det finnas faror med den förförståelse som våra respektive roller gett förutsättningar för. Upplevelser och erfarenheter har alltid sina begränsningar vilket innebär att vi under undersökningens gång varit måna om att problematisera och kritiskt diskutera vårt empiriska resultat och de slutsatser som vi dragit på grundval dessa resultat i relation till våra teoretiska utgångspunkter och tidigare forskning. Rapporten har även lagts fram och granskats kritiskt under ett seminarium med forskare som inte haft någon anknytning till studien.

Enkätframtagning

Samtliga enkätfrågor behandlade individernas upplevelse efter att kravet på utökad distansarbete infördes, utifrån dimensionerna *arbetskrav*, *autonomi*, *kompetensdiskretion*, *socialt stöd*, *svårigheter att hålla isär arbete och privatliv*, *work-life conflict* (WLC) och *arbetstid*. Gällande val av mätinstrument användes validitetstestade frågor utifrån *The Swedish Demand–Control– Support Questionnaire* (DCSQ) för att mäta *arbetskrav*, *autonomi*, *kompetensdiskretion* och *socialt stöd*. DCSQ är ett välanvänt formulär, speciellt i skandinaviska länder och formuläret är en kortare version av Karaseks *Job Content Questionnaire* (Sanne et al. 2005:166). Då syftet med studien var att beskriva hur de olika dimensionerna upplevdes efter att det utökade distansarbetet infördes jämfört med innan, fick frågorna formuleras om i enlighet med studiens syfte. Utöver detta har vi kompletterat modellens items relaterade till autonomi med ytterligare ett items; *möjligheter att bestämma när arbetet utförs*. Detta då förläggning av arbetstid och tidsmässiga gränser är intressant utifrån diskussionen kring flexibla arbetsformer men också en viktig faktor i tidigare forskning som rör *work-life conflict*. Frågorna som avsåg att mäta *work-life conflict* (WLC) hämtades från *The Copenhagen Psychosocial Questionnaire version II* (COPSOQ II) avsnitt gällande arbetsliv och privatliv (Berthelsen, Westerland & Søndergård Kristensen, 2014:60). Även här behövde frågorna omformuleras i enlighet med studiens syfte. Då enkätfrågorna justerats utifrån sina ursprungliga formuleringar testades även webbenkäten på ett mindre antal respondenter för att i den mån som var möjligt säkerställa att frågorna uppfattades på rätt sätt. Därefter skedde ytterligare mindre språkliga justeringar. Då arbetstid är ett centralt begrepp både i forskningen kring *flexibelt arbete* och WLC las ett avsnitt om arbetstid till i enkäten för att undersöka om det skett förändringar i arbetstidens omfattning och förläggning i och med att det utökade distansarbetet infördes. Även *svårigheter att hålla isär arbete privatliv* är ett centralt tema i forskning kring flexibelt arbete vilket gjorde att vi la till en fråga kring detta.

Bakgrundsfrågorna i enkäten lades till för att kunna analysera resultatet kopplat till kön, civilstånd, hemmavarande barn och yrkestitel. Efter att ungefär hälften av svaren i enkäten samlats in las en öppen fråga till i slutet där respondenterna hade möjlighet att lämna

ytterligare synpunkter kring ämnet som de önskade dela med sig av. Detta gjordes i efterhand då det inkom kommentarer på mail där respondenter önskade att dela med sig av ytterligare information utifrån studiens syfte. En tanke med att lägga till denna öppna fråga i enkäten var att den eventuellt skulle kunna bidra till en djupare förståelse kring studiens syfte i förhållande till de kvantitativa analyserna (Statistiska centralbyrån 2016:86). Alla frågor utom den öppna frågan var obligatoriska och det var inte möjligt att skicka in enkäten med ofullständiga svar. Detta trots att det fanns en risk att obligatoriska svar innebar att möjliga respondenter valde att inte delta (Trost & Hultåker 2016:144).

Validitets- och reliabilitetstest

För att validitetstesta Karaseks och Theorells krav-kontroll och stödmodell har faktoranalys tillämpats. Detta blir särskilt viktigt med tanke på att frågorna i viss mån omformulerats för att tillämpas i en kontext där de oss veterligen inte använts tidigare. I faktoranalysen, redovisad i tabell 2 nedan, undersöker vi huruvida vi kan urskilja tre klart avgränsade faktorer eller dimensioner i form av arbetskrav, kontroll och socialt stöd i enlighet med modellens antaganden. Om så är fallet skulle vi förväntas finna att de items som mäter en viss latent dimension i modellen skulle vara starkt korrelerad med en viss faktor men svagt korrelerade med övriga faktorer (Djurfeldt & Barmark 2009).

Tabell 2: Faktoranalys av Karaseks och Theorells krav-kontroll och stödvariabler

	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3
Krav arbetsintensitet (arb. krav)	,809	-,228	,094
Krav arbetstempo (arb. krav)	,684	-,248	-,128
Motstridiga krav (arb. krav)	,547	,004	-,169
Krav arbetsinsats (arb. krav)	,753	-,056	-,167
Hinna arbetsuppgifter i tid (arb. krav)	,747	-,282	-,119
Möjlighet bestämma hur arbetet utförs (aut.)	-,237	,684	,118
Möjlighet bestämma vad i arbetet som utförs (aut.)	-,064	,758	,259
Möjlighet bestämma när arbetet utförs (aut.)	-,148	,699	,171
Krav skicklighet (komp. disk.)	,692	,167	,240
Krav påhittighet (komp. disk.)	,613	,269	,085
Varierande arbetsuppgifter (komp. disk.)	,012	,641	-,056
Möjlighet till lärande (komp. disk.)	,269	,441	,193
Upplevelse plats där arbete utförs (soc. stöd)	-,132	,102	,477
Sammanhållning arbetslag (soc. stöd)	-,076	,174	,670
Arbetskamrater ställer upp (soc. stöd)	,220	,122	,653
Kommer överens med överordnande (soc. stöd)	-,242	-,106	,731
Kommer överens med arbetskamrater (soc. stöd)	,109	,257	,771

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Av faktoranalysen i tabell 2 framgår att samtliga items som förväntas mäta arbetskrav (arb.krav.) enligt modellen laddar starkt eller tillfredsställande (över 0,4) mot faktor 1. Vi kan också konstatera att samtliga redovisade items som förväntas mäta dimensionen socialt

stöd (soc.stöd) laddar starkt eller tillfredsställande mot faktor 3. Dock har vi här plockat bort ett items som uppvisade för svag laddning mot faktorn; *förståelse för en dålig dag*. Avseende de två aspekter som enligt modellen står för kontrolldimensionen kan vi notera att samtliga items relaterade till autonomi (aut.) korrelerar starkt mot faktor 2. Med utgångspunkt i Karasek och Theorells modell har autonomi operationaliserats med hjälp av följande items; *möjligheter att påverka vad i arbetet som utförs* och *möjligheter att påverka hur arbetet utförs*. I föreliggande studie har vi även lagt till en tredje operationalisering; *möjligheter att påverka när arbetet utförs*, detta eftersom distansarbete kan tänkas öka anställdas autonomi i detta avseende

Utöver autonomivariablerna kan vi även se att två items som i modellen är avsedda att mäta kontroll i form av kompetensdiskretion (komp.disk), *möjlighet till lärande* och *varierande arbetsuppgifter*, laddar starkt eller tillfredsställande mot faktor 2. Däremot kan vi notera att övriga variabler som enligt modellen står för kompetensdiskretion, *krav på påhittighet* och *krav på skicklighet*, endast laddar starkt mot faktor 1 tillsammans med de items som i modellen är avsedda att mäta arbetskrav. Det gör att vi kan ställa oss tveksamma till om dessa två items verkligen mäter kompetensdiskretion i bemärkelsen färdighetskontroll i detta sammanhang. Faktum är också att dessa två enkätfrågor är formulerade som just krav och inte möjligheter.

Tabell 3: Index, slutlig kategorisering

Index	Cronbach's alfa
Autonomi	0,72
Arbetskrav	0,83
Kreativitet/färdighet (kompetensdiskretion)	0,75
Socialt stöd	0,68
Work-life conflict (WLC)	0,86

I några av våra analyser har vi valt att skapa index av vissa items som laddar starkt mot en viss faktor och därför förväntas mäta en viss dimension och samtidigt uppvisar hög intern konsistens, dvs hög reliabilitet, vilket vi analyserat genom Cronbach alfa. Ett acceptabelt mått på Cronbach alfa är 0,7 (Djurfeldt & Barmark 2009). Mätvärdet för kravvariablerna låg på tillfredsställande 0,83 och avseende socialt stöd låg värdet något under 0,7, dock väldigt nära gränsvärdet varför bedömningen gjordes att reliabilitet ändå kunde anses tillräckligt hög (tabell 3). Dock har vi i regressionsanalyserna valt att behandla ett av de items i indexet för socialt stöd som en fristående variabel. Det handlar om det items som berör huruvida man upplevde sin arbetsplats som lugn och behaglig. Anledningen till detta är att detta items,

troligen, i huvudsak kom att beröra hur arbetsplatsen upplevdes i hemmet under första vågen av Covid-19 när arbetet företrädesvis skedde på distans. Övriga items i indexet för socialt stöd rör istället kvaliteten på de sociala relationerna i arbetsorganisationen. Detta gör att sistnämnda items kommer att ha andra effekter i studiens regressionsanalyser jämfört med det items som berör upplevelsen av arbetsplatsen. Detta är anledningen till att vi i regressionsanalyserna valt att behandla det items som rör upplevelsen av arbetsplatsen som en självständig variabel benämnd *socialt stöd på arbetsplatsen* (SSA). Övriga items som berör kvaliteten på de sociala relationerna i arbetsorganisationen har i detta sammanhang fått bilda indexet benämnt *socialt stöd från arbetsorganisationen* (SSAO). I studiens medelvärdesjämförelser gör vid dock inte denna åtskillnad utan behandlar här samtliga items som berör socialt stöd under ett index benämnt *socialt stöd*.

Avseende variablerna som enligt modellen står för kontroll har vi hörsammat kritiken som framförts, att det inom kontrollbegreppet finns flera dimensioner som hellre bör stå för sig själva än att klumpas ihop under samma teoretiska begrepp (Widmark 2004). Vi har tagit fasta på denna kritik och behandlat de items som är avsedda att mäta kompetensdiskretion respektive autonomi var för sig. Autonomivariablerna uppvisar tillfredsställande reliabilitet med ett värde på Cronbach alfa över 0,7, medan de items som skall mäta kompetensdiskretion uppvisar låg reliabilitet där motsvarande värde endast ligger på 0,52. Faktoranalysen ovan visade som bekant att *krav påhittighet* och *krav på skicklighet* endast laddade mot faktor 1 tillsammans med de items som är avsedda att mäta arbetskrav. Emellertid, mellan *krav på påhittighet* och *krav på skicklighet* finns det starka samband och en hög reliabilitet vilket innebar att dessa två variabler fick bilda indexet *kreativitet och färdighet* som namngetts i enlighet med modellens etikettering.

Tabell 4: Korrelationsmatris över studiens index och items relaterade till krav, kompetensdiskretion och autonomi. Pearsons r.

		Autonomi-index	Variande arbets-uppgifter	Möjlighet till lärande	Kreativitet och färdighet (index)	Kravindex
Autonomi-index	Pearsons	1	,394***	,239***	,069	-,345***
	P-värde		<0,01	,007	,441	<0,01
	N	127	127	127	127	127
Variande arbets-uppgifter	Pearsons	,394***	1	,164*	,062	-,085
	P-värde	<0,01		,065	,489	,341
	N	127	127	127	127	127
Möjlighet till lärande	Pearsons	,239***	,164*	1	,246***	,071
	P-värde	<0,01	,065		<0,01	,426
	N	127	127	127	127	127
Kreativitet och färdighet (index)	Pearsons	,069	,062	,246***	1	,443***
	P-värde	,441	,489	<0,01		<0,01
	N	127	127	127	127	127
Kravindex	Pearsons	-,345***	-,085	,071	,443***	1
	P-värde	<0,01	,341	,426	<0,01	
	N	127	127	127	127	127

P-värde t-test *= $p \leq 0.10$, **= $p \leq 0.05$, ***= $p \leq 0.01$

För att ytterligare analysera hur autonomi, kompetensdiskretion och arbetskrav är relaterade till varandra har vi i tabell 4 redovisat en korrelationsmatris där detta analyseras. Här framgår att det finns ett samband mellan index för *arbetskrav* och index för kompetensdiskretion i form av *kreativitet och färdighet*. *Kreativitet och färdighet* uppvisar därutöver ett nollsamband med *autonomi*. Övriga items avsedda att mäta kompetensdiskretion, *varierande arbetsuppgifter* och *möjlighet till lärande*, uppvisar tvärtom positiva samband med *autonomi* och nollsamband med *arbetskrav*. Att *kreativitet och färdighet* och de items som ingår i detta index avviker på detta sätt från övriga items avsedda att mäta kompetensdiskretion gör att vi återigen ställer oss tveksamma till om dessa verkligen mäter kompetensdiskretion i bemärkelsen färdighetskontroll i detta sammanhang. Det finns också enkätsvarande som på den öppna frågan kommenterat att en negativ förändring i och med distansarbetet är hur saker blivit krångligare och hur de själva måste komma på nya lösningar och implementera dessa för att kunna utföra sitt arbete. Detta har fått oss att fundera över huruvida dessa items, i alla fall i detta sammanhang, eventuellt skall definieras som en form av arbetskrav. Detta utesluter dock inte att dessa två items också kan definieras som kompetensdiskretion i bemärkelsen kompetensutrymme. Detta är en diskussion som vi anledning att återkomma till längre fram i anslutning till vårt empiriska resultat.

Övriga items avsedda att mäta kompetensdiskretion, *möjligheter att lära sig nya saker* och *varierande arbetsuppgifter*, uppvisade för låg intern konsistens för att bilda index med varandra liksom med övriga items avsedda att mäta kompetensdiskretion varvid beslut togs att redovisa dessa två items var för sig. Den svaga validiteten liksom reliabiliteten hos de items som är avsedda att mäta kompetensdiskretion talar för att dessa mäter olika former av kompetensdiskretion i detta sammanhang. Som tidigare nämnts har det också ifrågasatts om dessa liksom övriga items avsedda att mäta kompetensdiskretion med nödvändighet skulle mäta färdighetskontroll i bemärkelsen kompetensutnyttjande och utvecklingsmöjligheter som upplevs stimulerande och utvecklande, utan i vissa fall istället kan uppfattas som krav beroende på typ av arbete och arbetssituation. Vi instämmer i denna kritik och har här valt att definiera dessa variabler som kompetensdiskretion i bemärkelsen kompetensutrymme men inte på förhand som färdighetskontroll. Däremot kommer vi utifrån studiens empiriska resultat att föra en diskussion kring huruvida det finns indikationer på att kompetensdiskretion liksom autonomi och socialt stöd är resurser som hjälper arbetstagare att få kontroll över arbete och privatliv i samband med utökat distansarbete.

Även enkätfrågorna och tillika index avsett att mäta *Work-Life Conflict (WLC)* reliabilitetstestades. Detta index består av fyra frågor avsedda att mäta rollbaserad, tidsbaserad, ansträngningsbaserad och betendebaserad konflikt mellan arbete och familj. Tabell 3 ovan visar att detta index uppvisade ett tillfredsställande Cronbach alfa värde på 0,86.

Tidigare forskning

I det följande avsnittet ska vi beakta för studien relevant forskning. I samband med detta kommer vi att formulera hypoteser i de fall tidigare redovisad forskning är entydig eller om det på förnuftsmässiga grunder finns fog för att göra vissa antaganden. I andra fall är tidigare forskning inte entydig, alternativt föreligger forskningsluckor, och det kanske är svårt

att på förnuftsmässiga grunder göra vissa antaganden. I dessa fall har vi då istället använt oss av forskningsfrågor istället för hypoteser.

Distansarbetets betydelse för arbetskrav

Vid distansarbete kombineras ofta det första rummet (hemmet) och det professionella rummet till något som Morrison (2019) benämnt som det *samlevda rummet* som innebär att vi lever och arbetar på samma plats. Studier visar att detta kan få konsekvenser för arbete såväl som privatliv. Det finns undersökningar som tyder på att distansarbete tenderar att sänka arbetskraven när det gäller tidspress såväl som rollkonflikt (Sardeshmukh, Golden & Sharma 2012). En studie med holländska arbetstagare av Peters och Lippe (2007) visade dock att minskad tidspress endast var förekommande vid mer omfattande distansarbete (mer än 1 dag per vecka). Den minskade tidspressen skulle kunna förklaras med att arbetstagare sparar tid genom att inte behöva pendla, men också genom att kunna arbeta mer ostört (Peters & Lippe 2007:431f). Rollkonflikter handlar i detta sammanhang om upplevelsen av oförenliga krav relaterade till jobbet. Upplevelsen av att arbetsrelaterade rollkonflikter minskar vid distansarbete skulle kunna ha sin förklaring i att separationen från den ordinarie arbetsplatsen gör att individen har större kontroll för avbrott från övrig personal, något som minskar risken för att bli utsatt för motstridiga krav (Sardeshmukh, Golden & Sharma 2012). På grund av distansen till övrig personal är distansarbetare mindre benägna att möta oväntade och spontana förfrågningar från medarbetare och chefer som kan förekomma i gemensamma utrymmen, korridorer och cafeterior, och av denna anledning bättre kapabla att kontrollera potentiella inkompatibla roller (Sardeshmukh, Golden & Sharma 2012). Denna forskning skulle eventuellt kunna tyda på att snarare än att skapa förutsättningar för informella relationer i form av ett kollegialt rum, i enlighet med Morrisons (2019) antaganden ovan, så skapar distansarbetets virtuella fjärde rum hinder för det kollegiala rummet att ta form. Och studierna ovan tyder alltså på att detta skulle kunna ha vissa positiva konsekvenser för den distansarbetande i form av mindre risk för att bli utsatt för motstridiga krav.

Samtidigt är det viktigt att betona att de negativa sambanden visat sig svaga mellan distansarbete och arbetskrav vilket kan ha sin orsak i dålig feedback vid distansarbete vilket kan utmytna i en osäkerhet kring vad en fullgod arbetsinsats innebär, vilket skulle kunna innebära den anställde anstränger sig lite extra för att säkerställa att hen göra ett fullgott jobb (Sardeshmukh, Golden & Sharman 2012:202). En annan orsak skulle kunna vara att individen vill utesluta misstankar från överordnade om att hen utnyttjar distansarbetet för att maska. Det finns också anledning att tro att distansarbetet, mer eller mindre på heltid under Covid-19, varit mer slitsamt för många arbetstagare jämfört med tidigare mer frivilliga former av distansarbete på deltid. Forskning har också visat att i yrken som utmärks av ett större beroende andra människor i det dagliga arbetet upplevde distansarbetets utmaningar som extra krävande under första vågen av Covid-19 (Chong, Huang & Chang 2020). Sådana yrken är till exempel human-serviceyrken, såsom socialarbetare, terapeuter liksom högskole- och universitetslärare, där man under Covid-19 ofta blivit hänvisad till distansarbete mer eller mindre på heltid. Detta har i dylika yrken ofta inneburit virtuell kommunikation via IKT-stöd, inte bara med kollegor, utan också med klienter och studenter (Schuster et al 2020). Att här lära sig att använda nya digitala verktyg i sin yrkesutövning på ett framgångsrikt sätt utan fysisk närvaro av kollegor kan tänkas tagit mycket tid och kraft och därmed lett till ökade arbetskrav under första vågen av Covid-19 när vår empiri

samlades in (Schmitt, Breuer & Wulf 2021). Samtidigt tyder studier på att anställda som är mindre beroende av andra människor i sin yrkesutövning upplever distansarbetet mindre krävande både i allmänhet och specifikt under Covid-19 (Chong, Huang & Chang 2020; Baert et al. 2020). Detta utmynnar i följande forskningsfråga:

Forskningsfråga 1: Upplevde universitets- och högskoleanställda förändringar i arbetskrav efter det utökade distansarbetet i samband med Covid-19? Om så var fallet; fanns det variationer mellan olika yrkeskategorier i detta avseende?

