

Snabb förändring till
ofrivilligt distansarbete, en explorativ studie

Organisation och ledning

Martin Nikkilä 40533

Handledare: Anette Hallin

Fakulteten för samhällsvetenskaper och ekonomi

Handelshögskolan vid Åbo Akademi

2023

**ÅBO AKADEMI – FAKULTETEN FÖR SAMHÄLLSVETENSKAPER
OCH EKONOMI**

Abstrakt för avhandling pro gradu

Ämne: Organisation och ledning	
Författare: Martin Nikkilä	
Arbetets titel: Snabb förändring till ofrivilligt distansarbete, en explorativ studie	
Handledare: Anette Hallin	
<p>Abstrakt: Förändring är ett konstant i vår värld, för att vi ska kunna komma framåt och utvecklas så måste vi förändras. Men då förändring inte sker kontrollerat och i en takt som man kan förutspå så kan det förorsaka en hel del kaos. För att kunna utföra förändring inom en organisation så måste det göras väldigt försiktigt och välplanerat för att de ska ske smidigt. Men emellanåt så slår livet ett par hinder på vägen som inte gör detta möjligt. I mina Respondenters fall var detta hinder en global pandemi som tvingade deras organisation att göra stora organisatoriska förändringar väldigt förhastat. I denna pro gradu-avhandling är fokus på de anställdas berättelser om snabb förändring till något nytt, till ett sätt att arbeta som de inte varit med om förr och till ett sätt att arbeta som de inte kunde välja själv. Att studera en organisation som man själv varit med i är intressant då man har sina egna erfarenheter av den och av situationen som analyseras men av samma orsak så kan forskandet bli klurigare än vad det vore i ett annat läge.</p> <p>För att kunna få reda på mera om hur förändringen skett i organisationen så utförde jag fyra intervjuer, som kommer att fungera som metod för denna avhandling. Respondenterna hålls anonyma och deras bakgrundsinformation delas inte ut heller. Orsaken till denna sekretess är att Respondenterna jobbar vid samma organisation var denna avhandling görs så det finns en ökad risk till att de blir igenkända.</p> <p>Respondenterna hade skrämmande berättelser om hur tungt de haft det under pandemin och hur mycket deras arbete ändrats. De alla tog fram en brist på kommunikation från organisationens sida samt den oro som det skapade, Respondenterna hade även en hel del oro gällande studeranden som även drabbades hårt av pandemin. Även om berättelserna var alla individuella och varierande så var det lätt att hitta mönster i det hela som höll samman och därför kan jag på basen av dessa berättelser förstå förändring samt ofrivilligt distansarbete på en mycket högre nivå än vad jag gjorde förr.</p>	
Nyckelord: distansarbete, förändring, distansutbildning, relationer, organisationen	
Datum: 26/01/2023	Sidoantal: 71

Innehåll

1. Inledning	3
1.1. Syfte	5
1.2. COVID-19 och dess konsekvenser för Åbo Akademi	9
2. Tidigare forskning.....	11
2.1. Distansarbete	12
2.1.1. Positiva sidor av distansarbete.....	16
2.1.2. Negativa sidor av distansarbete	18
2.1.3. Distansarbete och distansutbildning	22
2.2. Förändring	25
2.2.1. Snabb förändring	27
3. Min studie	28
3.1. Respondenter.....	28
3.2. Val av Respondenter	29
3.3. Bekvämlighetsurval.....	30
3.4. Narrativ analys	32
3.4.1. Vad är narrativ?	33
3.5. Intervjuerna	35
3.6. Studiens forskningsetik samt trovärdighet.....	36
4. ”Den värsta perioden EVER”	38
4.1. Snabb förändring till något nytt	39
4.2. Mera om det negativa.....	43
4.2.1. Organisationen.....	44
4.2.2. Oro om studeranden samt deras studier.....	47
4.3. Inget ont som inte för något gott med sig	49
4.3.1. Universitetslärarna.....	50
4.3.2. Organisationsnivå	52
5. Avslutande diskussion	56
5.1. Möjligheter till vidare forskning	58
6. Källor	60
6.1 Figurer.....	69
Stödfrågor.....	70

1. Inledning

Detta är en avhandling om förändring och omställning till något nytt. Samtidigt så är det en avhandling om individer samt deras upplevelser av förändringen. Förändringen i fråga är den som coronaviruset (SARS-COV-2) har fört med sig till Åbo Akademi University, det vill säga distansundervisning och distansarbete. För att vara mer specifik så kommer denna avhandling att se på föreläsare (lärare) i Åbo Akademi University samt hur förändringen i deras sätt att arbeta har påverkat deras relationer, både med kollegor och studeranden.

Coronaviruset (SARS-COV-2) har påverkat så gott som varenda aspekt av våra liv sedan början av år 2020 när det första fallet dokumenterades (WHO, 2020). Ända sen jag började fundera på vilket ämne som jag skulle vilja forska om för denna avhandling så har coronaviruset samt de förändringar som det fört med sig varit en baktanke. Orsaken till att det direkt intresserade mig var just på grund av att viruset har förändrat livet för miljarder av människor runtomkring i världen. Pandemin förde med stora förändringar för oss alla, en av dessa förändringar var att en stor del måste vänja sig med att arbeta på distans hemifrån.

Att arbeta på distans har blivit vanligare under de senaste åren tack vare de ökade möjligheter som det digitala för med sig. Stephens och Szajnas (1998) beskrivning av distansarbete, ”ett utbyte av IT möjligheter emot närvaro på ett centralt arbetsställe”, förklarar varför distansarbete blivit vanligare i samband med framgången av IT en tanke som stöds av Nicklin et al. (2016).