Distansarbetets betydelse för autonomi

Autonomi är i likhet med arbetskrav en aspekt av kontrollbegreppet i Karaseks krav-kontroll och stöd modell (Karasek & Theorell 1990). Studier har visat på positiva samband mellan distansarbete och upplevd autonomi, ett samband som också visat sig gälla oberoende av distansarbetets omfattning i veckoarbetstid (Dambrin 2004; Gajendran & Harrison 2007; Sardeshmukh, Golden & Sharma 2012). Att distansarbetare generellt är benägna att uppleva en ökad känsla av frihet och diskretion skulle kunna ha sin orsak i det virtuella fjärde rummets distansering från direkt kontroll *face-to-face* (DuBrin 1991) liksom möjligheten att arbeta flexibelt och kunna planera arbetsdagen mer självständigt (Kelliher & Anderson 2008). Detta handlar återigen om för arbetstagaren positiva effekter av distanseringen från det kollegiala rummet där minskad risk för avbrott och större kontroll av potentiella inkompatibla roller inte bara kan tänkas bidra till minskade arbetskrav utan också till upplevelsen av ökad autonomi. Jämfört med lågutbildade har också högutbildade oftare större frihet i arbetet vilket sannolikt resulterar i större möjligheter att dra nytta av distansarbetets diskretion. Detta resulterar i följande hypotes:

Hypotes 1: Universitets- och högskoleanställda upplevde större autonomi efter det utökade distansarbetet i samband med Covid-19.

Distansarbetets betydelse för kompetensdiskretion

Förutom autonomi är även kompetensdiskretion, såsom kompetensutnyttjande och kompetensutveckling, en viktig aspekt av kontrollbegreppet i Karaseks och Theorells (1990) modell. Mer konkret handlar det om möjlighet till lärande, varierande arbetsuppgifter och kreativitet och färdighet. Till skillnad från kopplingen mellan autonomi och distansarbete är forskning kring kompetens och kunskap i relation till distansarbete inte lika utforskad. Ofta har tidigare forskning istället behandlat kontroll som ett samlat begrepp eller snarare endast undersökt den ena aspekten av begreppet, det vill säga autonomi (Chen & McDonald 2014:8; Dambrin 2004:364). Det finns dock studier som tyder på att jämfört med dem som inte arbetar på distans, så upplever distansarbetare försämrade interaktionsmöjligheter som tar sig uttryck i brist på meningsfull feedback och möjlighet till utbyte av idéer och information samt brist på utbyte av åsikter och vägledning från överordnade såväl som kollegor (Farta et al. 2020; Fulton 2000). Vid distansarbete är arbetstagare fysiskt skilda från den gemensamma arbetsplatsen, och i tidigare forskning har vad som benämns som professionell isolering uppmärksammats som en risk vid distansarbete (Beauregard, Basile & Canónico 2019). Det kan beskrivas som en känsla av att vara avskuren från omvärlden (Golden, Veiga & Dino 2008) som Cooper och Kurtland (2002:512) menar har sin orsak i att

distansarbetare missar belöningar i arbetet för att de befinner sig utanför arbetsplatsen (off-site) och därmed utom synhåll (out-of-sight).

Det finns alltså forskning som tyder på att distansarbete kan skapa distans till det kollegiala rummet, något som i detta sammanhang kan få negativa konsekvenser för arbetstagaren i form av sämre förutsättningar för kompetensdiskretion (Farta et al 2020; Fulton 2000). Här finns en koppling mellan yrkesmässig isolering och hinder för kompetensutveckling och hur arbetstagarens kunskap används. Cooper & Kurtland (2002:11) beskriver hur detta kan ta sig uttryck mer konkret. Genom att inte vara närvarande på arbetsplatsen kan anställda gå miste om nätverkande med andra i organisationen, information och informellt lärande (som skulle kunna förbättra arbetsrelaterad kompetens) och tillika gå miste om mentorskap från kollegor och överordnade (Cooper & Kurtland 2002:23). Att inte befinna sig på den fysiska arbetsplatsen kan innebära att arbetstagare missar spontana möjligheter till lärande som kan ske vid kaffemaskinen, lunchen eller andra informella situationer. Det finns också de som hävdar att distansbaserad kommunikation, via IKT-stöd, skapar sämre förutsättningar för ett djupare lärande eftersom detta förutsätter en rik och nyanserad interaktion *face-to-face* (Hislop 2013:213). Emellertid finns det studier som tyder på att distansarbete, med hjälp av IKT-stöd, kan underlätta en snabb och effektiv kommunikation, som faktiskt kan stödja kunskapsöverföring och samarbete i arbetsgrupper så länge till det finns viss grundläggande kommunikation *face-to-face* som kan skapa och upprätthålla goda och förtroendefulla mellanmänniska relationer (Coenen & Kok 2014). Så möjligen tyder denna forskning på att distansarbete inte nödvändigtvis begränsar tillgången till det kollegiala rummet där lärande och meningsfull kunskapsöverföring äger rum så länge de involverade också träffas fysiskt och därigenom lär känna och få förtroende för varandra.

Möjlighet till variation i arbetet är en annan viktig aspekt för att mäta förutsättningarna för kompetensdiskretion, en aspekt som också finns med i Karaseks och Theorells (1990) modell. Enligt Daniels, Lamond & Standen (2001) och Cambrin (2004) är en nackdel som ofta kopplats samman med distansarbete att arbetsuppgifterna tenderar att rutiniseras och standardiseras. I en jämförande studie mellan arbetstagare som jobbade på distans och på plats på kontor, inom samma profession, framkom att distansarbetande hade ett mer repetitivt arbete jämfört med dem som befann sig på kontoret (Fulton 1999). Orsaken till detta var att de distansarbetande fick anpassa sina arbetsuppgifter utifrån de förutsättningar som hemmet erbjöd. Då de saknade information och verktyg att utföra vissa arbetsuppgifter hemifrån fick de istället upprepa de uppgifter som var möjliga utföra, vilket resulterade i att arbetet blev mer repetitivt. I motsats till detta finns även studier som istället tyder på att distansarbete kan uppfattas som utvecklande för arbetstagares kompetens. Vad denna forskning visar är att distansarbetare själva får lösa problem som de tidigare bett kollegor eller överordnade om hjälp med. Då de är avskilda från arbetsplats och kollegor får de istället utmana sig själva, sin kunskap och kompetens och i detta avseende stärka sina förmågor (Dambrin, 2004; D'Amours 2001 ref. i Dambrin, 2004). Eftersom tidigare forskning inte är entydig avseende distansarbetets konsekvenser för kompetensdiskretion så ställer vi här en forskningsfråga:

Forskningsfråga 2: Påverkade det utökade distansarbetet under Covid-19 universitets- och högskoleanställda upplevelse av kompetensdiskretion?

Distansarbetets betydelse för socialt stöd

Distansarbete har, utifrån olika teoretiska perspektiv, antagits ha en negativ påverkan på de arbetsrelaterade relationerna. Minskad fysisk direktkontakt antas, utöver de effekter som behandlats ovan, leda till mindre frekvent interaktion med sämre kvalitet. Detta antas i sin tur leda till en känsla av isolering och minskat socialt stöd från chefer och arbetskamrater (Gajendran & Harrison 2007:1527). I linje med dessa antagande finns det också studier som visat på ett negativt samband mellan distansarbete och socialt stöd (eg. Sardeshmukh, Sharma & Golden 2012:202). Gajendran and Harrison (2007) finner dock i en metastudie inget belägg för att distansarbete, generellt sett, skulle ha en negativ effekt på de sociala relationerna med överordnade och arbetskamrater. Dock fann han att en hög grad av distansarbete (arbete mestadels av arbetsveckan på distans) hade en negativ effekt på de sociala relationerna med arbetskamraterna, en tendens som dock inte gällde för relationen till överordnade. En studie under Covid-19 med flamländska arbetstagare visade dock att en majoritet upplevde svagare sociala band med både arbetsgivare och kollegor jämfört med innan epidemin (Baert et al 2020), något som troligen har sin förklaring i att distansarbetet varit omfattande i många sektorer under Covid-19. Detta skulle kunna tyda på att mer omfattande distansarbete försvagar det relationella sociala stödet band bland arbetstagare, inte bara kollegor emellan utan också i förhållande till överordnade. Här handlar det alltså om potentiella negativa konsekvenser, i form av försvagat socialt stöd, av den distansering från det kollegiala rummet som framför allt tycks vara utmärkande för en hög grad av distansarbete. Eftersom distansarbetet varit omfattande inom högre utbildning under Covid-19 antar vi här att detta påverkat det sociala stödet negativt:

Hypotes 2: Det utökade distansarbetet under Covid-19 påverkade universitets- och högskoleanställda upplevelse av socialt stöd negativt.

Distansarbete och privatliv

Forskning är knappast entydig när det gäller distansarbetets effekter på work-family conflict (WLC) och systerbegreppet work-life balance (WLB). Stijn Baerts et al (2020:9) undersökning av arbetskraftens upplevelser av det utökade distansarbetet under Coronapandemin visade att en majoritet av arbetstagarna upplevde att det utökade distansarbetet haft en positiv effekt på deras WLB. Även andra studier har visat att distansarbete kan ha positiva effekter på arbetstagares WLB (e.g. Maruyama; Hopkinson & James 2009). Dessa resultat skulle kunna tas som intäkt för åsikten att distansarbete underlättar balanseringen av konkurrerande krav från arbete och familj och således bidrar till bättre WLB genom en reducering av WLC. Enligt detta synsätt ses arbete förlagt till hemmet, det som Morrison (2019) valt att kalla för det samlevda rummet, som en möjlighet till färre konflikter mellan arbete och privatlivet till följd av ökad flexibilitet i arbetsupplägg (Felstead et al 2002), en flexibilitet som bland annat skulle kunna vara beroende av den generellt högre autonomin och lägre arbetskraven vid distansarbete som ovan redovisad forskning visat. En studie under Covid-19 med flamländska arbetstagare visar, i linje med detta, att nästan två tredjedelar av de svarande upplevt att de fått bättre WLB i och med det utökade distansarbetet (Baert et al 2020).

Andra har dock hävdats att fördelarna med att arbeta hemifrån är mer osäkra (Duxbury & Halinski 2014). En studie med svenska akademiker av Heiden et al. (2020) fann inget

signifikant samband mellan distansarbete och WLB och inte heller att distansarbetets omfattning per vecka skulle ha någon betydelse för WLB. Härutöver finns också studier som visar att samlokalisering av arbete och privatliv i det samlevda rummet kan leda till mindre tydliga gränser mellan de olika livssfärerna, något som i sin tur leder till störningar och konflikter snarare än att underlätta arbets- och privatliv (eg. Tietze & Musson 2005). Vissa studier tyder på att det framför allt tycks gälla för kvinnor och individer med familjerelaterade förpliktelser i form av till exempel barn (Madsen 2003; Palumbo 2020). En större studie har offentlighetsanställda i Europa av Palumbo (2020) visade också att distansarbete var negativt relaterat till WLB och positivt relaterat till WLC. Vidare framkom att distansarbetet även bidrog till en extensifiering såväl som intensifiering av arbetet, något som författarna menar tyder på något som de valt att kalla *overworking culture* och som de menar göder en större ansträngning i arbetet och som en konsekvens av detta risk för arbetsrelaterad utmattnings och ökad WLC.

Att Palumbos (2020) studie, där urvalet består av offentlighetsanställda, visar på ett positivt samband mellan distansarbete och WLC är troligen ingen slump. Inom offentlig sektor finns human-serviceyrken representerade, yrken där man jobbar med patienter, klienter, elever och studenter i arbete. Det handlar bland annat om offentliga tjänste- och serviceyrken, så kallad välfärdsprofessioner, där det också visat sig vara vanligt förekommande att man tar med sig arbetet hem mentalt (Skovolt & Trotter 2014). Till exempel uppger många lärare att de har svårt att sluta tänka på sitt arbete trots att de avslutat arbetsdagen formellt sett (Arbetsmiljöverket 2010). Nilsson, Blomqvist & Andersson (2017) menar att detta gör det angeläget för dylika yrkesgrupper att kunna lösgöra sig från arbetet när de är lediga. Det finns anledning att tro att detta kan vara svårare vid distansarbete hemifrån och att detta därför riskera att leda till ökad WLC och därmed sämre WLB.

Det finns också andra omständigheter som kan tänkas ligga bakom relativt sämre WLB vid distansarbete hos yrkesgrupper där man i stor utsträckning är beroende av andra människor i sin yrkesutövning. En intervjustudie gjord under Covid-19 visade att yrkesverksamma som upplevde att social interaktion utgjorde kärnaktiviteten i sin yrkesutövning var de som upplevde övergången till distansarbete mest negativt (Farta m fl 2020). De upplevde frustration relaterad till att bli berövade social interaktion *face-to-face*. De intervjuade lärarna var överlägset de som kände dessa negativa känslor i störst utsträckning. Förutom bristen på direkt utbyte med elever och studenter upplevde lärarna minskad nivå av arbetstillfredsställelse eftersom online-klasser minskade möjligheten att överföra kunskap och skraddarsy klasser efter olika elevers behov. Att en sådan frustrerande och krävande arbetssituation kan leda till ökad WLC och därmed sämre WLB är inte osannolikt.

Forskning har även visat att tidsaspekten är viktig att beakta vid övergången till distansarbete. Duxburys et al. (1998) forskning visade att störningar på familjelivet framför allt var vanligt förekommande initialt när arbetstagare gick över till distansarbete men att denna störning sedan avtog. Efter sex månader fann man att distansarbetets störningar på familjelivet var små trots att respondenterna inledningsvis upplevt kraftiga störningar. Tremblays (2002) förklaring till dessa forskningsresultat är att de första veckorna eller månaderna är en nödvändig anpassningsperiod när arbetstagare går över till distansarbete. Detta är av relevans för vår undersökning eftersom empirin samlades in under första vågen av Covid-19 när omfattande distansarbete endast ägt rum under 1-2 månader inom högre utbildning. Med tanke på detta och det faktum att denna studie fokuserar på

offentlighetsanställda finns det anledning att tro att detta ledde till ökad WLC hos universitets och högskoleanställda efter det utökade distansarbetet. Ökad WLC i kombination med en omfattande ökning i distansarbete förlagt till hemmet kan i sin tur tänkas leda till större svårigheter att hålla isär arbete och privatliv efter det utökade distansarbetet. Detta utmynnar i följande hypoteser:

Hypotes 3: Det utökade distansarbetet under Covid-19 gjorde det svårare för universitets- och högskoleanställdas att hålla isär arbete och privatliv.

Hypotes 4: Det utökade distansarbetet under Covid-19 ledde till en högre grad av WLC hos universitets- och högskoleanställda.

Distansarbete, arbetstider och WLC

Det finns studier som visar att distansarbete tenderar att höja produktiviteten bland löneanställda (Bailey & Kurtland 2002). Samtidigt tycks det vara så att distansarbetare tenderar att förlänga arbetstiden (Gurstein 1995; Palumbo 2020), något som möjligen tyder på att ökad produktivitet förväxlas med längre arbetstider (Bailey and Kurtland 2002). Avsaknaden av fysisk separation mellan arbete och privatliv i det samlevda rummet tycks uppmuntra till övertid och därmed också till arbete utanför ordinarie arbetstider (Duxbury 1992). Det finns anledning att anta att detta är tendenser som är mer utmärkande för grupper med hög involvering i arbetet, höga arbetskrav och där man jobbar med människor vilket är fallet med många offentlighetsanställda. Ovan redovisad forskning av offentlighetsanställda tydde ju också på en extensivering såväl som intensifiering av arbetet vid distansarbete något som Palumbo (2020) menade tydde på en *overworking culture* som kan tänkas vara förknippad med övertid och därmed också arbete utanför ordinarie arbetstider, något som i sin tur kan tänkas leda till sämre WLB i form av ökad WLC. Detta utmynnar i följande hypoteser:

Hypotes 5: Universitets- och högskoleanställdas arbetstid och arbete utanför normal kontorstid ökade efter det utökade distansarbetet i samband med Covid-19.

Hypotes 6: Det förelåg ett positivt samband mellan arbetstid och arbete utanför normal kontorstid å ena sidan och WLC å andra sidan, hos universitets- och högskoleanställda, efter det utökade distansarbetet i samband med Covid-19.

Faktorer av betydelse för relationen mellan arbete och privatliv vid övergång till distansarbete

I denna undersökning är vi också intresserade av att undersöka hur variationer i faktorer i och utanför arbetssituationen påverkade relationen mellan arbete och privatliv vid övergången till utökat distansarbete i samband med Covid-19. Mer specifikt handlar det om att undersöka hur bakgrundsfaktorer såsom kön, civilstånd och hemmavarande barn liksom variationer i arbetskrav, autonomi, kompetensdiskretion och socialt stöd påverkade relationen mellan arbete och privatliv bland universitets- och högskoleanställdas vid övergången till utökat distansarbete i samband med Covid-19. När det gäller relationen mellan arbete och privatliv så tar vi fasta på svårigheter att hålla isär arbete och privatliv, WLC, arbetstid och arbete utanför normala arbetstider.

När det gäller faktorer utanför arbetssituationen tyder tidigare forskning på att hemmavarande barn korrelerar positivt med WLC vid distansarbete hemifrån och således påverkar WLB i negativ riktning (Madsen 2003). Studier har även visat att kvinnor uppvisar sämre WLB och förhöjd WLC vid distansarbete jämfört med män (Palumbo 2020). En rimlig förklaring till att kvinnor och dem med hemmavarande barn uppvisar högre WLC vid distansarbete hemifrån är att dessa kategorier har svårare att hålla isär arbete och privatliv. De med hemmavarande barn eftersom dylika hemförhållanden kan skapa störningar och avbrott i arbetet och kvinnor eftersom de av tradition haft större ansvar för hemmet jämfört med män. Med detta som utgångspunkt ställer vi upp följande hypotes:

Hypotes 7: Bland universitets- och högskoleanställda upplevde kvinnor och de med hemmavarande barn, i jämförelse med män och dem utan barn, större svårigheter att hålla isär arbete och privatliv och därmed högre grad av WLC efter det utökade distansarbetet under Covid-19.