Den ursprungliga planen var att hitta ett företag eller en organisation som jag skulle kunna analysera. Det fanns ingen speciell orsak till detta men det kändes som ett naturligt val. Men under en av diskussionerna om min avhandling och hur jag skulle bygga upp den så nämndes det att Åbo Akademi är ju också en organisation, varför inte använda sig av den? Då jag började fundera på saken noggrannare så insåg jag att Åbo Akademi ligger i ett väldigt annorlunda läge än någonsin förr. Så hur har det nya läget varit för universitetslärarna vid Åbo Akademi, hur var själva förändringen, är något bättre än det var förr, det är många intressanta frågor som kommer fram.

Allt detta var inte något som jag tänkt på men jag ansåg direkt att detta skulle vara den rätta infallsvinkeln för mig eftersom det är en organisation, men det är en som jag känner själv till och även är en del av. Coronaviruset, pandemin och hur det har påverkat världen är garanterat något som flera forskare har huggit tag i, med detta sagt så är det också en bra orsak att använda Åbo Akademi som den organisation som jag analyserar. Troligtvis finns det inte många avhandlingar eller forskningar som gjorts gällande hur COVID-19 har påverkat universitetslärare och speciellt inte de universitetslärare som jobbar vid Åbo Akademi.

Vad det kommer till annan tidigare forskning så finns det hur mycket som helst skrivet av snabb förändring, av distansarbete och även av ofrivillig förändring. Den forskning som inte ännu har gjorts och det data som man inte ännu har sett på är hur har människor upplevt förändringen till ofrivilligt distansarbete. Den mängd som skrivits om ofrivilligt distansarbete är redan rätt så liten så naturligtvis har det inte skrivits om anställdas reaktion till detta och speciellt inte den reaktion som lärare haft.

Distansarbete ses det ofta som en positiv sak medan det inte nödvändigtvis var åsikten hos universitetslärarna då distansarbetet var ofrivilligt.

1.1. Syfte

Syftet med denna avhandling är att undersöka hur övergången till ofrivilligt distansarbete upplevts av universitetslärare. Hur upplevde de förändringen? Vad upplevdes positivt och negativt. Coronaviruset och pandemin som den förde med sig har förändrat vardagen för både studeranden och pedagoger, denna avhandling kommer att fokusera på universitetspedagogerna inom Åbo Akademi. Då jag i avhandlingen använder mig av ordet lärare så talar jag om universitetslärare.

Hagenauer och Volet (2014) talar om att hur viktig relationen mellan studerande och lärare är för att kunna skapa det stöd som en studerande behöver för att kunna uppnå succé inom ett universitet. Hagenauer och Volet (2014) talar även om hur grunden till detta stöd är en säker och affektiv, positiv relation mellan studerande och lärare. Då både lärare och studeranden är tvingade att arbeta och studera på distans så krävs det mycket mera av båda parterna för att kunna klara sig. En stor del av ansvaret för att de elever som behöver stöd också får det stödet faller på lärarna. Ansvaret är förstås på båda parterna men som det sägs så är det lättare att erbjuda hjälp och stöd än det är att begära det.

Furrer, Skinner och Pitzer (2014) skriver om att hur en av det mest spännande händelserna som en lärare kan uppleva är att få arbeta med en klass full av entusiastiska och engagerade studeranden. De fortsätter med att beskriva detta som studeranden som lutar sig framåt i sina stolar medan de viftar med armar för att få delta med sina åsikter och frågor, vilket i sin tur ger läraren möjligheten att hjälpa till med det som de inte ännu förstår. Efter detta delar studeranden sig i mindre grupper och den livliga diskussionen fortsätter och ökar. Läraren får oändlig energi av detta och tänker för sig själv ”det här är varför jag blev en lärare”. (Furrer, Skinner och Pitzer, 2014) I dagens värld är det oerhört svårt för en lärare att få uppleva dessa känslor. Det är också svårare för studeranden att bli engagerade på ett likadant sätt som en insatt och motiverande lärare kan få dem

att bli. Utmaningen att uppnå dessa känslor kommer till en stor grad ifrån distansstudierna.

The temporal pattern of work has changed in its daily, weekly and monthly rhythms, but so has the 'spatiality' of work: for some paid work is undertaken at home, or in cyberspace. Telecommuting can be used to 'improve' the lifestyles of long distance weekly commuters and their families.

Hardill och Green (2003) talar om hur sättet som vi arbetar har omformats i dagens värld, de talar om hur mycket vanligare distansarbete har blivit. De tar även fram möjligheter som distansarbete för med sig, hur distansarbete kan till exempel användas för att förbättra livskvaliteten hos människor som måste resa för sitt jobb och inte bara livskvaliteten av dem utan också den av deras familjer.