I fråga om faktorer i arbetssituationen visar forskning att krav, autonomi och socialt stöd i arbetet kan vara viktiga bestämningsfaktorer för WLC generellt bland löneanställda (Haar 2019). Arbetskrav har visat sig leda till högre WLC (Byron 2005), medan autonomi och socialt stöd i arbetet visat sig leda till lägre WLC (Hammer et al 2009; Badrai & Panatik 2020). Resultatet från dessa studier ligger i linje med en undersökning av europeiska arbetstagares WLB av Haar et al (2019:271) som visade att autonomi och socialt stöd korrelerar positivt med WLB medan arbetskrav korrelerade negativt med WLB. Denna studie visade även att autonomi och socialt stöd dämpar den negativa effekten av arbetskrav på WLB, sannolikt till följd av en minskning i WLC. Med utgångspunkt i dessa forskningsresultat har vi formulerat följande hypoteser:

Hypotes 8: Autonomi och socialt stöd korrelerade negativt medan arbetskrav korrelerade positivt med universitets- och högskoleanställdas WLC efter det utökade distansarbetet under Covid-19?

Hypotes 9: Autonomi och socialt stöd dämpade den förhöjda effekten av arbetskrav på WLC bland universitets- och högskoleanställda efter det utökade distansarbetet i samband med Covid-19?

Upplevda arbetskrav har föga förvånande uppvisat positiva samband med arbetstid (Burk & Fiksenbaum 2008:13; Beckers et al. 2004). Till exempel har upplevd arbetsintensitet visat sig korrelera positivt med arbetstid mätt i timmar (Burke, Singh & Fiksenbaum 2010). Arbetsintensitet mäts ofta i kvantitativa termer i form arbetsmängd som förväntas hinnas med och operationaliseras som tidspress där arbetstagaren måste jobba hårt och snabbt för att hinna med. Exempel på dylika items finns med i Karaseks och Theorells (1990) kravindex. I vår studie kommer vi att undersöka huruvida detta kravindex uppvisar ett positivt samband med uppskattad arbetstid liksom uppskattat arbete utanför normal kontorstid efter det utökade distansarbetet under Covid-19. Med utgångspunkt i forskningsresultaten ovan kan vi förvänta oss att arbetskrav inte bara korrelerade positivt med arbetstid utan också med arbete utanför normal kontorstid, detta eftersom att vi kan anta att utökad arbetstid ökar risken för arbete utanför normal kontorstid. Detta leder fram till följande hypotes:

Hypotes 10: Arbetskrav uppvisade ett positivt samband med arbetstid och arbete utanför normal kontorstid, hos universitets- och högskoleanställda, efter det utökade distansarbetet under Covid-19.

I detta sammanhang ska vi även undersöka vilken effekt autonomi och socialt stöd har på arbetstid och arbete utanför normala arbetstider. Autonomi har i tidigare forskning både visat sig kunna korrelera positivt såväl som negativt med arbetstid (Beckers et al. 2004; Peters & Lippe 2007). En rimlig förklaring till det negativa sambandet är att autonomi är en resurs som gör det möjligt för arbetstagare att planera arbetet på ett tidsmässigt resurssnålt sätt som förkortar arbetstiden (Peters & Lippe 2007). Utifrån krav-kontroll stödmodellens antaganden skulle man då också kunna tänka sig att autonomi hjälper individen att hantera arbetskrav på ett tidseffektivt sätt som förkortar arbetstiden och på så vis dämpar den förstärkande effekten av arbetskrav på arbetstid (Karasek & Theorell 1990). Hur ska man då förklara de forskningsresultat som visat på positiva samband mellan autonomi och arbetstid? En möjlig förklaring är att autonomi kan skapa förutsättningar för arbetsmotivation som kan få den enskilde att frivilligt arbeta mer och därigenom förlänga sin arbetstid (Beckers et al. 2004).

Det finns också alternativa förklaringar som tar fasta på kritiken att ensidigt se autonomi som en resurs som alltid bidrar till för arbetstagaren ökad kontroll över arbetssituationen (Allvin et al. 2006). Även om autonomi visat sig ha positiva effekter på arbetstagares arbetsmiljö så finns det också forskning som tyder på att flexibla arbetsformer med hög autonomi, vilket vissa former av distansarbete kan ses som exempel på, kan innebära konflikter mellan arbetsliv och privatliv till följd av fler övertidstimmar (Arbetsmiljöverket, 2019). Detta innebär att flexibla arbetsformer med hög autonomi även skulle kunna utgöra en fälla för arbetstagare att investera mer tid i arbetet än vad som är optimalt för ett balanserat och tillfredsställande liv.

När det gäller socialt stöd från kollegor och chefer så skulle detta kunna vara en resurs om det hjälper arbetstagare att hantera och planera arbete såväl som privatliv och därigenom undvika övertid och arbete utanför ordinarie arbetstider (Abendroth och Dulk 2011). Utifrån krav-kontroll stödmodellens antaganden skulle man då också kunna tänka sig att socialt stöd, i likhet med autonomi, hjälper individen att hantera arbetskrav på ett tidseffektivt sätt som förkortar arbetstiden och därigenom dämpa den förstärkande effekten av arbetskrav på arbetstid (Karasek & Theorell 1990). I likhet med autonomi skulle man dock även kunna tänka sig att socialt stöd är en resurs för att skapa arbetsmotivation som gör att arbetstagaren frivilligt förlänger sin arbetstid och eventuellt också arbetar utanför ordinarie arbetstider. Det finns också studier som tyder på att socialt stöd från arbetsorganisationen kan skapa förutsättningar för ökad arbetstid genom att ledningen underlätta för den enskilde att arbeta mer (Abendroth & den Dulk 2011). Det finns också anledning att fundera över om socialt stöd, i likhet med autonomi, ska definieras som en renodlad resurs. En arbetsmiljö med socialt stöd kan innefatta tjänster såväl som gentjänster och att man inte endast har möjlighet att ta emot socialt stöd utan också har förväntningar på att ge detsamma (Jolly, Kong & Kim 2020). Det kan vara energi- och tidskrävande och därigenom kräva övertid och därmed kanske också arbete utanför ordinarie arbetstid. Eftersom tidigare forskning varken är entydig eller fullständig när det gäller effekten av autonomi och socialt stöd på arbetstid och arbete utanför normala kontorstider så utmynnar detta i två forskningsfrågor:

Forskningsfråga 3: Uppvisade autonomi och socialt stöd ett samband med arbetstid och arbete utanför normal kontorstid, hos universitets- och högskoleanställda, efter det utökade distansarbetet under Covid-19? Om så var fallet, förelåg ett positivt eller negativt samband?

Forskningsfråga 4: Hade autonomi och socialt stöd en dämpande inverkan på den eventuellt förstärkande effekten av arbetskrav på arbetstid och arbete utanför normal kontorstid, hos universitets- och högskoleanställda, efter det utökade distansarbetet under Covid-19?

I Karaseks och Theorells (1990) modell finns ett par items som tar fasta på kompetensdiskretion vilka är tänkta att fånga färdighetskontroll i arbetet. Att dessa faktorer med nödvändighet skulle uppfattas som färdighetskontroll har problematiserats under senare år och så även av Theorell (2006) där han menar att dessa variabler delvis kommit att få en annan karaktär i det moderna arbetslivet när kravnivåerna stigit generellt. I professionella kunskapsarbeten där utvecklingsmöjligheterna är närmast oändliga kan måhända dylika faktorer uppfattas som arbetskrav snarare än färdighetskontroll. Arbetskrav som anställda kanske inte löser genom att arbeta mer intensivt utan som istället kräver extensifiering av arbetet i form av utökad arbetstid. I linje med dessa antagande finns det också forskare som menat att kompetensdiskretion inte fungerar *tout-court* som en resurs utan kan under vissa omständigheter snarare uppfattas som arbetskrav (Viotti & Converso 2016). Att till exempel vara kreativ eller lära sig nya saker kräver ofta mobilisering av energi vilket skiljer kompetensdiskretion från andra typer av resurser såsom autonomi och socialt stöd som inte är energiförbrukande på samma sätt och som därför kan betraktas som mer renodlade resurser menar Viotti och Converso (2016). Detta är också något som framhållits i studier som uppvisat positiva samband mellan kompetensdiskretion och arbetskrav (Bakker, van Veldhoven & Xanthopoulou 2010). I linje med detta finns det också studier som tyder på att kompetensdiskretion, när den kombineras med höga arbetskrav, kan ha en förstärkande effekt på arbetskraven och därmed snarare uppfattas som belastande arbetskrav än kontrollmöjligheter i arbetet (Viotti & Converso 2016). Detta gör det intressant att undersöka om, och om så är fallet, hur variationer i kompetensdiskretion påverkar relationen mellan arbete och privatliv efter utökat distansarbete. När det gäller relationen mellan arbete och privatliv avser vi att ta fasta på svårigheter att hålla isär arbete och privatliv, WLC samt arbetstid och arbete utanför normal kontorstid. Detta utmynnar i följande två forskningsfrågor:

Forskningsfråga 5: Påverkade kompetensdiskretion universitets- och högskoleanställdas relation mellan arbete och privatliv i samband med det utökade distansarbetet under Covid-19? Om så var fallet, på vilket sätt och vilka avseenden påverkade kompetensdiskretion denna relation?

Forskningsfråga 6: Förstärkte kompetensdiskretion den eventuellt belastande effekten av arbetskrav på relationen mellan arbete och privatliv hos universitets och högskoleanställda efter det utökade distansarbetet i samband med Covid-19.

En rimlig förklaring till risken för ökad WLC i samband med distansarbete, som vissa undersökningar visat, är att det blir svårare att hålla isär arbete och privatliv när arbetet sker hemifrån i det samlevda rummet (eg. Tietze and Musson 2005). Svårigheter att hålla isär arbete och privatliv kan därför förväntas korrelera positivt med distansarbetets ökningsgrad, där en större ökningsgrad i distansarbete riskerar att leda till en mer omfattande ökning i svårigheter att hålla isär arbete och privatliv jämfört med en mindre ökningsgrad i distansarbete. Detta gör sammantaget att vi - efter det utökade distansarbetet under Covid-19 - kan förvänta oss ett positivt samband mellan distansarbetets ökningsgrad och svårigheter att hålla isär arbete och privatliv. Svårigheter att hålla isär arbete och privatliv kan i sin tur antas leda till ökad risk för WLC. Dock är det troligen som så att ett eventuellt samband mellan svårigheter att hålla isär arbete och privatliv å ena sidan och WLC å andra

sidan är ett utslag av ömsesidig kausalitet, där svårigheter att hålla isär arbete och privatliv kan leda till ökad WLC likaväl som att ökad WLC kan leda till svårigheter att hålla isär arbete och privatliv. Dessa antaganden om ett positivt samband mellan distansarbetets ökningsgrad och svårigheter att hålla isär arbete och privatliv respektive svårigheter att hålla isär arbete och privatliv och WLC utmynnar i följande två hypoteser:

Hypotes 11: Distansarbetets ökningsgrad korrelerade positivt med svårigheter att hålla isär arbete och privatliv, hos universitets- och högskoleanställda, efter det utökade distansarbetet under Covid-19.

Hypotes 12: Svårigheter att hålla isär arbete och privatliv uppvisade ett positivt samband med WLC, hos universitets- och högskoleanställda, efter det utökade distansarbetet under Covid-19.

Ytterligare en problematik som vi ska ta fasta på i studien är vilka eventuella likheter och olikheter det finns i bestämningsfaktorer när det gäller svårigheter att hålla isär arbete och privatliv, WLC, arbetstid och arbete utanför normala kontorstider. Ovan har det framgått att det kan finnas likheter i bestämningsfaktorer. Till exempel har arbetskrav både visat sig korrelera positivt med WLC såväl som arbetstid (Burk & Fiksenbaum 2008:13; Byron 2005). Detta behöver dock inte innebära att alla faktorer som har en positiv effekt på arbetstid också skulle ha en positiv effekt på WLC och vice versa. Här finns det till exempel forskning som visat på positiva samband mellan goda arbetsförhållanden, arbetsmotivation och arbetstidens omfattning (Beckers et al. 2004). Att goda arbetsförhållanden skulle leda till förhöjd WLC är inte troligt, under sådana arbetsförhållanden är det antagligen mer sannolikt att finna ett negativt samband med WLC. Med detta som utgångspunkt har vi formulerat följande frågeställning:

Forskningsfråga 7: Vad fanns det för likheter och skillnader i bestämningsfaktorer när det gäller svårigheter att hålla isär arbete och privatliv, WLC, arbetstid och arbete utanför normal kontorstid, hos universitets- och högskoleanställda, efter det utökade distansarbete under Covid-19?

Ytterligare en fråga som vi ska titta närmare på är om arbetstid har en positiv påverkan på arbete utanför normal kontorstid. Här kan vi förvänta oss ett positivt samband eftersom ökad arbetstid kan förväntas leda till ökad risk för arbete utanför normala kontorstider. Vidare ska vi undersöka om ökad arbetstid och arbete utanför normala kontorstider uppvisar ett positivt samband med svårigheter att hålla isär arbete och privatliv och WLC. Här kan vi också förvänta oss att hitta ett positivt samband. Detta eftersom en ökning i arbetstid och arbete utanför normala kontorstider både kan förväntas leda till svårigheter att hålla isär arbete och privatliv liksom WLC. Det finns också studier som visat på positiva samband mellan arbetstid och störningar på privatlivet i form tids- och ansträngningsbaserad konflikt (Peter & Lippe 2007). Detta leder fram till följande hypoteser:

Hypotes 13: Det förelåg ett positivt samband mellan arbetstid och arbete utanför normal kontorstid, hos universitets- och högskoleanställda, efter det utökade distansarbete under Covid-19?

Hypotes 14: Arbetstid och arbete utanför normal kontorstid samvarierade positivt med svårigheter att hålla isär arbete och privatliv såväl som WLC, hos universitets- och högskoleanställda, efter det utökade distansarbete under Covid-19?

Resultat

Medelvärdesjämförelse

Inom ramen för one-sample t-test jämförs svarandens medelvärden med värdet 2 i analyserna nedan, där 2 innebär att ingen reell förändring sannolikt ägde rum efter det utökade distansarbetet i samband med första vågen av Covid-19. En signifikant avvikelse från värdet 2 innebär däremot att en reell förändring sannolikt ägde rum. T-testerna görs både utifrån index såväl som enskilda items för att testa uppsatta hypoteser och för att besvara forskningsfrågorna för rapporten.

Distansarbetets betydelse för arbetskrav

Gällande forskningsfråga 1, om *universitets- och högskoleanställda upplevde förändringar i arbetskrav efter det utökade distansarbetet*, så visar resultatet signifikant högre medelvärde jämfört med referensvärdet 2 ($m = 2,21/p < 0,01$) när vi beaktar kravindex för samtliga svarande, vilket tyder på generellt ökade arbetskrav. När vi bryter ned resultatet i yrkeskategorier i tabell 5 så ser vi dock att det endast var adjunkter och lektorer som upplevde ökade arbetskrav efter det utökade distansarbetet. Vi kan inte notera några signifikanta skillnader när vi beaktar kravindex för övriga yrkeskategorier. Att det framför allt var adjunkter och lektorer som upplevde ökade arbetskrav torde ha att göra med att det är denna kategori som har flest sociala kontakter genom sitt omfattande engagemang i undervisningssammanhang. Nyligen publicerade studier har visat att individer i yrken som utmärks av ett större beroende av människor i det dagliga arbetet upplevde distansarbetets utmaningar som extra krävande under första vågen av Covid-19 (Chong, Huang & Chang 2020). Yrken som utmärks av ett stort beroende av andra människor, genom att ha många sociala kontakter, är till exempel human-serviceyrken såsom högskole- och universitetslärare. I samband med det utökade distansarbetet var högskole- och universitetslärare också tvungna att gå över till distansundervisning, vilket bidrog till ytterligare en dimension av distansarbetet. Här mötte de ny teknik och nya verktyg, inte endast för att kommunicera med kollegor, utan kanske framför allt för att undervisa, handleda och kommunicera med studenter under första vågen av Covid-19 när vår empiri samlades in. Detta är en rimlig förklaring till att det är denna kategori som upplevde den största ökningen i arbetskrav. En av adjunkterna som besvarade vår enkät formulerade sina upplevelser kring övergången till distansundervisning på följande vis:

För mig har distansarbetet inneburit en otroligt stor ökning av arbetsbördan eftersom jag den här terminen framför allt skulle ha praktiska moment med studenterna, vilka kräver särskild utrustning som bara finns på skolan. Därför har jag behövt planera om kurserna, komma på nya metoder, lära mig ny teknik (på egen hand), skriva nya manualer till studenterna, lägga in extra föreläsningar för att se till att studenterna klarar den nya tekniken osv. Otroligt mycket jobb och svårt att göra på distans.

Av tabell 6 framgår att kategorin adjunkter och lektorer uppvisade signifikant förhöjda medelvärden i samtliga items som kravindex bygger på medan stödpersonal uppvisade en signifikant minskning i två av dessa items: *krav på arbetstempo* och *krav på arbetsintensitet*. Docenter och professorer uppvisade dock en signifikant ökning när det gäller *krav på arbetsinsats* efter det utökade distansarbetet.

Tabell 5: Medelvärdesanalyser för kravindex (arbetskrav) efter yrkeskategori.

<2= Förekomsten har minskat, 2= Ingen förändring, >2 = Förekomsten har ökat

KRAVINDEK (ARBETSKRAV) Testvärde: 2	N	Medelvärde	P-värde	Standard- avvikelse
Adjunkt/Lektor (ej docent)	44	2,52	<0,01***	0,70
Docent/Professor	30	2,13	0,16	0,50
Stödpersonal	38	1,91	0,30	0,53

Signifikansnivåer One sample t-test: *=p≤0.10, **=p≤0.05, ***=p≤0.01

Tabell 6: Medelvärdesanalyser för items gällande arbetskrav efter yrkeskategori.