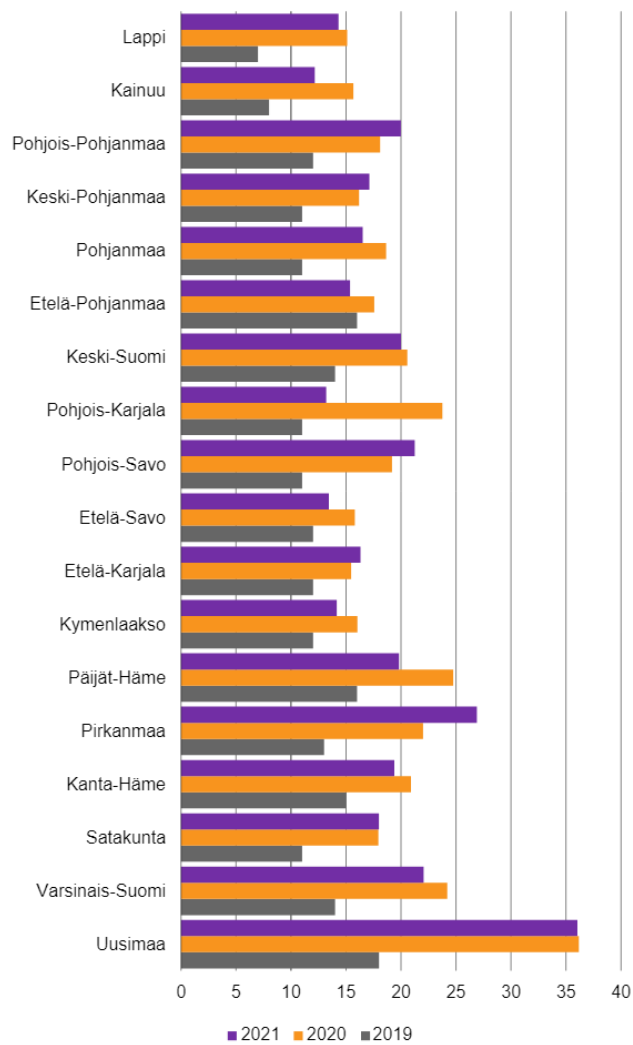
Furrer, Skinner och Pitzer (2014) fortsätter med att hänvisa till forskning av Wigfield, Eccles, Schiefele, Roeser och Davis-Kean i vilken det konstateras att en studerandes motivation, engagemang och njutning av skola sjunker så gott som linjärt under deras studier. Att hålla studeranden motiverade är i stor utsträckning något som faller på läraren, en bra lärare kan hitta motivationen även i de svårare fallen med sitt engagemang och sin kompetens som pedagog.

Enligt forskning om studerandes och lärares åsikter om distansstudier under COVID-19 gjord av Hebecci, Bertiz, och Alan (2020) så har de största utmaningarna enligt lärare varit studerandenas produktivitet och en brist på interaktioner emellan lärare och elev. Lärarna som deltog i studien har även satt speciell tyngdpunkt på att hur viktigt det är att lärare och elev befinner sig i samma fysiska plats.

Då man jämför de resultat som Bergdahl och Nouri (2020) kommit fram till, med resultaten som Hebecci, Bertiz, och Alan (2020) hade så kan vi se en del

skillnader. Enligt de resultat som Bergdahl och Nouri (2020) fick så hade flera lärare ansett att så lite tid som möjligt borde allokeras för interaktioner, och istället borde studeranden endast följa instruktioner som skickas ut åt dem. Dock hänvisade Bergdahl och Nouri (2020) till ett lärarförbund (i Sverige) som hade sagt att den nya situationen har orsakat en fördubbling i arbetsbelastningen på lärarna. Den ökade mängden arbete som lärarna fått om kan delvis förklara varför deras åsikter är så annorlunda jämfört med de åsikter som hördes i forskningen av Hebecci, Bertiz, och Alans (2020).

Distansarbete är något som vi ser i ökande mängder i dagens värld, detta är naturligtvis delvis tack vare digitaliseringen och enligt Popovici och Popovici (2020) delvis tack vare pandemin som tvingade företag att möjliggöra distansarbete. De talar om hur distansarbete och alla dess möjligheter har äntligen kommit fram på en global nivå tack vare pandemin då organisationer och deras anställda blivit tvingade till det.



Figur 1. (Tilastokeskus, 2022)

Grafen ovan av statistikcentralen jämför antalet personer (i procent) som har regelbundet arbetat på distans. Enligt grafen så kan vi klart se att distansarbetandet ökat i hela landet, oberoende av vilken ort som man ser på. Ökningen var som störst mellan åren 2019 och 2020 efter vilket mängden av distansarbete har stabiliserats och mängden har hållits så gott som oförändrad mellan åren 2020 och 2021, om någon sorts effekt kan ses mellan dessa år så kan man konstatera att antalet personer som regelbundet distansarbetat minskade lite.

På grund av pandemin blev organisationer tvingade till att använda sig i en ökad mängd av distansarbete vilket inte har egentligen ändrats efter att pandemin lugnat ner sig. På grund av att antalet personer som arbetat ofrivilligt på distans ökat så kraftigt så är denna tidsperiod perfekt för att studera noggrannare påtvingat distansarbete samt dess effekter på anställda inom organisationer.

1.2. COVID-19 och dess konsekvenser för Åbo Akademi

COVID-19 eller coronaviruset som vi lärt oss känna det under år 2020. Det var 31 december 2019 som WHO (Världshälsoorganisationen) fick först höra om SARS-CoV-2 (bättre känd som coronaviruset). i Wuhan, Kina. (WHO, 2020) Sedan dess har hela världen fått känna på sig effekterna av den pandemi som detta virus har fört med sig.

I Finland har coronaviruset och pandemin kommit klarast fram genom en hel del med restriktioner som har lagts upp.

” Syftet med begränsningarna och rekommendationerna är att bromsa och förhindra spridningen av coronaviruset i Finland, att trygga hälso- och sjukvårdens kapacitet och bärkraft överallt i landet och att skydda särskilt de människor som hör till riskgrupperna.” (Statsrådet, 2020)

Statsrådet (2020) konstaterar på sina hemsidor att även utöver de begränsningar som gäller i hela landet så finns det ytterligare begränsningar som råder. En del av dessa begränsningar kan exempelvis vara regionala eller institutionella, Åbo Akademi University har lagt upp sina egna restriktioner för att bekämpa spridningen av coronaviruset på sitt campus.

” Åbo Akademi anpassar verksamheten till coronavirusepidemin i enlighet med myndighetsanvisningar och i enlighet med riktlinjer överenskomna med andra universitet.” (Abo.fi, 2021)

Dessa myndighetsanvisningar ” I högsolor rekommenderas undervisningen på distans eller en hybridmodell som växlar mellan distans- och närutbildning så att nödvändig utbildning kan implementeras som närutbildning.” (ÅUCS,2020) är utgivna av ÅUCS (Åbo Universitetscentralsjukhus) som har lagt upp dem enligt de statliga rekommendationer som är upplagda av Institutet för hälsa och välfärd (THL).

Denna anpassade verksamhet för med sig en hel del förändring till vardagen både hos anställda och studeranden, men bland de största förändringarna är att huvudsakligen så sker studier och undervisning på distans. ” Studerande får närvara på campus, men rekommendationen är att studier och undervisning i huvudsak fortsätter på distans.” (Abo.fi, 2021) Denna förändring för med sig en annorlunda vardag från det som både pedagoger och deras elever är vana vid i sin normala vardag.

2. Tidigare forskning

I denna del av avhandlingen kommer jag att presentera den teori och forskning som kommer senare att användas för att analysera den insamlade data för att kunna dra de slutsatser som krävs för att svara på avhandlingens forskningsfrågor dvs. Hur upplevde universitetslärarna förändringen? Vad upplevdes positivt och negativt?

Svensson (2015) beskriver teori som ett ”någorlunda sammanhängande och förhållandevis abstrakt sätt att beskriva, förklara eller förstå ett visst fenomen” (Svensson, 2015, s.209) Svensson (2015) fortsätter med att påpeka att bara en skild förklaring eller beskrivning räcker inte till för att bygga upp en teori. Det krävs en mer komplett och omfattande samling av antaganden och begrepp, och det är sammanspelet mellan dem som bygger upp det som kan kallas för en teori.

Men hur ska eller kan teorier användas? Svensson (2015) anser att det finns tre olika sätt som teorier kan anses vara aktuella inom forskning. ”...man kan skapa en ny teori, utveckla eller ifrågasätta befintlig teori eller använda sig av teorier för att analysera sitt empiriska material” (Svensson, 2015, s.214) I denna avhandling kommer teorier användas för det tredje av dessa användningar, för att kunna analysera och därmed bättre förstå den data som samlats in.

I dagens forskning finns det en rätt så begränsad mängd som har fokuserat på påtvingad eller ofrivilligt distansarbete. Detta kan också ses rätt så klart i detta kapitel var största delen av forskningen som presenteras inte är om påtvingat distansarbete. Med andra ord kan vi konstatera att påtvingat distansarbete är något som vi inte vet ännu mycket om.

2.1. Distansarbete

Distansarbete är ett fenomen som har funnits redan länge, själva termen distansarbetet (eng. Telecommuting) uppfanns på 1970-talet av Jack Nilles (Allen, Golden och Shockley, s.41, 2015; Nicklin et al., s.42, 2016). Medan första exemplet av något som kan ses som att ha arbetat på distans skedde redan 1877 då presidenten av en bank i Boston installerade en telefonlinje mellan banken och sitt hem (Gibson, Blackwell, Dominicis & Demerath, s.77, 2002). Så arbetande på distans inte är något nytt men med coronaviruset så har distansarbete blivit en realitet bland flera branscher och människor som inte varit vana vid det.

“COVID-19 pandemic provided humanity with a unique opportunity to learn from experiencing the world with a forced working-fromhome practice and the lack of common global travel and even local face-to-face interaction. The situation is unique because there is hardly any existing guidance since nobody knows how to manage the global lockdown of such a scale.”

(Smite, Moe, Klotins, och Gonzalez-Huerta, s.6, 2021)

Smite, Moe, Klotins, och Gonzalez-Huerta Talar om hur Covid-19 pandemin hämtade med sig en unik möjlighet att lära sig av att en så stor del av människor blev tvingade till att arbeta på distans hemifrån. De fortsätter med att tala om hur situationen är unik eftersom det inte finns någon sorts erfarenhet av att arbeta i en värld som är totalt stängd.

Smite, Moe, Klotins, och Gonzalez-Huerta (2021) talar om hur världens nedstängning (eng. Lockdown) tvingade så väl människor som organisationer att hitta lösningar till olika utmaningar som uppstod, justera om till nya familjerutiner eller börja använda sig av nya arbetsutrymmen.

De fortsätter med att tala om hur det påtvingade nya sättet att arbeta visade sig vara ett väl fungerande sätt att arbeta för en del människor än vad som man först kunde ha trott, Smite, Moe, Klotins, och Gonzalez-Huerta (2021) konstaterar även att ofrivilliga distansarbetet har även kunnat ha positiva effekter på familjerelationerna som de anställda lyckats förstärka tack vare den ökade mängden tid som de spenderat hemma istället för i diverse transportmedel eller på kontor.

Stephens och Szajna (1998) definierar distansarbete på ett väldigt simpelt sätt som ”ett utbyte av IT möjligheter emot närvaro på ett centralt arbetsställe”. (Stephens & Szajna, s.72, 1998) Medan Mokhtarian (1991) definierar fenomenet även enklare, Mokhtarian anser att arbete kan anses vara distansarbete (eng. Telecommuting) det inkluderar ledning på distans och en minskning av pendling (eng.commuting). Mokhtarian (1991) poängterar även att då man använder dessa kriterier för att definiera distansarbete så måste inte personen som jobbar på distans nödvändigtvis vara i kontakt med arbetet vare det sedan via telefon eller dator. Naturligtvis beror detta på bransch och arbetsuppgift då vissa uppgifter kan skötas utan någon sorts kommunikation till ”jobbet”. Då det kommer till hur distansarbete ser ut i dagens värld så anser Nicklin et al. (2016) att populariteten av distansarbete har ökat så snabbt tack vare den snabba utvecklingen av ICT och hur det möjliggör distansarbete.