<2= Förekomsten har minskat, 2= Ingen förändring, >2 = Förekomsten har ökat

SAMTLIGA ITEMS - ARBETSKRAV		N	Medelvärde	P-värde	Standard- avvikelse
Testvärde: 2					
Krav på arbetstempo	Adjunkt/Lektor (ej docent)	44	2,41	0,01***	0,79
	Docent/Professor	30	2,03	0,79	0,67
	Stödpersonal	38	1,84	0,08*	0,55
Motstridiga krav	Adjunkt/Lektor (ej docent)	44	2,41	<0,01***	0,69
	Docent/Professor	30	2,03	0,79	0,67
	Stödpersonal	38	2,13	0,20	0,62
Krav på arbetsintensitet	Adjunkt/Lektor (ej docent)	44	2,52	<0,01***	0,90
	Docent/Professor	30	2,10	0,48	0,76
	Stödpersonal	38	1,79	0,06*	0,66
Krav på arbetsinsats	Adjunkt/Lektor (ej docent)	44	2,66	<0,01***	0,81
	Docent/Professor	30	2,30	0,03**	0,70
	Stödpersonal	38	1,95	0,66	0,73
Hinna arbets- uppgifter i tid	Adjunkt/Lektor (ej docent)	44	2,64	<0,01***	1,10
	Docent/Professor	30	2,20	0,16	0,76
	Stödpersonal	38	1,84	0,30	0,92

Signifikansnivåer One sample t-test: *=p≤0.10, **=p≤0.05, ***=p≤0.01

Distansarbetets betydelse för autonomi

Utifrån hypotes 1 antog vi att *universitets- och högskoleanställda upplevde högre autonomi efter det utökade distansarbetet*. I enlighet med tidigare forskning, som visat att distansarbete korrelerar positivt med *autonomi* (Gajendran & Harrison 2007; Sardeshmukh, Golden & Sharma 2012) visar studiens resultat att det förelåg en generell ökning i *autonomi* efter det utökade distansarbetet ($m = 2,12/p = 0,002$). En närmare analys av de enskilda items som autonomiindex bygger på i tabell 7 visar dock att det endast var *möjlighet att bestämma när arbetet utfördes* som ökade signifikant när vi beaktar samtliga svarande. Däremot finner vi inte att det förelåg några signifikanta skillnader i medelvärden när de gäller *möjlighet att bestämma hur arbete utfördes* och *möjlighet att bestämma vad i arbetet som utfördes*. Bryter vi ner materialet i yrkeskategorier så finner vi även att det fanns skillnader framför allt mellan stödpersonal och övriga yrkeskategorier. Tar vi återigen fasta på autonomiindex så var det endast stödpersonal som uppvisade förhöjd *autonomi* i samband med det utökade distansarbetet, medan detta inte var fallet bland övriga yrkeskategorier (se tabell 8).

En närmare analys av de enskilda items som autonomiindex bygger på visar att det även här fanns skillnader mellan de olika yrkeskategorierna (se tabell 9). Hos stödpersonal förekom det en förhöjd *autonomi* både avseende *när* och *hur* arbetet utfördes, medan det hos adjunkter och lektorer endast förelåg förhöjd *autonomi* avseende *när* arbetet utfördes. Hos kategorin docent/professor kan vi inte notera några signifikanta skillnader överhuvudtaget.

Tabell 7: Medelvärdesanalyser för samtliga autonomi-items. Samtliga svarande.

<2= Förekomsten har minskat, 2= Ingen förändring, >2 = Förekomsten har ökat.

SAMTLIGA AUTONOMI-ITEMS Testvärde: 2	N	Medelvärde	P-värde	Standard- avvikelse
Möjlighet bestämma hur arbetet utfördes	127	2,02	0,78	0,96
Möjlighet bestämma vad i arbetet som utfördes	127	1,94	0,37	0,69
Möjlighet bestämma när arbetet utfördes	127	2,40	<0,01***	0,82

Signifikansnivåer One sample t-test: *= $p \leq 0.10$, **= $p \leq 0.05$, ***= $p \leq 0.01$

Tabell 8: Medelvärdesanalyser för autonomiindex efter yrkeskategori.

<2= Förekomsten har minskat, 2= Ingen förändring, >2 = Förekomsten har ökat

AUTONOMIINDEX Testvärde: 2	N	Medelvärde	P-värde	Standard- avvikelse
Adjunkt/Lektor (ej docent)	44	2,05	0,66	0,68
Docent/Professor	30	1,97	0,78	0,65
Stödpersonal	38	2,38	<0,01***	0,60

Signifikansnivåer One sample t-test: *= $p \leq 0.10$, **= $p \leq 0.05$, ***= $p \leq 0.01$

Tabell 9: Medelvärdesanalyser för samtliga autonomi-items efter yrkeskategori.
 <2= Förekomsten har minskat, 2= Ingen förändring, >2 = Förekomsten har ökat

SAMTLIGA AUTONOMI-ITEMS Testvärde: 2		N	Medelvärde	P-värde	Standard- avvikelse
Möjlighet bestämma hur arbetet utfördes	Adjunkt/Lektor (ej docent)	44	1,89	0,48	1,06
	Docent/Professor	30	1,83	0,36	0,99
	Stödpersonal	38	2,29	0,03**	0,80
Möjlighet bestämma vad i arbetet som utfördes	Adjunkt/Lektor (ej docent)	44	1,93	0,58	0,81
	Docent/Professor	30	1,90	0,45	0,71
	Stödpersonal	38	2,08	0,37	0,54
Möjlighet bestämma när arbetet utfördes	Adjunkt/Lektor (ej docent)	44	2,32	0,01***	0,77
	Docent/Professor	30	2,17	0,20	0,01
	Stödpersonal	38	2,76	<0,01***	0,85

Signifikansnivåer One sample t-test: *= $p \leq 0.10$, **= $p \leq 0.05$, ***= $p \leq 0.01$

Distansarbetets betydelse för kompetensdiskretion

Angående forskningsfråga 2, huruvida det utökade distansarbetet påverkade universitets- och högskoleanställdas kompetensdiskretion, finner vi ett splittrat resultat som tyder på att det kompetensutrymme som dessa items fångade i detta sammanhang var av lite olika karaktär och av denna anledning skall betraktas som självständiga variabler. Vi finner att det förekom en generell ökning i *kreativitet och färdighet*, men en generell minskning i möjligheter till *varierande arbetsuppgifter* (se tabell 10). När det gäller *möjlighet till lärande* så förelåg inte någon signifikant förändring. Att de anställda upplevde minskade möjligheter till *varierande arbetsuppgifter* i samband med det utökade distansarbetet ligger i linje med en studie av Fulton (1999) där det framkom att distansarbetare hade mer repetitiva arbetsuppgifter jämfört med dem som arbetade på kontor. Förklaringen till detta var att de som jobbade hemifrån inte kunde utföra alla arbetsuppgifter som kontoret gav möjligheter till vilket resulterade i att arbetet blev mer repetitivt.

Bryter vi ner materialet i yrkeskategorier så ser vi att generellt så upplevde samtliga kategorier en ökad kompetensdiskretion när det gäller *kreativitet och färdighet* efter det utökade distansarbetet (se tabell 11). Dock ger ett oberoende t-test vid handen att ökningen var signifikant högre hos adjunkter och lektorer jämfört med både stödpersonal ($p < ,01$) och docenter och professorer ($p < ,05$). Härutöver finner vi att kategorierna stödpersonal och docent/professor upplevde en minskning i möjligheter till *varierande arbetsuppgifter* i samband med det utökade distansarbetet. När det gäller *möjlighet till lärande* så kan vi inte notera några signifikanta skillnader hos någon av yrkeskategorierna.

Att det här förelåg en ökning i indexet *kreativitet och färdighet*, här operationaliserat som *krav på påhittighet* och *krav på skicklighet*, bland samtliga yrkeskategorier kan ha sin orsak i att det utökade distansarbetet krävde att man lärde sig att hantera ny teknik och nya verktyg för att kunna utföra arbetet på ett tillfredsställande sätt. Men denna ökning i *kreativitet och färdighet* avspeglade sig alltså inte i ökad *möjlighet till lärande* och definitivt inte i ökade möjligheter till *varierande arbetsuppgifter* där det tvärtom förelåg en nedgång i medelvärden hos två yrkeskategorier.

Tabell 10: Medelvärdesanalyser för samtliga items gällande kompetensdiskretion. Samtliga svaranden.

<2= Förekomsten har minskat, 2= Ingen förändring, >2 = Förekomsten har ökat

SAMTLIGA INDEX/ITEMS - KOMPETENSDISKRETION Testvärde: 2	N	Medelvärde	P-värde	Standard- avvikelse
Kreativitet och färdighet (index)	127	2,65	<0,01***	0,64
Varierande arbetsuppgifter	127	1,78	<0,01***	0,62
Möjlighet till lärande	127	1,92	0,38	1,01

Signifikansnivåer One sample t-test: *=p≤0.10, **=p≤0.05, ***=p≤0.01

Tabell 11: Medelvärdesanalyser för samtliga items gällande kompetensdiskretion efter yrkeskategori.

<2= Förekomsten har minskat, 2= Ingen förändring, >2 = Förekomsten har ökat

SAMTLIGA INDEX/ITEMS - KOMPETENSDISKRETION Testvärde: 2		N	Medelvärde	P-värde	Standard- avvikelse
Kreativitet och färdighet (index)	Adjunkt/Lektor (ej docent)	44	2,90	<0,01***	0,63
	Docent/Professor	30	2,55	<0,01***	0,56
	Stödperson	38	2,39	<0,01***	0,61
Varierande arbetsuppgifter	Adjunkt/Lektor (ej docent)	44	1,84	0,15	0,71
	Docent/Professor	30	1,63	<0,00***	0,62
	Stödperson	38	1,84	0,01***	0,37
Möjlighet till lärande	Adjunkt/Lektor (ej docent)	44	2,16	0,30	1,01
	Docent/Professor	30	1,73	0,17	1,05
	Stödperson	38	2,05	0,69	0,80

Signifikansnivåer One sample t-test: *=p≤0.10, **=p≤0.05, ***=p≤0.01

Att det framför allt var adjunkter och lektorer som upplevde den kraftigaste ökningen i *kreativitet och färdighet* har troligen sin orsak i att det framför allt är denna kategori som bedriver undervisning i högre utbildning. I samband med det utökade distansarbetet var de tvungna att gå över till distansundervisning där de fick hantera ny teknik och nya verktyg enligt tidigare resonemang. Detta är en rimlig förklaring till att det framför allt var denna kategori som upplevde, inte bara ökade arbetskrav mätt utifrån Karaseks och Theorells "klassiska" kravindex, utan också en ökning i *kreativitet och färdighet* i form av ökade krav på påhittighet och skicklighet.

Distansarbetets betydelse för socialt stöd

I hypotes 2 ovan antog vi att det utökade distansarbetet under Covid-19 *påverkade universitets- och högskoleanställdas upplevelse av socialt stöd negativt*. Även om tidigare forskning inte är entydig så finns det forskning som visat på ett negativt samband mellan distansarbete och socialt stöd (eg. Sardeshmukh, Sharma & Golden 2012:202), en tendens som tycks kunna accentueras om arbetet sker mestadels av arbetsveckan på distans (Gajenran & Harrison 2007). En tidigare studie under Covid-19 med flamländska arbetstagare visade att en majoritet upplevde försvagade sociala band med både arbetsgivare och kollegor efter det utökade distansarbetet (Baert et al 2020). I den öppna frågan i vår enkät var det kommentarer kring minskat socialt stöd som var mest förekommande. Flera respondenter uppgav att kommunikationen blivit sämre, att man kände sig ensam och isolerad och saknade sina arbetskamrater efter det utökade distansarbetet. Följande citat ger exempel på detta:

"Att tvingas arbeta på distans i stort sett på heltid har lett till att jag känner mig mycket mer ensam och isolerad. All kontakt med chefen hänger på att jag tar kontakt, ingen som frågar efter hur man mår eller har det..."

"Webbmöten är bra, men dålig stämning på webbmöten är inte lätt att hantera. Och sen lägger man på och en del är ensam hemma. Kan tänka mig att många kommer börja må skit på grund av jobbet under denna period..."

"Känslan av sammanhang har försämrats betydligt när man inte längre möter fler olika kollegor spontant i olika sammanhang"

"Kommunikationen mellan kollegor har blivit sämre. Vi som arbetar på kursen har tappat kontakten..."

"Det sämsta är att man tvingas lägga mycket extraarbete på att tänka ut och implementera nya lösningar, och att lära sig ny teknik utan tillräckligt stöd/support, samt att man inte får träffa sina underbara arbetskamrater IRL"

"Jag är mycket mer ensam med mitt arbete. Andra vet inte vad jag gör."

Beaktar vi index för *socialt stöd* hos samtliga svarande så kan vi dock inte notera någon signifikant förändring i medelvärde efter det utökade distansarbetet ($m = 1,97/p = 0,520$). En närmare analys av de enskilda items som indexet bygger på i tabell 12 visar dock på en generellt minskad upplevelse av *sammanhållning i arbetslaget*, medan vi kan notera en

generell förbättring av *den plats där arbetet* utfördes vilket huvudsakligen torde varit hemmet under Covid-19.

Tabell 12: Medelvärdesanalyser för samtliga items gällande socialt stöd. Samtlig svarande. <2= Förekomsten har minskat, 2= Ingen förändring, >2 = Förekomsten har ökat

SAMTLIGA ITEMS SOCIALT STÖD Testvärde: 2	N	Medelvärde	P-värde	Standard- avvikelse
Den plats där arbetet utfördes (lugn och behaglig)	127	2,20	0,04**	1,11
Sammanhållning i arbetslaget	127	1,63	<0,01***	1,12
Arbetskamrater ställer upp	127	2,05	0,50	0,80
Komma överens med överordnade	127	1,94	0,22	0,57
Komma överens med arbetskamrater	127	2,02	0,78	0,80

Signifikansnivåer One sample t-test: *=p<0.10, **=p<0.05, ***=p<0.01

Beaktar vi ånyo index för *socialt stöd* så kan vi i tabell 13 notera att det även här förekom skillnader i upplevelser mellan studiens olika yrkeskategorier. Adjunkter och lektorer upplevde ett minskat *socialt stöd* medan stödpersonal upplevde ett ökat *socialt stöd* i samband med det utökade distansarbetet. Docenter och professorer uppvisade här inte några signifikanta skillnader.

Tabell 13: Medelvärdesanalyser för index socialt stöd efter yrkeskategori. <2= Förekomsten har minskat, 2= Ingen förändring, >2 = Förekomsten har ökat

Index SOCIALT STÖD Testvärde: 2	N	Medelvärde	P-värde	Standard- avvikelse
Adjunkt/Lektor (ej docent)	44	1,80	0,05**	0,64
Docent/Professor	30	1,91	0,34	0,53
Stödpersonal	38	2,23	0,01***	0,51

Signifikansnivåer One sample t-test: *=p<0.10, **=p<0.05, ***=p<0.01

En närmare analys av de enskilda items som index för socialt stöd bygger på, redovisat i tabell 14, visar att adjunkter och lektorer upplevde ett minskat *socialt stöd* avseende att *komma överens med överordnade* liksom *sammanhållning i arbetslaget*. I sistnämnda avseende upplevde även docenter och professorer ett minskat stöd. När det gäller stödpersonal så var det endast med avseende på *den plats där arbetet utfördes* som man upplevde en generell förbättring. En möjlig förklaring till sistnämnda resultat är att stödpersonalen inte hade arbetat hemifrån i samma utsträckning innan det utökade distansarbetet som övriga kategorier och upplevde då hemmiljön som lugnare än den på

kontoret. Det kan också bero på att detta är en kategori där det fanns funktioner som fortfarande bedrev arbetet på kontoret, en kontorsmiljö som nu upplevdes som lugnare i och med att många arbetade hemifrån.

Tabell 14: Medelvärdesanalyser för samtliga items gällande socialt stöd efter yrkeskategori. <2= Förekomsten har minskat, 2= Ingen förändring, >2 = Förekomsten har ökat

SAMTLIGA ITEMS SOCIALT STÖD Testvärde: 2		N	Medelvärde	P-värde	Standard- avvikelse
Den plats där arbetet utförs (lugn och behaglig)	Adjunkt/Lektor (ej docent)	44	1,91	0,58	1,07
	Docent/Professor	30	1,97	0,86	1,00
	Stödperson	38	2,82	<0,01***	0,96
Sammanhållning i arbetslaget	Adjunkt/Lektor (ej docent)	44	1,41	<0,01***	1,19
	Docent/Professor	30	1,47	<0,01***	0,94
	Stödperson	38	2,08	0,66	1,10
Arbetskamrater ställer upp	Adjunkt/Lektor (ej docent)	44	2,02	0,86	0,85
	Docent/Professor	30	2,07	0,70	0,91
	Stödperson	38	2,05	0,60	0,61
Kommer överens med överordnade	Adjunkt/Lektor (ej docent)	44	1,75	0,01***	0,62
	Docent/Professor	30	2,07	0,57	0,64
	Stödperson	38	2,03	0,77	0,55
Kommer överens med arbetskamrater	Adjunkt/Lektor (ej docent)	44	1,93	0,58	0,82
	Docent/Professor	30	1,97	0,57	0,32
	Stödperson	38	2,16	0,16	0,68

Signifikansnivåer One sample t-test: *= $p \leq 0.10$, **= $p \leq 0.05$, ***= $p \leq 0.01$

Distansarbete och privatliv

I hypotes 3 antog vi att det utökade distansarbetet i samband med Covid-19 gjorde det svårare för universitets- och högskoleanställda att hålla isär arbete och privatliv. Detta bland annat med anledning av att det finns studier som visat att samlokalisering av arbete och privatliv i det *samlevda rummet* kan leda till mindre tydliga gränser mellan arbete och privatliv (eg. Tietze and Musson 2005). I linje med detta visar vårt resultat att det förelåg en förhöjd *svårighet att hålla isär arbete och privatliv* efter det utökade distansarbetet ($m = 2,76$ / $p < ,01$). Av tabell 15 framgår att det förekom en ökning hos samtliga yrkeskategorier där adjunkter och lektorer angav den högsta ökningen ($m = 2,89$ / $p < ,01$) medan stödperson angav den lägsta ($m = 2,63$ / $p = < ,01$), en skillnad som dock inte är statistisk säkerställd.

Tabell 15: Medelvärdesanalyser för svårigheter att hålla isär arbete och privatliv efter yrkeskategori.

<2= Svårare att hålla isär, 2= Ingen förändring, >2 = Lättare att hålla isär

SVÅRIGHETER ATT HÅLLA ISÄR ARBETE OCH PRIVATLIV Testvärde: 2	N	Medelvärde	P-värde	Standard- avvikelse
Adjunkt/Lektor (ej docent)	44	2,89	<0,01***	0,84
Docent/Professor	30	2,77	<0,01***	0,74
Stödpersonal	38	2,63	<0,01***	0,63

Signifikansnivåer One sample t-test: *=p≤0.10, **=p≤0.05, ***=p≤0.01

I hypotes 4 antog vi att *det utökade distansarbetet i samband med Covid-19 ledde till en högre grad av WLC hos universitets- och högskoleanställda*. Detta bland annat eftersom tidigare forskning av offentlighetsanställda visat på ett positivt samband mellan distansarbete och WLC (Palumbo 2020). I linje med detta visar vår studie på en generell ökning i WLC och därmed en sämre balans mellan arbete och privatliv. Ökningen tycks dock inte varit lika stor som ökningen i *svårighet att hålla isär arbete och privatliv* ($m = 2,20/p = p <,01$), något som tyder på att otydliga gränser mellan arbete och privatliv inte nödvändigtvis leder till WLC. Resultatet i tabell 16 tyder också på att det endast var undervisande och forskande yrkeskategorier som upplevde förhöjd WLC efter det utökade distansarbetet, medan detta inte var fallet hos stödpersonal.

Tabell 16: Medelvärdesanalyser för Work-Life Conflict (WLC) efter yrkeskategori.

<2= Ökad konflikt, 2= Ingen förändring, >2 = Minskad konflikt

INDEX Work-Life Conflict (WLC) Testvärde: 2	N	Medelvärde	P-värde	Standard- avvikelse
Adjunkt/Lektor (ej docent)	44	2,43	<0,01***	0,79
Docent/Professor	30	2,29	0,06*	0,81
Stödpersonal	38	1,83	0,16	0,73

Signifikansnivåer One sample t-test: *=p≤0.10, **=p≤0.05, ***=p≤0.01

En närmare analys av de enskilda items som WLC-indexet bygger på visar att det även här fanns vissa skillnader mellan yrkeskategorierna (se tabell 17). Yrkeskategorierna med undervisning och forskning upplevde en signifikant förhöjd *rollbaserad konflikt* mellan arbete och privatliv efter det utökade distansarbetet, emedan detta inte var fallet hos stödpersonal. I övrigt förelåg framför allt stora skillnader mellan stödpersonal å ena sidan och adjunkter och lektorer å andra sidan. Adjunkter och lektorer uppvisade både en signifikant förhöjd *ansträngnings-, tids- och beteendebaserad konflikt* gentemot privatlivet medan stödpersonal, i dessa avseenden, uppvisade försvagade medelvärden om än endast av signifikant natur

med avseende på *tidsbaserad konflikt*. Avseende sistnämnda tre items uppvisade docenter och professorer endast ett signifikant medelvärde och det var med avseende på *ansträngningsbaserad konflikt* där man upplevde en generell ökning.

Sammanfattningsvis visar resultatet att samtliga yrkeskategorier upplevde ökade problem med att hålla isär arbete och privatliv efter det utökade distansarbetet. När det gäller WLC så var skillnaderna desto större, framför allt mellan å ena sidan stödpersonal som inte uppvisade någon förhöjd WLC utan där det snarare fanns en viss tendens i motsatt riktning och å andra sidan yrkeskategorier med undervisning och forskning som upplevde en generell ökning i WLC.

Tabell 17: Medelvärdesanalyser för samtliga WLC-items efter yrkeskategori.

<2= Ökad konflikt, 2= Ingen förändring, >2 = Minskad konflikt

SAMTLIGA WLC-ITEMS Testvärde: 2		N	Medelvärde	P-värde	Standard- avvikelse
Rollbaserad konflikt	Adjunkt/Lektor (ej docent)	44	2,43	<0,01***	0,85
	Docent/Professor	30	2,47	<0,01***	0,82
	Stödpersonal	38	2,08	0,61	0,94
Ansträngningsbaserad konflikt	Adjunkt/Lektor (ej docent)	44	2,50	<0,01***	1,15
	Docent/Professor	30	2,40	0,07*	1,16
	Stödpersonal	38	1,71	0,13	1,14
Tidsbaserad konflikt	Adjunkt/Lektor (ej docent)	44	2,57	<0,01***	1,04
	Docent/Professor	30	2,24	0,23	1,04
	Stödpersonal	38	1,63	0,03**	0,10
Beteendebaserad konflikt	Adjunkt/Lektor (ej docent)	44	2,23	0,02**	0,64
	Docent/Professor	30	2,07	0,57	0,64
	Stödpersonal	38	1,89	0,21	0,51

Signifikansnivåer One sample t-test: *=p≤0.10, **=p≤0.05, ***=p≤0.01

Distansarbete och arbetstider

Tidigare forskning tyder på att distansarbete tenderar att påverka arbetstiderna (Gurstein 1995; Palumbo 2020). Avsaknaden av fysisk separation mellan arbete och privatliv i det *samlevda rummet* tycks uppmuntra inte enbart till längre arbetstid utan också till arbete utanför ordinarie arbetstid (Duxbury 1992). I linje med detta antog vi i hypotes 5 att universitets- och högskoleanställdas arbetstid och arbete utanför normal kontorstid ökade efter det utökade distansarbetet. I överensstämmelse med denna hypotes visar vårt resultat i tabell 18 på en uppskattad ökning både i arbetstid ($m = 2,35/p = p <,01$) och arbete som skedde utanför normal kontorstid ($m = 2,65/p = p <,01$) efter det utökade distansarbetet.

Tabell 18: Medelvärdesanalyser för uppskattad arbetstid och uppskattat arbete utanför normal kontorstid. Samtliga svarande.

<2= Ökad omfattning, 2= Ingen förändring, >2 = Minskad omfattning

SAMTLIGA ITEMS - ARBETSTIDER Testvärde: 2	N	Medelvärde	P-värde	Standard- avvikelse
Uppskattad arbetstid	127	2,35	<0,01***	0,72
Uppskattat arbete utanför normal kontorstid	127	2,65	<0,01***	0,78

Signifikansnivåer One sample t-test: *=p≤0.10, **=p≤0.05, ***=p≤0.01

Bryter vi ner materialet i yrkeskategorier så var det endast hos adjunkter och lektorer som det förelåg en signifikant ökning i uppskattad *arbetstid* även om samtliga yrkeskategorier uppvisade förhöjda medelvärden (se tabell 19). I fråga om uppskattat *arbete utanför normal kontorstid* så kan vi dock notera en signifikant ökning hos samtliga yrkeskategorier (se tabell 19). Störst ökning uppvisade dock adjunkter och lektorer, en ökning som var signifikant högre jämfört med övriga yrkeskategorier (p <,01).

Tabell 19: Medelvärdesanalyser för uppskattad arbetstid och uppskattat arbete utanför normal kontorstid efter yrkeskategori.

<2= Ökad omfattning, 2= Ingen förändring, >2 = Minskad omfattning

SAMTLIGA ITEMS - ARBETSTIDER Testvärde: 2		N	Medelvärde	P-värde	Standard- avvikelse
Uppskattad arbetstid	Adjunkt/Lektor (ej docent)	44	2,66	<0,01***	0,81
	Docent/Professor	30	2,17	0,13	0,59
	Stödpersonal	38	2,13	0,13	0,53
Uppskattat arbete utanför normal kontorstid	Adjunkt/Lektor (ej docent)	44	2,93	<0,01***	0,73
	Docent/Professor	30	2,47	<0,01***	0,73
	Stödpersonal	38	2,26	0,02**	0,64

Signifikansnivåer One sample t-test: *=p≤0.10, **=p≤0.05, ***=p≤0.01

Att det framför allt var adjunkter och lektorer som uppvisade en ökning i både *arbetstid* och *arbete utanför normal kontorstid* har troligen sin orsak i att det främst är denna kategori som är involverad i undervisning. Detta är en kategori som redan innan Covid-19 haft en hög involvering i arbetet, höga arbetskrav och mycket undervisning (SULF 2019), som man i och med det utökade distansarbetet var tvungen att anpassa till nya förutsättningar i enlighet med tidigare diskussion.

Samband mellan studiens beroende variabler

Korrelationsmatrisen i tabell 20 visar hur var och en av studiens beroende variabler korrelerade med övriga beroende variabler. I hypotes 12 antog vi att *svårigheter att hålla isär arbete och privatliv* skulle uppvisa ett positivt samband med WLC efter det utökade distansarbetet. I enlighet med antagandet i denna hypotes finner vi i tabell 20 ett halvstarkt positivt samband ($r = 0,556$, $p < 0,01$) mellan *svårigheter att hålla isär arbete och privatliv* å ena sidan och WLC å andra sidan. Detta samband kan vara ett utslag av ömsesidig kausalitet där *svårigheter att hålla isär arbete och privatliv* ledde till ökad WLC likaväl som att ökad WLC ledde till *svårigheter att hålla isär arbete och privatliv* efter det utökade distansarbetet. Ett annat halvstarkt samband ($r = 0,550$, $p \leq 0,01$) kan vi notera mellan *uppskattad arbetstid* och *uppskattat arbete utanför normal kontorstid*, ett samband som inte heller är så oväntat eftersom ökad *arbetstid* torde ha lett till ökad risk för *arbete utanför normal kontorstid* efter det utökade distansarbetet. Vi finner även empiriskt stöd för hypotes 14 där vi antog att *arbetstid* och *arbete utanför normal kontorstid* korrelerade positivt med WLC såväl som *svårigheter att hålla isär arbete och privatliv* efter det utökade distansarbetet. Av tabell x16 framgår dock att dessa samband är svagare, vilket skulle kunna tolkas som att *arbetstid* och *arbete utanför normal kontorstid* troligen ledde till viss förhöjd risk för ökade WLC liksom svårighet att hålla isär arbete och privatliv efter det utökade distansarbetet.

Tabell 20: Korrelationsmatris över studiens beroende variabler. Persons r.

		Svårighet hålla isär arbete/privatliv	Work-Life Conflict (WLC)	Uppskattad arbetstid	Uppskattat arbete utanför normal kontorstid
Svårighet hålla isär arbete/privatliv	Pearsons	1	0,56***	0,36***	0,26***
	P-värde		<0,01	<0,01	<0,01
	N	127	127	127	127
Work-Life Conflict (WLC)	Pearsons	0,56***	1	0,38***	0,31***
	P-värde	<0,01		<0,01	<0,01
	N	127	127	127	127
Uppskattad arbetstid	Pearsons	0,36***	0,38***	1	0,55***
	P-värde	<0,01	<0,01		<0,01
	N	127	127	127	127
Uppskattat arbete utanför normal kontorstid	Pearsons	0,26***	0,31***	0,55***	1
	P-värde	<0,01	<0,01	<0,01	
	N	127	127	127	127

P-värde t-test *= $p \leq 0,10$, **= $p \leq 0,05$, ***= $p \leq 0,01$

I följande analyser ska vi undersöka hur faktorer i och utanför arbetssituationen eventuellt påverkade de enkätsvarandes *svårigheter att hålla isär arbete och privatliv*, WLC, *arbetstid* och *arbete utanför normal kontorstid*. I dessa analyser har vi valt att behandla ett av de items som ingick i indexet för socialt stöd som en fristående variabel, det handlar om det items som berörde huruvida man upplevde arbetsplatsen som lugn och behaglig. Anledningen till detta är att detta påstående, troligen i huvudsak, kom att förknippas med hur arbetsplatsen

upplevdes i hemmet eftersom arbetet företrädesvis skedde på distans under första vågen av Covid-19. Övriga items i indexet för socialt stöd berörde istället kvaliteten på de sociala relationerna i arbetsorganisationen. Detta gör att sistnämnda items kom att ha andra effekter i studiens regressionsanalyser jämfört med det items som berörde upplevelsen av arbetsplatsen. Detta är anledningen till att vi i regressionsanalyserna valt att behandla det items som är relaterat till arbetsplatsen som en självständig variabel benämnd *socialt stöd på arbetsplatsen* (SSA). Övriga items som berörde kvaliteten på de sociala relationerna i arbetsorganisationen har i detta sammanhang fått bilda ett index benämnt *socialt stöd från arbetsorganisationen* (SSAO).

Faktorer av betydelse för svårigheter att hålla isär arbete och privatliv

En del tidigare forskning har pekat på problemet med att hålla isär arbete och privatliv vid distansarbete (eg. Tietze & Musson 2005). Orsaken till detta kan rimligen ligga i att gränsen mellan arbete och privatliv blir mindre tydlig när arbetet sker hemifrån i det som Morrison (2019) valt att kalla för det samlevda rummet där vi bor och jobbar på samma ställe. Våra analyser ovan visade ju också, i enlighet med hypotes 3, att generellt så upplevde samtliga yrkeskategorier att det blev svårare att hålla isär arbete och privatliv i och med det utökade distansarbetet. I regressionsanalysen, redovisad i tabell 21, finner vi även stöd för hypotes 11 i och med att det föreligger ett positivt samband mellan distansarbetets ökningsgrad och *svårigheter att hålla isär arbete och privatliv*. Detta betyder att jämfört med en mindre ökningsgrad i distansarbete så tenderade en större ökningsgrad i distansarbete att ha lett till en mer omfattande ökning i *svårigheter att hålla isär arbete och privatliv* efter det utökade distansarbetet.

I hypotes 7 antog vi att *kvinnor* och de med *hemmavarande barn* upplevde *större svårighet att hålla isär arbete och privatliv* jämfört med *män* och dem *utan hemmavarande barn* efter det utökade distansarbetet. Av tabell 21 kan vi dock inte notera några signifikanta resultat i denna riktning även om variabeln *hemmavarande barn* uppvisar en positiv koefficient. Av modell 2 och 3 framgår däremot att *arbetskrav* uppvisar ett positivt samband med *svårigheter att hålla isär arbete och privatliv* vilket tyder på att *arbetskrav* hade en förstärkande effekt på *svårigheter att hålla isär arbete och privatliv* efter det utökade distansarbetet. *Socialt stöd på arbetsplatsen* uppvisar däremot ett negativt samband vilket tyder på att en lugn och behaglig arbetsplats dämpade svårigheterna att hålla isär arbete och privatliv. Av modell 3 framgår att samma tendens gäller för *varierande arbetsuppgifter* där vi finner ett negativt samband vilket tyder på att *varierande arbetsuppgifter* kan ha dämpat *svårigheterna att hålla isär arbete och privatliv* efter det utökade distansarbetet.

Som svar på forskningsfråga 6 ser vi i tabell 21 att interaktionsfaktorn *arbetskrav-varierande arbetsuppgifter* (AK x VA) korrelerar positivt med *svårigheter att hålla isär arbete och privatliv* i modell 3. Detta ligger i linje med tidigare forskning som visat att kompetensdiskretion, när den kombineras med höga arbetskrav, kan förstärka den belastande effekten av arbetskrav (Viotti & Converso 2016). Som enskild faktor har dock *varierande arbetsuppgifter* en negativ effekt på *svårigheter att hålla isär arbete och privatliv* i modell 3. Att kompetensdiskretion kan ha en avlastande effekt för arbetstagare samtidigt som det har en belastande effekt när det kombineras med arbetskrav har även har även framkommit i tidigare forskning (Viotti & Converso 2016).

Tabell 21: Betydelsen av faktorer i och utanför arbetsituationen för svårigheter att hålla isär arbete och privatliv efter det utökade distansarbetet. Hierarkisk multipel OLS-regression med standardiserade regressionskoefficienter.

	Modell 1		Modell 2		Modell 3	
	R ² =0,10/p=0,75		R ² =0,30***		R ² =0,35***	
Variabel	β	p	β	p	β	p
Kvinnor	-,04	,67	-,02	,84	,01	,82
Bor med partner	-,02	,91	-,07	,40	-,08	,32
Hemmavarande barn	,14	,34	,12	,16	,11	,20
Arbetskrav (AK)			,36	<,01***	,41	<,01***
Socialt stöd på arbetsplatsen (SSA)			-,24	<,01***	-,24	<,01***
Socialt stöd från arb. org. (SSAO)			,05	,57	-,07	,49
Autonomi (AU)			-,07	,47	,11	,28
Kreativitet & färdighet (KF)			,11	,24	,07	,46
Var. arbetsuppgifter (VA)			-,14	,13	-,21	,03**
Möjlighet till lärande (ML)			-,12	,19	-,12	,16
Distansarbetets ökningsgrad			,18	,02**	,18	,03**
AK x KF					,06	,55
AK x AU					-,11	,30
AK x ML					-,10	,28
AK x SSA					-,04	,69
AK x SSAO					,07	,56
AK x VA					,18	,07*

R² = determinationskoefficient; β = standardiserad regressionskoefficient;
 p = p-värde t-test * = p ≤ 0.10, ** = p ≤ 0.05, *** = p ≤ 0.01

Faktorer av betydelse för Work-Life Conflict

I tabell 22 finner vi inte några belegg för hypotes 7 där vi i enlighet med tidigare forskning antog att *kvinnor* och dem *med hemmavarande barn* upplevde en högre *work-life conflict* (WLC) jämfört med *män* och dem *utan hemmavarande barn* efter det utökade distansarbetet. I hypotes 8 antog vi att *autonomi* och *socialt stöd* korrelerade negativt med WLC medan *arbetskrav* korrelerade positivt med WLC efter det utökade distansarbetet. Autonomi uppvisar dock inte någon signifikant effekt på WLC som framgår av tabell 22. Däremot finner vi att *socialt stöd på arbetsplatsen* korrelerade negativt med WLC. I överensstämmelse med hypotes 8 kan vi också konstatera att *arbetskrav* korrelerade positivt med WLC. Däremot finner vi inget stöd för hypotes 9 där vi antog att *autonomi* och *socialt stöd* dämpade den förhöjda effekten av *arbetskrav* på WLC efter det utökade distansarbetet.

Detta eftersom vi i modell 3 i tabell 22 inte finner några signifikanta interaktionseffekter varken mellan *arbetskrav* och *socialt stöd* (AK x SSA; AK x SSAO) eller mellan *arbetskrav* och *autonomi* (AK x AU). Som svar på forskningsfråga 6 ser vi dock att interaktionsfaktorn *arbetskrav-kreativitet och färdighet* (AK x KF) korrelerar positivt med WLC efter det utökade distansarbetet. Detta ligger i linje med tidigare forskning som visat att kompetensdiskretion, när den kombineras med höga arbetskrav, kan förstärka den belastande effekten av arbetskrav (Viotti & Converso 2016). Som enskild faktor uppvisar dock *kreativitet och färdighet* varken någon positiv eller negativ effekt på WLC i vår studie. Ett av de items som enligt krav-kontroll och stödmodellen står för kompetensdiskretion, *varierande arbetsuppgifter*, uppvisar dock ett negativt samband med WLC. Detta innebär att faktorn tycks haft en dämpande effekt på WLC efter det utökade distansarbetet.

Tabell 22: Betydelsen av faktorer i och utanför arbetssituationen för Work-Life Conflict (WLC) efter det utökade distansarbetet. Hierarkisk multipel OLS-regression med standardiserade regressionskoefficienter

	Modell 1		Modell 2		Modell 3	
	R ² =0,27/p=0,33		R ² =0,48***		R ² =0,52***	
Variabel	β	p	β	p	β	p
Kvinnor	-,12	,20	-,07	,34	-,09	,19
Bor med partner	,11	,24	,07	,35	,07	,28
Hemmavarande barn	,02	,82	-,02	,79	-,02	,83
Arbetskrav (AK)			,52	<,00***	,49	<,01***
Socialt stöd på arbetsplatsen (SSA)			-,23	<,00***	-,23	<,01***
Socialt stöd från arb.org (SSAO)			,07	,38	,07	,41
Autonomi (AU)			-,12	,16	-,10	,29
Kreativitet & färdighet (KF)			-,04	,66	-,07	,44
Var. arbetsuppgifter (VA)			-,17	,02**	-,18	,03**
Möjlighet till lärande (ML)			-,07	,38	-,10	,18
Distansarbetets ökningsgrad			,03	,70	,03	,61
AK x KF					,21	,01***
AK x AU					-,09	,33
AK x ML					-,05	,51
AK x SSA					-,07	,38
AK x SSAO					,04	,70
AK x VA					-,02	,81

R² = determinationskoefficient; β = standardiserad regressionskoefficient;
p = p-värde t-test * = p ≤ 0.10, ** = p ≤ 0.05, *** = p ≤ 0.01

I forskningsfråga 7 ställde vi bland annat frågan vad det fanns för likheter och skillnader i bestämningsfaktorer när det gäller *svårigheter att hålla isär arbete och privatliv* och WLC, hos universitets- och högskoleanställda, efter det utökade distansarbete. Analyserna ovan tyder på att det både fanns likheter och skillnader. *Arbetskrav* hade en förstärkande effekt medan *varierande arbetsuppgifter* och *socialt stöd på arbetsplatsen* hade en dämpande effekt som enskilda faktorer i båda fallen. De skillnader som vi finner rör för det första distansarbetets ökningsgrad som endast uppvisade ett positivt samband med *svårigheter att hålla isär arbete och privatliv*. Interaktionsfaktorn *arbetskrav-kreativitet och färdighet* (AK x KF) uppvisade endast ett positivt samband med WLC, medan interaktionsfaktorn *arbetskrav-varierande arbetsuppgifter* (AK x VA) endast uppvisade ett positivt samband med *svårigheter att hålla isär arbete och privatliv*.