Då det talas om distansarbete så tänker man lätt på att arbeta hemifrån men det finns även andra sätt att jobba på distans. Exempelvis Mokhtarian (1991), Nicklin et al. (2016) och Allen et al. (2015) tar fram att det finns flera andra olika sätt att jobba på distans istället för att göra det hemifrån. Det vanligaste av dessa är att jobba från ett annat ställe det vill säga en satellitarbetsplats (eng. satellite office). Enligt Shin, El Sawy, Sheng och Higa (2000) kan satellitarbetsplatser antingen vara ställen organiserade av en specifik organisation då det fungerar som ett separat kontor eller sedan kan de vara ett kontorsutrymme var individer från olika organisationer kan samlas för att ha ett ställe att jobba ifrån vilket inte är deras hem eller det normala kontor som de jobbar ifrån.

Under Covid-19 pandemin har distansarbetet hemifrån varit den vanligare av dessa två alternativ pga. de begränsningar som var upplagda av finska staten.

Efter att pandemin börjat lugna ner sig och människor har börjat kunna arbeta på ett ”normalt” sätt så har en stor del av människor fortsatt att arbeta på distans i alla fall delvis. Pöyriä (2011) argumenterar för att en ökning i antalet personer som distansarbetar och företag som tillåter det kan delvis förklaras med en konstant utvecklande marknad var tävlingen också ökar. Anställda kräver att få arbeta på distans och i en global marknad kan det ses som en klar fördel att använda sig av de möjligheter som ICT erbjuder i stället för att till exempel resa till en annan ort för möten.

“The positive consequences of the decentralisation and increased worker autonomy and mobility brought about by telework can be seen in higher levels of productivity, improved working-time arrangements and new employment opportunities for various categories of workers, potentially without geographical limits. However, telework can also generate isolation and marginalisation, increase stress for the workers concerned and favour their exploitation. While it can radically improve ways of working and living, it can also reinforce existing labour market inequalities and even worsen the employment conditions and job security of workers in certain occupational and social groups.”

(Di Martino och Wirth, s.529, 1990)

Di Martino och Wirth (1990) presenterar viktiga aspekter både gällande det positiva och det negativa gällande arbetande på distans. På den positiva sidan hämtar de fram att den ökade autonomin och rörligheten ökar de anställdas produktivitet då de kan bättre planera sina liv och uppnå bättre balans mellan arbete och fritid. Att ha en möjlighet att arbeta på distans ökar också anställningsmöjligheterna. Vilket är bättre både för anställda och organisationen, de anställda har bättre möjligheter att hitta anställning och företag har flera personer att välja emellan vilket leder till att de kommer att ha möjlighet att hitta den bästa möjliga personen för positionen i fråga.

De möjliga negativa sidorna som Di Martino och Wirth (1990) talar om är inte heller något som man kan glömma. De talar om hur distansarbete kan skapa isolering och marginalisering, öka de anställdas stressnivåer och göra det lättare att utnyttja dem. Så det gäller att hitta en balans var de anställda och där med företagen kan uppnå bästa resultaten utan att de anställda blir träffade av de negativa.

Dessa tankar av Di Martino och Wirth (1990) för oss passligt vidare till de kommande två kapitlen var de positiva och negativa sidorna av distansarbete presenteras mer i detalj.

2.1.1. Positiva sidor av distansarbete

Distansarbete för med sig en hel del med möjliga positiva effekter, t.ex. flexibilitet, inget behov för att ta sig till jobbet och förbättrad balans mellan arbete och fritid. Det finns även flera potentiella positiva effekter av distansarbete, alla dessa effekter är dock till en stor grad beroende av att organisationen i frågan måste erbjuda stöd på olika sätt för att det ska fungera. (Nickson och Siddons, 2012).

En av de fördelar med distansarbete som hämtas klart mest fram i litteraturen är det av en ökad produktivitet. Enligt Beauregard, Basile och Canonico (2021) är det möjligt att se en märkbar ökning i produktivitet hos anställda som jobbar på distans, ökningen i produktivitet kan vara t.om. 13%. Det finns oerhört många olika hänvisningar i litteraturen utöver Beauregard, Basile och Canonico (2021) till att distansarbete faktiskt ökar produktivitet. (Kurkland and Bailey, 1999; Allen, Golden och Shockley, 2015; Ipsen, van Veldhoven, Kirchner and Hansen, 2021; Mokhtarian, 1991)

Med att de anställda inte måste konstant ta sig fysiskt till jobbet utan kan utföra sina arbetsuppgifter hemifrån så för det med sig en del ekonomiska besparingar. De anställda kan spara pengar på bränsle, service, parkering, kläder, barnvård samt även boende då de inte måste bo på orten var arbetsplatsen är. (Nicklin, Cerasoli and Dydyn, s.49, 2016)

Allen, Golden, och Shockley (2015) talar om hur det finns ett väldigt stort intresse vad det kommer till korrelationen av distansarbete och de anställdas attityder, det vill säga hur nöjda de är med sitt jobb. Enligt Allen et al. (2015) så har distansarbete en ökad positiv effekt på de anställdas humör tills distansarbetet når 15h per vecka efter vilket nivån av nöjdhet kommer till en plåtå. (Allen, Golden och Shockley, s.47, 2015) Handy och Mokhtarian (1996) för fram att det är möjligt att se på distansarbete som att det hjälper emot stress, vilket förorsakas av pendlandet till och från arbetet.