Tabell 23: Betydelsen av faktorer i och utanför arbetssituationen för uppskattad arbetstid efter det utökade distansarbetet. Hierarkisk multipel OLS-regression med standardiserade regressionskoefficienter.

	Modell 1		Modell 2		Modell 3	
	R ² =0,27/p=0,33		R ² =0,48***		R ² =0,52***	
Variabel	β	p	β	p	β	p
Kvinnor	-,03	,71	-,07	,37	-,10	,21
Bor med partner	,10	,27	,03	,66	,04	,58
Hemmavarande barn	-,13	,15	-,07	,39	-,10	,21
Arbetskrav (AK)			,43	<,00***	,47	<,00***
Socialt stöd på arbetsplatsen (SSA)			,11	,17	,11	,18
Socialt stöd från arb. org. (SSAO)			,03	,70	,03	,73
Autonomi (AU)			-,03	,76	,05	,63
Kreativitet & färdighet (KF)			,31	,00***	,23	,10*
Var. arbetsuppgifter (VA)			-,01	,87	-,07	,41
Möjlighet till lärande (ML)			-,06	,47	-,09	,24
Distansarbetets ökningsgrad			,09	,20	,09	,23
AK x KF					,11	,20
AK x AU					-,22	,03**
AK x ML					,12	,18
AK x SSA					-,01	,91
AK x SSAO					,00	,99
AK x VA					,14	,13

R² = determinationskoefficient; β = standardiserad regressionskoefficient;
 p = p-värde t-test * = p ≤ 0.10, ** = p ≤ 0.05, *** = p ≤ 0.01

Faktorer av betydelse för uppskattad arbetstid

Av tabell 23 framgår att ingen av bakgrundsfaktorerna hade någon signifikant effekt på *uppskattad arbetstid* efter det utökade distansarbetet. Faktorer i arbetssituationen som uppvisade ett positivt samband med *arbetstid* var *arbetskrav* (i enlighet med hypotes 10) och kompetensdiskretion i form *kreativitet och färdighet* (som svar på forskningsfråga 5). Det positiva sambandet som vi kan notera mellan kompetensdiskretion i form av *kreativitet och färdigheter* å ena sidan och *arbetstid* å andra sidan är öppet för tolkning. Förklaringen till det positiva sambandet skulle kunna ligga i ökad arbetsmotivation till följd av ökad kompetensdiskretion efter det utökade distansarbetet. De två items som ligger till grund för indexet *kreativitet och färdighet* är dock formulerade som krav; *krav på påhittighet* och *krav på skicklighet*. Detta innebär att sambandet mellan detta index och arbetstid också skulle kunna vara ett utslag av ökade arbetskrav, snarare än färdighetskontroll, till följd av det utökade distansarbetet. Med utgångspunkt i tidigare analyser har vi ovan diskuterat möjliga indikationer på att indexet *kreativitet och färdighet* snarare skall definieras som en form av arbetskrav än ett stimulerande och utvecklande kompetensutrymme, en diskussion som vi har anledning att återkomma till i rapportens avslutande kapitel. Som svar på forskningsfråga 3 finner vi inte att *autonomi* och *socialt stöd* uppvisade något samband med *arbetstid* som enskilda faktorer. Däremot kan vi som svar på forskningsfråga 4 konstatera att *autonomi* hade en dämpande inverkan på arbetskravens förstärkande effekt på *arbetstid*, detta eftersom vi finner en negativ interaktionseffekt mellan *arbetskrav* och *autonomi* (AK x AU). Vi kan dock inte se att *socialt stöd* skulle haft en motsvarande dämpande effekt på arbetskraven i förhållande till *arbetstid*.

Faktorer av betydelse för uppskattat arbete utanför normal kontorstid

I modell 1 i tabell 24 framgår att *boende med barn* uppgett att de i mindre utsträckning arbetade utanför normal kontorstid jämfört dem som ej bodde med barn efter det utökade distansarbetet, ett samband som dock inte kvarstår i modell 2. I modell 2 och 3 i samma tabell framgår vidare att *arbetskrav* och kompetensdiskretion, i form av *kreativitet och färdighet*, uppvisade positiva samband med *arbete utanför normal kontorstid* i enlighet med hypotes 10 respektive som svar på forskningsfråga 5. Av tabell 24 framgår även att distansarbetets ökningsgrad korrelerade positivt med *arbete utanför normal kontorstid*. Detta innebär att det fanns en tendens till mer omfattande ökning i *arbete utanför normal kontorstid* vid en större ökningsgrad i distansarbete jämfört med en mindre ökningsgrad i distansarbete. Av modell 3 framgår även att vi har två interaktionsfaktorer som uppvisade signifikans. Som svar på forskningsfråga 4 finner vi att *autonomi* dämpade arbetskravens förstärkande effekt på arbete utanför normal kontorstid, medan socialt stöd från arbetsorganisationen istället ökade arbetskravens förstärkande effekt på arbete utanför normal kontorstid efter det utökade distansarbetet. Detta eftersom vi finner en negativ interaktionseffekt mellan *arbetskrav* och *autonomi* (AK x AU) och en positiv interaktionseffekt mellan arbetskrav och socialt stöd från arbetsorganisationen (AK x SSAO). Möjliga tolkningar av dessa interaktionseffekter kommer att diskuteras under *Sammanfattning och diskussion*.

Som svar på forskningsfråga 7 tyder analyserna ovan på att det både fanns likheter och skillnader i bestämningsfaktorer för *uppskattad arbetstid* respektive *uppskattat arbete utanför normal kontorstid* efter det utökade distansarbetet. *Arbetskrav* och kompetensdiskretion i

form av *kreativitet och färdighet* uppvisade ett positivt samband med både *arbetstid* och *arbete utanför normal kontorstid*. En ytterligare likhet är att *autonomi* både dämpade det positiva sambandet mellan *arbetskrav* och *arbetstid* liksom mellan *arbetskrav* och *arbete utanför normal kontorstid*. I övrigt skilde sig bestämningsfaktorerna.

Tabell 24: Betydelsen av faktorer i och utanför arbetssituationen för uppskattat arbete utanför normal kontorstid efter det utökade distansarbetet. Hierarkisk multipel OLS-regression med standardiserade regressionskoefficienter.

	Modell 1		Modell 2		Modell 3	
	R ² =0,04/p=0,33		R ² =0,24***		R ² =0,46***	
Variabel	β	p	β	p	β	p
Kvinnor	-,05	,59	-,06	,51	-,08	,36
Bor med partner	-,06	,54	-,11	,21	-,10	,24
Hemmavarande barn	-,18	,04**	-,12	,17	-,14	,13
Arbetskrav (AK)			,27	,01***	,29	,01***
Socialt stöd på arbetsplatsen (SSA)			-,05	,56	-,07	,44
Socialt stöd från arb. org. (SSAO)			-,08	,43	-,12	,26
Autonomi (AU)			-,06	,56	,08	,46
Kreativitet & färdighet (KF)			,21	,04**	,18	,08*
Var. arbetsuppgifter (VA)			-,07	,48	-,04	,64
Möjlighet till lärande (ML)			-,07	,48	-,10	,28
Distansarbetets ökningsgrad			,16	,06*	,15	,06*
AK x KF					-,05	,64
AK x AU					-,22	,06*
AK x ML					,06	,53
AK x SSA					-,16	,12
AK x SSAO					,24	,05**
AK x VA					-,13	,23

R² = determinationskoefficient; β = standardiserad regressionskoefficient;
p = p-värde t-test * = p ≤ 0.10, ** = p ≤ 0.05, *** = p ≤ 0.01

Sammanfattning och diskussion

I denna rapport har vi använt Karasek och Theorells (1990) krav-kontroll stödmodell, i något reviderad form, för att studera hur det utökade distansarbetet i samband med första vågen av Covid-19 påverkade faktorer relaterade till arbetssituation, arbetstider och privatliv hos anställda inom akademien. Utöver detta har vi även haft för avsikt att undersöka om bakgrundsfaktorer och variationer i faktorer relaterade till arbetssituationen påverkade

arbetstider och privatliv efter det utökade distansarbetet. Nedan kommer vi att sammanfatta och diskutera vårt resultat med utgångspunkt i tidigare forskning och våra teoretiska utgångspunkter vilka är, utöver krav-kontroll stödmodellen, Work-Life Conflict (WLC)/Work-Life Balance (WLB) samt Arnult Morrisons (2019) tillämpning av Ray Oldenburgs (1999) teori om olika sociala rum och hur dessa tar sig uttryck i ett flexibelt virtuellt arbetsliv.

Distansarbetets konsekvenser för arbetskrav, arbetstider och privatliv

Som redan nämnts är tidigare forskning inte entydig när det kommer till distansarbets påverkan på arbetssituation och privatliv. Arbetet i det som Morrison (2019) valt att kalla det samlevda rummet, där vi bor och jobbar på samma plats, har av vissa ansetts kunna leda till förbättrad work-life balance (WLB). Detta genom en reducering av work-life conflict (WLC) som bland annat grundar sig i ökad flexibilitet i arbetsupplägg (Felstead et al 2002). Ytterligare forskning som pekar i samma riktning visar på att distansarbete tenderar att leda till större frihet, lägre arbetskrav och sammantaget bättre WLB (Baerts et al 2020:9; Sardeshmukh, Golden & Sharma 2012:202; Gajendran & Harrison 2007). Andra studier har istället pekat på farorna med distansarbete och när arbetet är förlagt till det samlevda rummet. Detta i form av mindre tydliga gränser mellan arbete och privatliv, något som i sin tur riskerar att leda till störningar och konflikter snarare än att underlätta arbete och privatliv (eg. Tietze and Musson 2005). En studie med europeiska offentlighetsanställda av Palumbo (2020) visade till exempel att distansarbete korrelerade positivt med WLC och negativt med WLB. Palumbo menade, utifrån studiens resultat, att distansarbetet bidrog till en större ansträngning i arbetet med långa arbetsdagar med risk för arbetsrelaterad utmattning.

Enkätresultatet från vår studie av offentlighetsanställda inom högre utbildning kan sägas ligga i linje med Palumbos (2020) resultat när vi analyserar empirin i sin helhet. Resultatet tyder på att det utökade distansarbetet inom högre utbildning, i och med Covid-19, resulterade i sämre balans mellan arbete och privatliv till följd av ökade *arbetskrav*, större *svårigheter att hålla isär arbete och privatliv*, ökad WLC och förlängd *arbetstid* samt *arbete utanför normal kontorstid*. När vi bryter ner materialet i yrkeskategorier så ser vi dock att det framför allt var adjunkter och lektorer som upplevde ökade *arbetskrav* medan vi snarare kan se en viss tendens till minskade *arbetskrav* hos stödpersonal. Liknande skillnader mellan yrkeskategorierna kan vi även notera när det gäller *arbetstid* där det framför allt var adjunkter och lektorer som upplevde en ökning medan vi inte kan se några signifikanta förändringar hos övriga yrkeskategorier. När det gäller WLC så upplevde adjunkter och lektorer tillsammans med docenter och professorer ökad WLC medan stödpersonal upplevde en viss tendens till minskad WLC som en konsekvens av det utökade distansarbetet.

När de gäller *svårigheter att hålla isär arbete och privatliv* samt *arbete utanför normal kontorstid* kunde vi dock se en signifikant ökning hos samtliga yrkeskategorier även om ökningen var signifikant högre hos adjunkter och lektorer jämfört med övriga yrkeskategorier när det gäller *arbete utanför normal kontorstid*. En möjlig förklaring till den generella ökningen hos samtliga yrkeskategorier i dessa avseenden var att distansarbetets ökningsgrad, som var hög hos samtliga yrkeskategorier, hade en förstärkande effekt på både på *svårigheter att hålla isär arbete och privatliv* liksom *arbete utanför normal kontorstid*. Vårt resultat ligger därmed i linje med andra studier som visat på mindre tydliga gränser mellan arbete och privatliv när arbetet är förlagt till det samlevda rummet (eg. Tietze and

Musson 2005), en risk som dock framför allt tycks vara överhängande vid en kraftig ökning i distansarbete.

Studiens regressionsanalyser visade att *arbetskrav* var en förstärkande bestämningsfaktor för *arbetstid*, *arbete utanför normal kontorstid*, WLC såväl som *svårigheter att hålla isär arbete och privatliv*. Adjunkter och lektorer var den kategori som framför allt upplevde att *arbetskrav* såväl som *arbetstid* och *arbete utanför normal kontorstid* hade ökat i och med det utökade distansarbetet. Att det framför allt var adjunkter och lektorer som utmärkte sig i dessa avseenden torde ha sin orsak i att det huvudsakligen är denna kategori som undervisar i högre utbildning. Övergången till distansundervisning bidrog till ytterligare en dimension av distansarbetet under första vågen av Covid-19. Undervisande personal var här tvungen att hantera ny teknik, nya verktyg och tillämpa alternativa didaktiska strategier i samband med föreläsningar, seminarier och annan studentrelaterad kommunikation. Resultatet ligger i linje med annan forskning som tyder på att övergången till distansarbete upplevdes som mest betungande hos yrkesgrupper där social interaktion utgjort kärnaktiviteten i arbetet under första vågen av Covid-19 (Farta et al 2020). I denna forskning framgår att lärare var den yrkeskategori som upplevde störst frustration och otilfredsställelse bland annat beroende på svårigheter att överföra kunskap och anpassa undervisningen efter elevers behov. I detta sammanhang är det dock viktigt att betona att empirin i denna forskning, i likhet med empirin i vår studie, samlades in relativt snart efter övergången till det utökade distansarbetet i samband med första vågen av Covid-19. Tidigare forskning har nämligen visat att störningar på privatlivet framför allt är vanligt förekommande initialt vid övergång till distansarbete men att dessa störningar sedan avtar (Duxburys et al 1998).

Distansarbete, autonomi och flexibilitet

Tidigare studier har visat på positiva samband mellan distansarbete och upplevd autonomi (Gajendran & Harrison 2007; Sardeshmukh & Sharma 2012). En möjlig förklaring som getts till dessa forskningsresultat är att distansarbetande är benägna att uppleva en ökad frihet och diskretion i arbetet till följd av det *virtuella fjärde rummets* distansering från kontroll *face-to-face* från kollegor och chefer i det *kollegiala rum* som den fysiska arbetsplatsen skapar förutsättningar för (Dubrin 1991). Vårt resultat visar i linje med tidigare forskning en signifikant förhöjd upplevelse av *autonomi* efter det utökade distansarbetet när vi beaktar vårt autonomiindex hos samtliga svarande. Bryter vi ner materialet i yrkeskategorier så kan vi dock konstatera att det endast var *stödpersonal* som uppvisade signifikant förhöjd *autonomi* medan detta inte är fallet hos övriga yrkeskategorier när vi ser till studiens autonomiindex. Varför det framför allt är *stödpersonal* som upplevde ökad *autonomi efter det utökade distansarbetet* är svårt att svara på men skulle kunna ha sin orsak i att det framför allt var hos denna yrkeskategori som det fanns störst utrymme för utökad *autonomi* eftersom de innan Covid-19 distansarbetat i mindre utsträckning jämfört med övriga yrkeskategorier.

Autonomi är en viktig faktor i Karaseks och Theorells (1990) krav-kontroll och stödmodell, en faktor som anses bidra till för arbetstagaren bättre kontroll i arbetet. En intressant fråga är då om denna förhöjda autonomi som visat sig vara förknippad med distansarbete, om än i mer eller mindre utsträckning som resultat ovan visat, är något som kan bidra till bättre kontroll inte endast i arbetet utan också över privatlivet. Även om autonomi visat sig ha positiva effekter för arbetstagare har det under senare år riktats kritik mot att ensidigt se ökad frihet i arbetet som något som bidrar till större kontroll över arbete och privatliv (Allvin 2006). Detta

eftersom forskning visat att flexibla arbetsformer, vilket distansarbete kan ses som exempel på, kan innebära fler övertidstimmar och högre grad av WLC (Arbetsmiljöverket 2019). I linje med denna forskning uppvisade adjunkter och lektorer, i vår studie, en generell ökning i arbetstid såväl som WLC efter det utökade distansarbetet. Emellertid, hos stödpersonal kunde vi varken notera någon signifikant ökning i arbetstid eller WLC. Huruvida distansarbete leder till fler övertidstimmar och högre grad av WLC tycks därmed vara avhängigt hur olika yrkeskategoriers arbetsförutsättningar påverkas när arbetet blir allt mer virtuellt samtidigt som det förläggs till det samlevda rummet där vi bor och jobbar på samma ställe. Däremot tyder vårt resultat på att *svårigheter att hålla isär arbete och privatliv* liksom *arbete utanför normala kontorstider* skulle kunna vara mer generellt förekommande problem vid omfattande distansarbete, åtminstone inkom akademien. Detta eftersom samtliga yrkeskategorier uppvisade signifikant förhöjda medelvärden i dessa avseenden.

Emellertid tyder regressionsanalyserna ovan på att flexibilitet i form av *autonomi*, i alla fall i vissa avseenden, snarare bidrog till högre kontroll över arbetssituationen när det gällde arbetstider efter det utökade distansarbetet. Även om *autonomi* inte hade någon effekt som enskild faktor så fann vi att *autonomi* både hade en dämpande effekt på arbetskravens förstärkande effekt på *arbetstid* liksom *arbete utanför normal kontorstid*. Dessa resultat ligger i linje med krav-kontroll och stödmodellens grundläggande antaganden om att autonomi hjälper arbetstagare att hantera arbetskrav (Karasek & Theorell 1990). Snarare än att ha varit en följd av ökad autonomi kan ökade *svårigheter att hålla isär arbete och privatliv*, liksom ökningen i *arbete utanför normal kontorstid*, antas varit en konsekvens av mindre tydliga gränser mellan arbete och privatliv orsakad av en kraftig ökning i distansarbete förlagt till det *samlevda rummet* där de anställda i högre utbildning i stor utsträckning kom att bo och jobba på samma ställe. Mindre tydliga gränser mellan de olika livssfärerna kan naturligtvis också ses som en form av flexibilitet, men eftersom tidigare forskning visat att flertalet människor uppskattar tydliga gränser mellan livssfärerna så kan dylika förhållanden knappast uppfattas som ett utslag av kontroll över arbete och privatliv (Mellner 2015). Dock utesluter inte detta att distansarbetande kan uppskatta närheten mellan livssfärerna så länge de har kontroll över gränserna.