De fortsätter med att konstatera att då man har mera kontroll som anställd så har man en lägre stressnivå och möjligheten att kunna välja att arbeta på distans ökar nivån av kontroll som den anställda har. (Handy och Mokhtarian, s.235–236, 1996)

Enligt forskning så har möjligheten till att kunna jobba på distans minskat mängden frånvaro på de arbeten som erbjuder denna möjlighet. Flexibiliteten som detta ger åt de anställda hjälper dem att ta hand om saker i sitt privatliv utan att måsta begära semester för att få det gjort. (Kurkland och Bailey, 1999; Beauregard, Basile och Canonico, 2019) Distansarbete ger även en del flexibilitet gällande hur arbetsuppgifter utförs och när de är klara. (Nicklin et al. 2016) Nicklin et al. (2016) Påpekar även att då anställda anser att de har mer frihet och mer kontroll över sitt arbete så brukar de vara nöjdare, ha lägre stressnivåer, prestera bättre och har ökad kreativitet. (Nicklin et al., s.57, 2016)

2.1.2. Negativa sidor av distansarbete

Då man talar om distansarbete och hur det fungerar brukar man först se på några olika indikatorer: arbetsprestation, arbetsattityder och professionell. Det är först efter dessa indikatorer som man börjar se på aspekter som välmående, både i form av stress och balansen mellan arbete och fritid. (Beauregard, T.A., Basile, K.A. och Canonico, E., s.2, 2019)

“The idea of an empowered teleworker has become a highly charged symbol, in some instances a clear myth, incorporating an overtly optimistic vision of the almost limitless possibilities that ICTs have to offer.” (Pöyriä, s.387, 2011)

Pöyriä (2011) beskriver en viktig aspekt som kommit fram då distansarbete blivit allt vanligare. Pöyriä talar om att hur det finns i världen en överoptimistisk synpunkt vad det kommer till effektiviteten av människor som arbetar på distans och Pöyriä kallar det även en myt. Pöyriä fortsätter även med att konstatera att den överoptimistiska synpunkten också är närvarande då vi ser på de nästan obegränsade möjligheterna som ICT erbjuder.

Distansarbete för med sig en hel del med olika effekter av vilka en del kan ses som negativa, en av dessa negativa är isoleringen. Isolering var också en av de största orsakerna till att distansarbete gick framåt så stort under coronapandemin då människor måste isolera sig för att minimera spridningen av viruset.

Beauregard, Basile, och Canonico, (2019) talar om hur distansarbete kan för med sig fysisk, social och/eller professionell isolering. Den fysiska isoleringen är rätt självklar, man är inte i samma lokaler som sina kolleger och en del lider nödvändigtvis inte av att vara för sig själva, medan det känns svårt för andra att inte se kollegerna.

Den sociala isoleringen däremot är mer negativ, social isolering betyder att den anställda inte känner sig inkluderad eller nöjd med arbetsomgivningen.

(Beauregard, T.A., Basile, K.A. & Canonico, E., s.14-15, 2019) Beauregard, Basile, och Canonico fortsätter och beskriver professionell isolation som att den anställda anser att hen har mindre möjligheter för nätverkande, inläring och informellt mentorskap. (Beauregard, T.A., Basile, K.A. och Canonico, E., s.14-15, 2019)

“Emotional and social isolation often cause loneliness. Many of our interviewees admitted that their social life due to the lockdown or social distancing measures suffered. This was especially tough for single expats, who lived abroad from their families... Similarly, prior research suggests that the lack of social contacts at the office will not necessarily make everybody feel lonely, but only those having high desire for social relations (Smite, Moe, Klotins, och Gonzalez-Huerta, s.4, 2021)

Smite, Moe, Klotins, och Gonzalez-Huerta talar om den ensamhet som social och emotionell isolation ofta förorsakar, detta har varit även vanligare hos dem som bor ensamma utan sina familjer. De fortsätter även med att konstatera att även om människor inte har sociala kontakter på kontoret där de jobbar så känner människor inte sig nödvändigtvis ensamma, de som känner sig ensamma i dessa situationer är de som har ett stort behov för sociala interaktioner. Detta är en viktig sak att ta upp eftersom även om man inte har vänner på sitt kontor så är man ändå i närvaro med andra människor och kan ha korta ickeverbala interaktioner.

Smite, Moe, Klotins, och Gonzalez-Huerta (2021) fortsätter emd att konstatera att man kunde klart se att anställda i företaget som de studeerade hade ett behov för interaktioner som liknade den vardagliga diskussionen som skedde runt kaffebordet och försökte åstadkomma något liknande på distans med hjälp av virtuella medel.

Allen och Shockley (2015) lyfter fram liknande tankar gällande social och professionell isolation men de bygger på detta och pekar på något som de kallar för ”*knowledge sharing*” dvs. delandet av kunskap. Allen och Shockley (2015) diskuterar hur distansarbete minskar kunskapsdelning mellan de anställda och hur detta kan påverka de uppgifter som de ska utföra på ett negativt sätt som de ska utföra och även hela organisationen. Orsaken till denna minskning enligt Allen och Shockley (2015) är att det inte finns en likadan tillit mellan anställda då de kommunicerar elektroniskt distans.

Nicklin et al. (2016) diskuterar om att även om vissa studier har presenterat att distansarbete skulle minska problematiken som uppstår i balansen mellan jobb och fritid så finns det också forskning som säger det motsatta. Enligt Nicklin et al. (2016) så leder distansarbete till fler problem med balansen mellan arbete och fritid på grund av de ökade förväntningarna som kommer med distansarbete.

Nicklin et al. (2016) konstaterar vidare att detta troligtvis beror på att den anställda faktiskt jobbar mera då hen jobbar på distans då gränserna mellan hem och jobb försvinner.

Wang et al. (s.28-29, 2021) kom till fyra utmaningar med distansarbete som påverkar de anställdas effektivitet på arbetet och deras välmående, studien utfördes under coronapandemin Enligt Wang et al. (2021) framkom det störningar i hemmet. Med detta menas att andra familjemedlemmar (barn, sambo, osv.) störde deras arbetande under dagen och hade en negativ effekt på deras produktivitet.

Som följande presenterar Wang et al. (2021) problematiken med den ineffektiva kommunikationen. Då man jobbar på distans är man beroende av ICT för kommunikation mellan olika anställda i organisationen, vilket i sin tur minskade deras produktivitet. Prokrastinering är den följande negativa aspekten som presenteras av Wang et al. (2021), och de påpekar att prokrastinering existerar även då man arbetar på kontor men att mängden ökar då man jobbar på distans. Som sist tar Wang et al. (2021) upp problematiken gällande ensamheten som de fick som resultat i sin forskning, anställda känner sig ensamma då de inte har

några ansikte-mot-ansikte-interaktioner. Alla dessa fyra aspekter förekom hos minst 25% av de personer som deltog i studien, det vill säga det är inte frågan om enstaka fall. (Wang et al. s.28-29, 2021)

Som följande tar Nicklin et al. (2016) upp att hos personer som jobbar på distans har det märkts en ökad utmattning, som Nicklin et al. (2016) spekulerar kan vara beroende av att de inte får den avslappnande effekten av hemmet på samma nivå då hemmet också är arbetsplatsen. Molino et al. (2020) hävdar att denna utmattning och även andra symptom kan förklaras av ett fenomen som kallas för teknikstress (eng. Technostress). Enligt Molino et al. (2020) så har Covid-19 pandemin och den ökade mängden distansarbete som den fört med sig ökat mängdenteknikstress drastiskt. Enligt Molino et al. (2020) förekommer det flera olika symptom m koppling till teknikstress som inkluderar ångest, beteendepåfrestning, teknikfobi, mental utmattning, minnesstörningar, dålig koncentrationsförmåga, irritabilitet, känslor av utmattning och sömnlöshet. (Molino et al., s.3, 2020)

Handy och Mokhtarian (s.235, 1996) presenterar en mycket viktig aspekt på distansarbete, även om alla anställda skulle ha möjlighet att jobba på distans så kommer alla inte välja att göra så. Vissa gillar att jobba ensamma och kräver så gott som ingen övervakning medan andra behöver mer struktur och njuter av en mer social arbetsomgivning. (Detta är viktigt att tänka på, speciellt i dagens läge var så många har tvingats till distansarbete.

2.1.3. Distansarbete och distansutbildning

I den här avhandlingen studeras universitetslärares distansarbete, varför jag anser att det är värt att se på skillnaderna och likheterna mellan distansarbete och distansutbildning då lärarnas distansarbete innefattar bland annat distansundervisning. Respondenterna (lärarna) har absolut varit med om distansutbildning, men lärarnas arbete innebär så mycket mera än bara utbildning.

Kasprzak och Mudło-Głagolska (2022) talar om att hur en otroligt stor del av lärare i Europa var tvingade till att arbeta hemifrån, under våren 2020 arbetade 80% av europeiska lärare på distans. Kasprzak och Mudło-Głagolska (2022) konstaterar även att något som inte har diskuterats tillräckligt är den ökade arbetsmängden som inträffat lärarna. De fortsätter med att tala om hur detta är delvis på grund av att de måste lära sig och pröva nya verktyg och metoder för att kunna utföra deras arbete på bästa möjliga sätt.

Då Minna Nummenmaa (Utbildningsstyrelsen) (2012) talar om distansundervisning så presenterar hon ett par olika aspekter. Nummenmaa (2012) talar om att då man jämför distans- och närundervisning så kan man inte egentligen se en skillnad i inlärningsresultaten. Nummenmaa (2012) fortsätter och påpekar att även om resultaten är liknande kan det finnas stora skillnader hur mycket tid används av elever, för lärandet och för förberedandet av inlärningsmaterialet. På grund av dessa skillnader anser Nummenmaa (2012) att dessa två olika stilar av lärande inte kan jämföras med varandra.

Det är på sin plats att påminna att distansundervisning inte är något nytt. Van Slyke, Kittner och Belanger (1998) talar om hur distansundervisning blivit mer och mer viktigt och att den vuxit i snabb takt och detta var redan år 1998 ett fenomen som är långt över 20 år gammalt.

Enligt Gunawardena och McIsaac (2013) har det första exemplet av något som kan anses vara distansundervisning använts i slutet av 1800-talet på University of Chicago i USA, dock var det väldigt annorlunda än det som avses med distansarbete eller -undervisning i dagens läge.

Gunawardena och McIsaac (2013) definierar distansundervisning som ” icke-sammanhängande kommunikation, tvåvägs, interaktiv kommunikation och användning av teknik för att förmedla den nödvändiga tvåvägskommunikationen” (Gunawardena och McIsaac, s.358, 2013).

Van Slyke, Kittner och Belanger (1998) konstaterar att likheterna mellan distansarbete och -undervisning är rätt så många, men till en stor del är det mera som koncept, exempelvis studenter och lärare är skilda från varandra på samma sätt som anställda och deras chefer. Författarna tar ytterligare upp problematiken som följer med denna separation av lärare och elever.