Distansarbete och kompetensdiskretion

Kompetensdiskretion är i likhet autonomi en viktig aspekt av kontrollbegreppet i Karaseks och Theorells (1990) krav-kontroll och stödmodell. Emellertid är det inte självklart att kompetensdiskretion med nödvändighet innebär färdighetskontroll i bemärkelsen kompetensutnyttjande och utvecklingsmöjligheter som upplevs som stimulerande och utvecklande i enlighet med Karasek och Theorells antagande (Widmark 2004). Snarare skall man kanske istället definiera kompetensdiskretion som ett kompetensutrymme som innebär att det finns diskretion i arbetet att tillämpa och utveckla kompetens, men att denna diskretion inte nödvändigtvis behöver uppfattas som färdighetskontroll om den enskilde arbetstagaren inte upplever detta utrymme som stimulerande och utvecklande. I linje med detta antagande finns det också de som menat att kompetensdiskretion inte fungerar *tout-court* som en resurs utan kan under vissa omständigheter snarare uppfattas som ett belastande arbetskrav (Viotti & Converso 2016). Att vara kreativ eller lära sig nya saker kräver ofta mobilisering av energi vilket skiljer kompetensdiskretion från andra typer av resurser såsom autonomi och socialt stöd som inte är energiförbrukande på samma sätt och som därför kan betraktas som mer renodlade resurser menar Viotti och Converso (2016),

och det finns också studier som visat på positiva samband mellan kompetensdiskretion och arbetskrav (Bakker, van Veldhoven & Xanthopoulou 2010). Det sistnämnda gäller även för vår studie som uppvisade ett positivt samband mellan *arbetskrav* och kompetensdiskretion i form av *kreativitet och färdighet*. *Kreativitet och färdighet* uppvisade därutöver ett nollsamband med *autonomi*. Övriga items avsedda att mäta kompetensdiskretion i Karasek och Theorells modell; *varierande arbetsuppgifter* och *möjlighet till lärande*, uppvisade positiva samband med *autonomi* och nollsamband med *arbetskrav*. I faktoranalysen i metodavsnittet kunde vi också konstatera att de två items som ingår i indexet *kreativitet och färdighet*, *krav på påhittighet* och *krav på skicklighet*, endast laddade starkt mot de items som ingår i Karaseks och Theorells (1990) "klassiska" kravindex. Sammantaget gör detta att vi ställer oss tveksamma till om de två items som ingår i indexet *kreativitet och färdighet*, i detta sammanhang, verkligen mätte kompetensdiskretion i bemärkelsen kompetensutnyttjande och utvecklingsmöjligheter som upplevdes som stimulerande och utvecklande.

Den svaga validiteten liksom reliabiliteten hos de items som är avsedda att mäta kompetensdiskretion talar också för att dessa mätte olika former av kompetensdiskretion i detta sammanhang. Resultatet kan sägas bekräfta detta i och med att vi finner en generell ökning i *kreativitet och färdighet* samtidigt som vi kan notera minskade möjligheter till *varierande arbetsuppgifter* efter det utökade distansarbetet när vi beaktar samtliga svarande. Avseende *möjlighet till lärande* så finner vi inte några generella förändringar överhuvudtaget. När det gäller tendensen till minskad variation i arbetet ligger detta i linje med tidigare forskning som visat att distansarbete kan leda till mer repetitiva arbetsuppgifter (Fulton 1999). Detta torde vara beroende av att distansarbetet, i det som Morrison (2019) kallar fjärde rummet, huvudsakligen är ett virtuellt arbete avskilt från den fysiska arbetsplatsen med sämre tillgång till det *kollegiala rummet* med de interaktionsmöjligheter i form av utbyte av idéer, kunskap och information som där finns att tillgå (Farta m fl 2020; Fulton 2000). Att så gott som allt arbete sker via datorn vid distansarbete torde i sig också kunna bidra upplevelsen av monotoni och brist på variation.

Samtidigt kan vi alltså notera en ökning i *kreativitet och färdigheter* hos samtliga yrkeskategorier även om vi finner den kraftigaste ökningen hos adjunkter och lektorer. Att vi ser den kraftigaste ökningen hos den kategori som framför allt bedriver undervisning handlar sannolikt om att det framför allt var denna kategori som behövde hantera och tillämpa ny teknik, nya verktyg och nya didaktiska strategier i och med det utökade distansarbetet. Detta är en rimlig förklaring till att det framför allt var denna kategori som upplevde, inte bara ökade *arbetskrav* mätt utifrån Karaseks och Theorells "klassiska" kravindex, utan också en ökning i *kreativitet och färdighet* i form av ökade krav på påhittighet och skicklighet. Dessa ökade krav på påhittighet och skicklighet avspeglade sig dock inte i en ökad *möjlighet till lärande*. En möjlig förklaring till detta är att ökningen i krav på påhittighet och skicklighet framför allt handlade om ett tillägna sig färdigheter för att hantera ny teknik och nya verktyg för att få undervisning, forskning och samarbete att fungera i samband med det utökade distansarbetet. I en verksamhet som framför allt belönar teoretisk forskningsbaserad kunskap har färdighetskunskaper av denna typ troligen relativt låg status vilket måhända bidrog till att anammandet av dessa färdigheter inte uppfattades som en förhöjd *möjlighet till lärande* (Houston, Meyer & Paewai 2006). En alternativ förklaring är att ökningen i påhittighet och skicklighet framför allt handlade om att hitta och tillgodogöra sig information, men inte kunskap, för att kunna hantera ny teknik och nya verktyg i samband med det

utökade distansarbetet. Om detta var fallet skulle man kunna ifrågasätta om operationaliseringarna *krav på påhittighet* och *krav på skicklighet* verkligen fångade fenomenet *kreativitet* i detta sammanhang.

Som ovan nämnts behöver kompetensdiskretion inte nödvändigtvis uppfattas som en kontrollfaktor i arbetet utan kan istället uppfattas som belastande arbetskrav (Widmark 2004). Detta torde inte minst gälla i många nutida professionella kunskapsarbeten där utvecklingsmöjligheterna är närmast oändliga (Hislop 2018). Arbetskraven i sådana arbeten är ofta inte endast kvantitativa utan också kvalitativa som de anställda inte alltid löser genom att arbeta mer intensivt utan som istället kan kräva extensivering av arbetet i form av utökad arbetstid (Kristensen 2004). Operationaliseringarna av kompetensdiskretion i form av *kreativitet och färdigheter* är i krav-kontroll och stödmodellen formulerade som just kvalitativa arbetskrav; *krav på påhittighet* och *krav på skicklighet*. Mot bakgrund av detta, i kombination med de höga arbetskrav som identifierats i högre utbildning under senare år (SULF 2019), är det kanske inte så förvånande att *kreativitet och färdighet* korrelerade positivt både med *arbetstid* såväl som *arbete utanför normal kontorstid* i samband med det utökade distansarbetet. Övriga items avsedda att mäta kompetensdiskretion uppvisade inte, som enskilda faktorer, några dylika positiva samband. Däremot uppvisade kompetensdiskretion i form av *varierande arbetsuppgifter*, som enskild faktor, ett negativt samband med både WLC och *svårigheter att hålla isär arbete*. Till skillnad mot *kreativitet och färdighet* i form av krav på påhittighet och skicklighet så verkade kompetensdiskretion i form av *varierande arbetsuppgifter*, åtminstone i vissa avseenden, vara en kontrollfaktor som bidrog till bättre balans mellan arbete och privatliv efter det utökade distansarbetet.

Att *kreativitet och färdighet*, som enskild faktor, uppvisade positiva samband med *arbetstid* och *arbete utanför normal kontorstid* skulle möjligen också kunna vara ett utslag av högre arbetsmotivation till följd av ett arbete som upplevdes mer stimulerande och utvecklande i samband med det utökade distansarbetet. Det finns också forskning som tyder på att distansarbete kan vara utvecklande för arbetstagares kompetens (Dambrin, 2004; D'Amours 2001 ref. i Dambrin, 2004). Vad denna forskning visar är att distansarbetare själva får lösa problem som de tidigare bett kollegor eller överordnade om hjälp med. Då de är avskilda från arbetsplats och kollegor får de istället utmana sig själva, sin kunskap och kompetens och i detta avseende stärka sina förmågor. Om vi nu ponerar att det var sådana upplevelser som låg bakom den förhöjda nivån i *kreativitet och färdighet* kan man tänka sig att denna form kompetensdiskretion var något som stimulerade och motiverade och som därmed fick de distansarbetande att frivilligt förlänga sin arbetstid utanför ordinarie kontorstid. Vad som talar emot detta, utöver det som redovisats och diskuterats ovan, är att studier från Sverige såväl som andra länder har visat på en allt stressigare arbetssituation inom högre utbildning bland undervisande och forskande personal (SULF 2019; Kinman & Jones 2009). I en rapport från fackförbundet SULF (2019) beskrivs den stress som lärare och forskare känner, vilket bland annat kommer till uttryck i en upplevelse av att arbeta dygnet runt med orimliga krav på tillgänglighet och arbetsbelastning. Mot denna bakgrund och med tanke på att det framför allt var undervisande och forskande personal som uppgav förhöjd kompetensdiskretion i form av *kreativitet och färdighet* i samband det utökade distansarbetet så är mindre troligt att det positiva sambandet mellan denna faktor och *arbetstid*, liksom *arbete utanför normal arbetstid*, var ett utslag av frivillighet till följd av ökad arbetsmotivation orsakad av ett arbete som upplevdes mer stimulerande och utvecklande efter det utökade distansarbetet. Troligen var det istället som så att det positiva sambandet i större

utsträckning bottnade i en upplevelse av ökade kvalitativa arbetskrav i enlighet med operationaliseringarna av *kreativitet och färdighet*. Samtidigt är det ändå en öppen fråga i vilken utsträckning dessa kvalitativa arbetskrav i så fall även upplevdes som *belastande* arbetskrav av skäl som kommer att behandlas nedan.

Den kategori som upplevde störst ökning i indexet *kreativitet och färdighet* i vår studie, adjunkter och lektorer, är också den kategori som framför allt upplevde en ökning i Karasek och Theorells "klassiska" kravindex efter det utökade distansarbetet. Regressionsanalyserna i vårt resultat tyder på att interaktionen mellan dessa index tenderade att leda till ökad WLC efter det utökade distansarbetet i högre utbildning. Ytterligare en faktor relaterad till kompetensdiskretion, *varierande arbetsuppgifter*, visade sig ha en förstärkande effekt på *svårigheter att hålla isär arbete och privatliv* när den interagerade med *arbetskrav*. Detta trots att varierande arbetsuppgifter hade en dämpande effekt på *svårigheter att hålla isär arbete och privatliv* som enskild faktor. Detta resultat är ytterligare en indikation på att kompetensdiskretion inte fungerar *tout-court* som en resurs utan kan under vissa omständigheter snarare uppfattas som arbetskrav (Viotti och Converso 2016). Resultatet ligger i linje med forskning som tyder på att vissa former av kompetensdiskretion, när de kombineras med höga arbetskrav, kan ha en förstärkande effekt på arbetskraven och därmed snarare uppfattas som belastande arbetskrav än kontrollmöjligheter i arbetet (Viotti & Converso 2016). Detta trots att samma former av kompetensdiskretion i sig kan uppfattas som kontrollmöjligheter i arbetet, något *varierande arbetsuppgifter* utgör ett exempel på i vår studie. *Kreativitet och färdighet* hade dock, som enskild faktor, inga entydigt positiva effekter på balansen mellan arbete och privatliv i vår studie. Samtidigt är det ett öppet fråga vilken utsträckning vi ska betrakta *kreativitet och färdighet*, som enskild faktor i form av krav på påhittighet och skicklighet, som *belastande* arbetskrav i detta sammanhang. Denna form av kompetensdiskretion korrelerade visserligen positivt med både *arbetstid* och *arbete utanför normal kontorstid*, men till skillnad från Karasek och Theorells "klassiska" *kravindex* så korrelerade den inte positivt med WLC och *svårigheter att hålla isär arbete och privatliv*.

Distansarbete och socialt stöd

Distansarbete har antagits ha en negativ påverkan på de arbetsrelaterade relationerna. Den fysiska distanseringen från det *kollegiala rummet* på arbetsplatsen har, utöver de negativa effekter som behandlats ovan, antagits leda till mindre interaktion med sämre kvalitet (e.g. Gajendran och Harrison 2007:1527) Detta har i sin tur antagits leda till en känsla av isolering och minskat socialt stöd från chefer och arbetskamrater. Studier har dock visat att försämrade sociala relationer framför allt tycks vara framträdande vid ett intensivt distansarbete där arbetet sker mestadels av veckan på distans (Gajendran and Harrison 2007). Ett intensivt distansarbete där arbetet sker mestadels av veckan på distans är också något som torde varit utmärkande för många yrkesgrupper under Covid-19. Det är därför inte förvånande att en studie under Covid-19 med flamländska arbetare kom fram till att en majoritet upplevde försvagade sociala band med både arbetsgivare och kollegor (Baert et. al. 2020).

Effekten av det utökade distansarbetet för det sociala stödet varierar i vår studie både mellan olika former av stöd och mellan olika yrkeskategorier. Stödpersonal upplevde, till skillnad mot övriga yrkeskategorier, ett förbättrat *socialt stöd på arbetsplatsen* i form av en lugn och behaglig plats att utföra arbetet på. En möjlig orsak till resultatet kan vara att det

inom stödpersonalen fanns funktioner som efter det utökade distansarbetet fortfarande bedrev arbetet på kontoret, en kontorsmiljö som nu upplevdes som lugnare i och med det utökade distansarbetet. En viktigare orsak torde dock vara att denna yrkeskategori inte arbetat hemifrån innan det utökade distansarbetet i samma utsträckning som övriga yrkeskategorier och upplevde då hemmet som en lugnare och behagligare arbetsplats än kontoret. Tidigare forskning har också visat att högintensivt distansarbete (mer än 3 dagar per vecka) kan leda till en lugnare arbetsmiljö beroende på mindre stress till följd av mindre social interaktion och därmed färre avbrott i arbetet (Fonner & Roloff 2010).

När det gäller adjunkter och lektorer så upplevde dessa till skillnad mot stödpersonalen ett minskat *socialt stöd från arbetsorganisationen* när det gällde att *komma överens med överordnade* liksom *sammanhållning i arbetslaget*. När det gäller *sammanhållning i arbetslaget* kunde vi även notera ett minskat *socialt stöd* hos docenter och professorer. Att undervisande och forskande personal, till skillnad mot stödpersonal, upplevde en försämrad *sammanhållning i arbetslaget* skulle kunna ha sin orsak i att dessa yrkeskategorier i mångt och mycket bedriver ett ensamarbete inom ramen för undervisning och forskning. Måhända är det så att stödpersonal i större utsträckning samarbetar med varandra i det dagliga arbetet och på så sätt upprätthåller sammanhållningen i arbetslaget även när man distansarbetar. Stödpersonalen hade också i något större utsträckning än övriga kategorier fortsatt att arbeta på sin ordinarie arbetsplats efter det utökade distansarbetet vilket kan vara ytterligare en orsak till att man upprätthöll sammanhållningen i arbetslaget i större utsträckning. Tidigare forskning har visat att det är möjligt att upprätthålla goda och förtroendefulla relationer vid distansarbete om man i någon mån upprätthåller viss grundläggande kommunikation *face-to-face* (Coenen & Kok 2014).

Studier har visat att socialt stöd har en positiv påverkan på WLB, och en dämpande effekt på WLC (Haar et al 2019). Vår studie visade i linje med detta att *socialt stöd på arbetsplatsen* hade en dämpande effekt på WLC, och därutöver även en dämpande effekt på *svårigheter att hålla isär arbete och privatliv*. *Socialt stöd på arbetsplatsen*, i form av en lugn och behaglig plats att utföra arbetet på, tycks alltså varit en resurs och kontrollfaktor som hjälpte arbetstagarna i högre utbildning att upprätthålla balansen mellan arbete och privatliv efter det utökade distansarbetet. *Socialt stöd från arbetsorganisationen* hade dock inte som enskild faktor någon signifikant effekt på balansen mellan arbete och privatliv i vår studie. Däremot förstärkte denna form av stöd den belastande effekten av arbetskrav på *arbete utanför normal kontorstid*. Detta eftersom vi fann en positiv korrelation mellan interaktionsfaktorn *arbetskrav-socialt stöd från arbetsorganisationen* och *arbete utanför normal kontorstid*. En möjlig förklaring till denna interaktionseffekt är att socialt stöd, i likhet med kompetensdiskretion, kan kräva tid såväl som mobilisering av energi. En arbetsmiljö med socialt stöd kan innefatta tjänster såväl som gentjänster och att man inte endast har möjlighet att ta emot socialt stöd utan också förväntningar på att ge detsamma. Det kan vara tidskrävande och därmed kanske också kräva arbete utanför ordinarie kontorstid om arbetskraven samtidigt ökar. Detta gör att vi kan ifrågasätta Viotti och Conversos (2016) tes att socialt stöd skulle vara en ren resurs i den bemärkelsen att den inte är energi- och tidsförbrukande.

Slutsatser

Studiens resultat tyder på att både fanns likheter och skillnader mellan olika yrkeskategorier om man ser till konsekvenserna av det utökade distansarbetet i högre utbildning i och med första vågen av Covid-19. När det gäller faktorer i arbetet så var det framför allt adjunkter och lektorer som upplevde ökade *arbetskrav* medan det framför allt var stödpersonal som uppvisade förhöjd *autonomi* efter det utökade distansarbetet. Avseende kompetensdiskretion så uppvisade ingen av yrkeskategorierna någon förhöjd *möjlighet till lärande* men däremot uppvisade två yrkeskategorier en tendens till minskad variation i arbetsuppgifterna. När det gäller *kreativitet och färdighet* kunde vi däremot notera en ökning hos samtliga yrkeskategorier även om ökningen var större hos adjunkter och lektorer jämfört med övriga yrkeskategorier.

Samtliga yrkeskategorier tycks ha upplevt större *svårigheter att hålla isär arbete och privatliv* liksom en större benägenhet till att förlägga *arbetet utanför normal kontorstid*. En möjlig förklaring till dessa generella tendenser är att distansarbetets ökningsgrad tycks ha varit en bestämningsfaktor för båda dessa fenomen, och distansarbetet ökade kraftigt hos samtliga yrkeskategorier i och med första vågen av Covid-19. Ser vi till uppskattad *arbetstid* så var det endast hos kategorin adjunkter och lektorer som vi kunde se en tydlig ökning i och med det utökade distansarbetet. När det gäller *Work Life Conflict (WLC)* så uppvisade adjunkter och lektorer tillsammans med docenter och professorer en förhöjd WLC medan stödpersonal uppvisade en svag tendens till minskad WLC som en konsekvens av det utökade distansarbetet.

Studiens regressionsanalyser visade att *arbetskrav* korrelerade positivt med *arbetstid*, *arbete utanför normal kontorstid*, WLC såväl som *svårigheter att hålla isär arbete och privatliv*. Avseende frågan huruvida *autonomi*, *socialt stöd* och kompetensdiskretion skall uppfattas som resurser och kontrollfaktorer, i enlighet med antagandena i krav-kontroll och stödmodellen (Karasek & Theorell 1990) som bidrar till bättre kontroll inte endast i arbetet utan också över privatlivet, så visade studiens resultat att det egentligen endast var *autonomi* som mer entydigt fungerade som en resurs utan belastande effekter i förhållande till arbete och privatliv. Även om *autonomi* som självständig faktor inte har någon påverkan på balansen mellan arbete och privatliv efter det utökade distansarbetet så visar resultatet att *autonomi* hade en dämpande effekt på arbetskravens förstärkande effekt på *arbetstid* och *arbete utanför normal kontorstid*, vilket ligger i linje med krav-kontroll och stödmodellens grundläggande antaganden om att *autonomi* hjälper arbetstagare att hantera arbetskrav (Karasek & Theorell 1990). *Variérande arbetsuppgifter* visade sig också vara en resurs och kontrollfaktor som enskild faktor eftersom den korrelerade negativt med WLC såväl som *svårigheter att hålla isär arbete och privatliv* vilket tyder på att faktorn hade en positiv påverkan på de anställdas balans mellan arbete och privatliv. Däremot hade *variérande arbetsuppgifter* en förstärkande effekt på *svårigheter att hålla isär arbete och privatliv* när den interagerade med *arbetskrav*, något som tyder på att denna form av kompetensdiskretion snarare tenderade att uppfattas som ett belastande arbetskrav än en resurs och kontrollfaktor i ett sammanhang med höga *arbetskrav*.

Kompetensdiskretion i form av *kreativitet och färdighet*, i krav-kontroll stödmodellen operationaliserat som krav på påhittighet och skicklighet, tycktes inte ha bidragit till bättre balans mellan arbete och privatliv. Tvärtom tyder resultatet på att den påverkade balansen

negativt genom att bidra till utökad *arbetstid* och *arbete utanför normal kontorstid*. *Kreativitet och färdighet* förstärkte också den belastande effekten av arbetskrav på WLC. Eftersom adjunkter och lektorer var den kategori som uppvisade den kraftigaste stegringen i både i *arbetskrav* och *kreativitet och färdighet*, efter det utökade distansarbetet, är det måhända inte så förvånande att det framför allt var denna kategori som uppvisade en tydlig ökning i *arbetstid* och en signifikant högre tendens till *arbete utanför normal kontorstid* jämfört med övriga yrkeskategorier. En möjlig förklaring till dessa resultat är att det framförallt är adjunkter och lektorer som undervisar i högre utbildning, en undervisning som man i samband med Covid-19 var tvungen att förlägga på distans vilket sannolikt var utmanande och tidskrävande.

Adjunkter och lektorer är också den kategori som upplevde störst försämringar i *socialt stöd* efter det utökade distansarbetet, framför allt *från arbetsorganisationen* i form av försämrade förutsättningar att *komma överens med överordnade* och försämrad *sammanhållning i arbetslaget*. I sistnämnda avseende upplevde dock även docenter och professorer en försämring. Hos stödpersonal fanns det däremot en tendens till förbättrat socialt stöd framför allt *på arbetsplatsen* som nu upplevdes som lugnare och behagligare efter det utökade distansarbetet. Regressionsanalyserna visade att det sociala *stödet på arbetsplatsen* hade en dämpande effekt på WLC såväl som *svårigheter att hålla isär arbete och privatliv* något som tyder på denna form av socialt stöd skall definieras som en kontrollfaktor som bidrar till bättre balans mellan arbete och privatliv i detta sammanhang. Det sociala stödet från *arbetsorganisationen* hade däremot ingen effekt på arbete och privatliv som enskild faktor. Däremot förstärkte denna form av stöd den belastande effekten av arbetskrav på *arbete utanför normal kontorstid*.

Litteratur

Abendroth, A-K. & den Dulk, L. (2011) Support for the work-life balance in Europe: The impact of state, workplace and family support on work-life balance satisfaction. *Work, employment and society*, 25(2), 234–256.

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

Arbetsmiljöverket (2010) *Arbetsorsakade besvär 2010*.

Arbetsmiljöverket. (2019) *Vägledning om arbetsmiljöutmaningar i ett gränslöst arbetsliv*.

Badri, S. K. Z., & Panatik, S. A. (2020) The Roles of Job Autonomy and Self-Efficacy to Improve Academics' Work-life Balance. *Asian Academy of Management Journal*, 25(2). <https://doi.org/10.21315/aamj2020.25.2.4>

Baert, S., Lippens, L., Moens, E., Weytjens, J. & Sterkens, P. (2020) *The Covid-19 Crisis and Telework: A Research Survey on Experiences, Expectations and Hopes*. IZA Discussion Paper No. 13229.

- Bailey, D. E., and Kurland, N. B. (2002) A review of Telework Research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior* 23(4), 383-400.
- Bakker, A. B., van Veldhoven, M., & Xanthopoulou, D. (2010) Beyond the demand-control model: Thriving on high job demands and resources. *Journal of Personnel Psychology*, 9(1), 3–16.
- Beauregard, T. A.; Basile, K.A. and Canónico, E. (2019) Telework: outcomes and facilitators for employees. In Landers, R.N. (eds.) *The Cambridge Handbook of Technology and Employee Behavior*. Cambridge, UK: Cambridge University Press, pp. 511-543.
- Beckers D. G., van der Linden D., Smulders P. G., Kompier M. A., van Veldhoven M. J., van Yperen N.W. (2004) Working overtime hours: relations with fatigue, work motivation, and the quality of work. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 46(12),1282-1289.
- Bell, A. S., Rajendran, D., & Theiler, S. (2012). Job stress, wellbeing, work-life balance and work-life conflict among Australian academics. *E-Journal of Applied Psychology*, 8(1), 25–37.
- Berthelsen, H., Westerlund, H., & Søndergård Kristensen, T. (2014) *COPSOQ II - en uppdatering och språklig validering av den svenska versionen av en enkät för kartläggning av den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatser*. Stressforskningsrapport nr 326. Stressforskningsinstitutet Stockholms universitet.
- Briggs, S. (2009) Changing roles and competencies of academics. *Active Learning in Higher Education*, 6(3), 256-268.
- Burke, R. J. & Fiskensbaum, L. (2008) Work Hours, Work Intensity, and Work Addiction: Risks and Rewards. In Ronald J. Burke & Carly L. Cooper (eds.) *The long work hours culture: causes, consequences and choices*. Bingley, UK: Emerald Group Pub.
- Burke, R. J., Singh, P. and Fiksenbaum, L. (2010) Work intensity: potential antecedents and consequences. *Personnel Review*, 39 (3), 347-360.
- Byron, K. (2005) A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169–198.
- Chong, S., Huang, Y. & Chang, C.-H.(2020) Supporting interdependent telework employees: A moderated-mediation model linking daily COVID-19 task setbacks to next-day work withdrawal. *Journal of Applied Psychology*. 105(12), 1408–1422.
- Churchman, D. (2006) Institutional commitments, individual compromises: Identity-related responses to compromise in an Australian university. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 28(1).
- Coenen, M., & Kok, R. A. (2014) Workplace flexibility and new product development performance: The role of telework and flexible work schedules. *European Management Journal*, 32(4), 564-76.

- Dambrin, C. (2004) How does telework influence the manager-employee relationship? *International Journal of Human Resources Development and Management*, 4(4), 358–374.
- Djurfeldt, G. & Barmark, M. (2009) *Statistisk verktygslåda 2 - Multivariat analys*. Lund: Studentlitteratur.
- Djurfeldt, G., Larsson, R. & Stjärnhagen, O. (2018) *Statistisk verktygslåda. Samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur.
- DuBrin, A. J. (1991) Comparison of the job satisfaction and productivity of telecommuters versus in-house employees: A research note on work in progress. *Psychological Reports*, 68, 1223–1234.
- Duxbury, L., Higgins, C., & Neufeld, D. (1998) Telework and the balance between work and family: Is telework part of the problem or part of the solution? In M. Igbaria & M. Tan (eds.) *The virtual workplace* (pp. 218–255). Hershey, PA: Idea Group.
- Duxbury, L., & Halinski, M. (2014) When more is less: An examination of the relationship between hours in telework and role overload. *Work* 48(1), 91-103.
- Engman, F., Nordin, A. & Hagqvist, E. (2017) Obalans mellan arbetet och privatliv mellan offentliganställda: Betydelsen av kontroll och socialt stöd på arbetsplatsen. *Socialmedicinsk tidskrift nr 5*.
- Fana, M.; Milasi, S.; Napierala, J.; Fernandez-Macias, E. & Gonzalez Vazquez, I. (2020) Telework, work organisation and job quality during the COVID-19 crisis: A qualitative study. Working Papers on *Labour, Education and Technology 2020-11*, Joint Research Centre (Seville site)
- Felstead, A., Jewson, N., Phizacklea, A. & Walters, S. (2002) Opportunities to work at home in the context of work-life balance. *Human Resource Management Journal*, 12(1), 54-76.
- Frone, M. R. (2003) Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (eds.) *Handbook of Occupational Health Psychology*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Fulton, C. (2000) The Impact of Telework on Information Professionals' Work Processes. Proceedings of the Annual Conference of CAIS / Actes du congrès annuel de l'ACSI.
- Gajendran, R. S. & Harrison, D. A. (2007) The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: Meta-Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences. *Journal of Applied Psychology* 92(6), 1524–1541.
- Gillespie, N. A., Walsh, M., Winefield, A. H., Dua, J., & Stough, C. (2001) Occupational stress in universities: Staff perceptions of the causes, consequences and moderators of stress. *Work & Stress*, 15(1), 53–72.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985) Sources and conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.

Gurstein, P. (1995) *Planning for Telework and Home-based Employment: A Canadian survey on integrating work into residential environments*. Ottawa, ON: Canada Mortgage and Housing Corporation.

Haar, J. M., Sune, A., Russo, M., & Ollier-Malaterre, A. (2019) A cross-national study on the antecedents of work–life balance from the fit and balance perspective. *Social Indicators Research*, 142(1), 261–282.

Hammer, L. B., Kossek, E. E., Yragui, N. L., Bodner, T. E., & Hanson, G. C. (2009) Development and validation of a multidimensional measure of family supportive supervisor behaviors (FSSB). *Journal of Management*, 18(3), 285–296.

Heiden, M., Widar, L., Wiitavaara, B. & Boman, E. (2020) Telework in academia: Associations with health and well-being among staff. *Higher Education*. 81(2), 702-722.

Heijstra, M. T. & Rafnsdottir, L. G. (2010) The Internet and academics' workload and work–family balance. *The Internet and Higher Education*, 13(3), 158-163.

Hislop, D. (2018) *Knowledge management in organizations: a critical introduction*. 4. ed. Oxford: Oxford University Press.

Houston, D., Meyer, L. H., & Paewai, S. (2006) Academic staff workloads and job satisfaction: Expectations and values in academe. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 28(1), 17-30.

Jolly, P., Kong, D. T., & Kim, K. Y. (2020). Social support at work: An integrative review. *Journal of Organizational Behavior*. Advance Online Publication.
<https://doi.org/10.1002/job.2485>

Internet 1. <https://medarbetarportalen.gu.se/aktuellt/coronaviruset/nyheter/nyheter-detalj/goteborgs-universitet-overgar-till-verksamhet-pa-distans.cid1679736?skipSSOCheck=true>
Hämtad 21.09.19

Internet 2 (<https://www.hb.se/student/mina-studier/aktuellt/nyhetsarkiv/nyhet/57262/>)
Hämtad: 21.09.19

Jacobs, J. A., & Winslow, S. E. (2004) Overworked faculty: Job stresses and family demands. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 596(1), 104-129.

Jostell, D. & Hemlin, S. (2018) After hours teleworking and boundary management: Effects on work-family conflict, *Work* 60(3), 475-483.

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

Kelliher, C. & Anderson, D. (2008) For better or for worse? An analysis of how flexible working practices influence employees' perceptions of job quality. *The International Journal of Human Resource Management*, (19)3, 419-431.

Krisinformation (2020) *Coronapandemin: Detta gäller just nu*. Hämtad 2021-09-25.
<https://www.krisinformation.se/detta-kan-handa/handelser-och-storningar/20192/myndigheterna-om-det-nya-coronaviruset/coronapandemin-detta-galler-just-nu>

Kinman, G. & Jones, F. (2009) A Life Beyond Work? Job Demands, Work-Life Balance, and Wellbeing in UK Academics. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 17(1-2), 41-60.

Kirchmeyer, C. (1995) Managing the work-nonwork boundary: An assessment of organizational responses. *Human Relations*, 48, 515–536.

Kristensen, T. S., Bjorner, J. B., Christensen, K. B. & Borg, V. (2004) The distinction between work pace and working hours in the measurement of quantitative demands at work. *Work & Stress*, 18(4), 305-322.

Kotecha, K., Ukpere, W., & Geldenhuys, M. (2014) Technology and Work-Life Conflict of Academics in a South African Higher Education Institution. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(2), 629-641.

Martinez, P. & Gómez, Carolina B. (2013) Trading telecommuting flexibility for fewer training opportunities? *Management research* 11(3), 235-259.

Maruyama, T., Hopkinson, P. G. & James, P. W. (2009) A multivariate analysis of work–life balance outcomes from a large-scale telework programme. *New Technology, Work and Employment* 2(1), 76-88.

Mellner, C. (2015) Betydelsen av gränsdragning vid gränslöst arbete. *Psykologtidningen*, 2015 nr 7.

Morisson A. (2019). A Typology of Places in the Knowledge Economy: Towards the Fourth Place. In: Calabrò F., Della Spina L., Bevilacqua C. (eds) *New Metropolitan Perspectives*. ISHT 2018. Smart Innovation, Systems and Technologies, vol 100 (pp 444-451). Cham: Springer.

Ng, C. F. (2006) Academics Telecommuting in Open and Distance Education Universities: Issues, challenges, and opportunities. *International Review of Research in Open and Distance Learning*, 7(2) 1-16.

Nilsson, M., Blomqvist, K. & Andersson, I. (2017) Salutogenic resources in relation to teachers' work-life balance. *Work* 56(4), 591-602.

Oldenburg, R & Brissett, D (1982) The third place. *Qualitative Sociology* 5, 265–284.

Oldenburg, R.(1999[1997]) *The great good place: Cafés, coffee shops, bookstores, bars, hair salons, and other hangouts at the heart of a community*. New York: Marlowe.

Olson, M. H. & Primps, S. B. (1984) Working at Home with Computers: Work and non work issues. *Journal of Social Issues* 40(3), 97-112.

- Palumbo, R. (2020) 'Let me go to the office!' An investigation into the side effects of working from home on work-life balance. *International Journal of Public Sector Management*. Vol. ahead-of-print. No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-06-2020-0150>
- Peetz, D. & Cameron, A. (2005) Flexitime and the Long-Hours Culture in the Public Sector: Causes and Effects. *The Economic and Labour Relations Review*. 15(2), 159-180.
- Peters, P. & van der Lippe, T. (2007) The Time-Pressure Reducing Potential of Telehomeworking: The Dutch Case, *The International Journal of Human Resource Management* 18, 430–447.
- Quick, J. D., Henley, A. B., & Quick, J. C. (2004) The balancing act: At work and at home. *Organizational Dynamics*, 33(4), 426-438.
- Raghuram, S., & Wiesenfeld, B. (2004) Work-nonwork conflict and job stress among virtual workers. *Human Resource Management*, 43, 259–277.
- Fonner, K. L. & Roloff, M. E. (2010) Why Teleworkers are More Satisfied with Their Jobs than are Office-Based Workers: When Less Contact is Beneficial. *Journal of Applied Communication Research*, 38(4), 336-361.
- Sang, K., Powell, A., Finkel, R. & Richards, J. (2015) 'Being an academic is not a 9–5 job': Long working hours and the 'ideal worker' in UK academia. *Labour and Industry*. 25(3), 235-249.
- Sanne, B., Torp, S., Mykletun, A., & Dahl, A. A. (2005) The Swedish Demand—Control—Support Questionnaire (DCSQ): Factor structure, item analyses, and internal consistency in a large population. *Scandinavian Journal of Public Health*, 33(3), 166–174.
- Sardeshmukh, S. R., Sharma, D. & Golden, T. D. (2012) Impact of telework on exhaustion and job engagement: a job demands and job resources model. *New Technology, Work and Employment* 2(3), 193-207.
- Schmitt, J. B. Breuer, J. & Wulf, T. (2021) From cognitive overload to digital detox: Psychological implications of telework during the COVID-19 pandemic. *Computers in Human Behavior*. 124. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.106899>
- Schuster, C., Lauren, W., Mikkelsen, K. S., Meyer-Sahling, J-H., Bersch, K., Fukuyama, F., Paskov, P., Rogger, D., Mistree, D., & Kay, K. (2020). Responding to COVID -19 Through Surveys of Public Servants. *Public Administration Review*, 80(5), 792-796.
- Shah, M. (2012) Renewing strategic planning in universities at a time of uncertainty. *Perspectives: Policy and Practice in Higher Education*, 1-6.
- Skovholt T. M. & Trotter-Mathison M. J. (2014) *The resilient practitioner: Burnout prevention and self-care strategies for counselors, therapists, teachers, and health professionals*. New York: Routledge.

- Standen, P., Daniels, K., & Lamond, D. (1999) The home as a workplace: Work-family interaction and psychological well-being in telework. *Journal of Occupational Health Psychology, 4*, 368–381.
- Statistiska Centralbyrån. (2016) Persson, Anders (red). *Frågor och svar om frågekonstruktion i enkät- och intervjuundersökningar*. Örebro: Statistiska Centralbyrån.
- SULF (2019). *Det akademiska skruvstället*. Hämtad från: <https://s3-eu-west-1.amazonaws.com/sulf.se/app/uploads/2019/06/it-stress-rapport-slut-lig-webb.pdf>
- Madsen, S. R. (2003) The Effects of Home-Based Teleworking on Work-Family Conflict. *Human Resource Development Quarterly, 14*(1), 35-58
- Theorell, T. (2003) Ett ökat inflytande på arbetsplatsen bra för folkhälsan? Kunskapssammanställning. Stockholm: Statens Folkhälsoinstitut.
- Theorell, T. (2006) *I spåren av 90-talet*. Stockholm: Karolinska institutet University Press.
- Tietze, S. & G. Musson (2005) Recasting the Home-Work Relationship: A Case of Mutual Adjustment? *Organization Studies 26*(9), 1331–1352.
- Treasury Board of Canada Secretariat (1996) *Evaluation of Telework Pilot Policy: Findings*. Ottawa: Minister of Supply and Services Canada.
- Trost, J. & Hultåker, O. (2016) *Enkätboken*. Lund. Studentlitteratur.
- Tytherleigh, M. Y., Webb, C., Cooper, C. L., & Ricketts, C. (2005) Occupational stress in UK higher education institutions: A comparative study of all staff categories. *Higher Education Research & Development, 24*(1), 41-61.
- Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning. (2002) Stockholm: Vetenskapsrådet.
- Widmark, M. (2004). *Det nya arbetslivet*. Stressforskningsrapport nr 315. Stressforskningsinstitutet: Stockholms universitet.
- Winefield, A. H., Gillespie, N., Stough, C., Dua, J., Hapuarachchi, J., & Boyd, C. (2003) Occupational stress in Australian university staff: Results from a national survey. *International Journal of Stress Management, 10*(1), 51-63.
- Votti, S. & Converso, D. (2016) Relationship between job demands and psychological outcomes among nurses: Does skill discretion matters? *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health 29*(3), 439-460.

ISBN 978-91-89271-48-7