The physical separation impacts the relationship between the instructor/manager and the student/worker. Instructors may not be able to look at a student and judge their understanding of a recently introduced concept.

(Van Slyke, Kittner och Belanger, s.666, 1998)

Att inte kunna se av sina elevers ansikten om de förstår något försvårar lärarens arbete då hen inte lika lätt kan se om eleverna förstår det som man går igenom. Nummenmaa (2012) för fram liknande tankar från lärare som anser att i underdistansundervisning följer personer inte lika bra med och är inte närvarande i situationen. Enligt Nummenmaa (2012) så är en växelverkan mellan lärare och elever avgörande då det kommer till att distansundervisning ska fungera som ett effektivt verktyg för inläring.

Gunawardena och McIsaac (2013) påpekar att enligt många studier så fattas det en tillräcklig mängd feedback till eleverna på distanskurser och att tillräcklig feedback är bland det viktigaste att tänka på då man planerar kursens upplägg, något som också Nummenmaa (2012) tar fram.

I boken *The Handbook of distance education* presenterar Moore (2013) att trenden inom distansundervisning har varit att med hjälp av teknologi få distansundervisningen att verka och fungera mer som i det klassiska klassrummet. Kanske teknologin är lösningen för dessa problem? Nummenmaa (2012) tar fram hur lärare anser att tekniken som finns till som stöd i distansundervisningen är bristfällig eller att den inte fungerar ordentligt.

Även om tekniken och programmen som finns tillgängliga förbättras konstant påpekar Nummenmaa (2012) hur svårt det är att ge stöd åt den individuella eleven och hur svårt det är att motivera elever att studera självständigt. Det är troligtvis till största delen på grund av att lärarna har svårt att få en tillräcklig växelverkan och kommunikation mellan sig själv och studeranden (Nummenmaa,2012). Trots att distansundervisning innebär en del problematik så anser Nummenmaa (2012) i varje fall att distansundervisning medför mycket med positiva effekter då den används på rätt vis och om man inte helt ersätter närvaroundervisning med det.

2.2. Förändring

För att kunna förstå vad som har skett inom en organisation, i detta fall Åbo Akademi, så måste man förstå sig på att vad som förändring som koncept innebär. Paton och McCalman (2018) påpekar att förändring är ett av de få saker under människohistorian som har varit en konstant, förändring har alltid funnits i någon form ibland driver människor själv förändringen och ibland sker det av sig själv utan att människor har en inverkan på det. Kanter (2003) i sin tur påpekar att redan i antikens Grekland har filosofer grubblat över att definiera vad som förändring är och de skillnaderna som finns mellan en planerad förändring och en som kommer som överraskning. Kanter (2003) talar även om hur viktigt det är att organisationen kan tåla förändring, omforma sig själv, de individer som verkar i organisationen och deras rutiner.

Paton och McCalman (2018) fortsätter med att ta fram att hur de som kan ses som vinnare i dessa situationer är de som har kunnat hantera förändringen på rätt sätt och även dragit nytta ur situationen. Fullan (2002) har liknande åsikter till Paton och McCalman med att hen poängterar att det är två olika saker att ha innovativa idéer och att förstå sig på processen av förändring oberoende vad som orsaken till det är. Både Fullan (2002) och Paton och McCalman (2018) lägger en hel del fokus på att en hur stor roll som förmän eller andra sorters ledare har i en förändringsprocess.

Då det kommer till att försöka dra nytta av en situation som innebär förändring, som coronavirusepidemin har gjort, så tar Paton och McCalman (2018) upp tre specifika aspekter som man måste komma ihåg. För det första måste man ha kunskap gällande alla de olika detaljer som berör situationen i fråga. För det andra måste man förstå sig på hur olika interaktioner kommer att påverka situationen och förändringsprocessen, som det tredje hur olika variabler kommer att inverka situationen och förändringsprocessen.

Under den pågående krisen har vi fått se bättre och sämre exempel av ledarskap både i olika sorters organisationer, på statlig nivå och även på en världsnivå.

Under senaste året har man kunnat se hur viktigt en bra ledare är då det ska ske förändringar, speciellt då de är snabba och oförväntade.

Murray och Richardson (2003) talar om utmaningarna som kommer med att en organisation ska utföra snabba förändringar och hur krislägen är ofta det enda sättet som det kan ske inom vissa organisationer. De talar om att hur organisationer ofta implementerar förändringar väldigt långsamt eller sedan gör de inte det alls. Flera organisationer sitter bara stilla med sina sätt att göra saker och inga framsteg sker förrän det är en kris som tvingar dem till dessa förändringar.

“The rapidity of change in today’s world contributes measurably to complexity. One way it does this is by creating moving targets. This is seen clearly in our attempts to define needs and requirements.” (Frame, 2002, s.30)

Det som Frame (2002) talar om här är hur de snabba förändringarna som sker i dagens värld ökar på komplexiteten. Då man ska genomföra förändringar i en snabb takt så kommer det att vara mer invecklat än om man skulle ha en lång tid att sitta och planera dem samt utföra. Frame (2002) konstaterar även att komplexiteten i förändring är uppbyggd av två aspekter, mängden information som måste hanteras och mängden nya alternativ. Detta är sanningen i varenda en förändring, men då förändringen ska ske snabbt så måste denna mängd ny information hanteras i varje fall men nu måste detta ske under hårdare tidskrav. Ett ökat tempo för med sig en ökad risk för att något missas eller att något går fel och inte enligt planen.

2.2.1. Snabb förändring

Då man ska lyckas implementera något nytt till en organisation inom en snabb tidtabell så finns det flera aspekter som kommer att påverka om den snabba förändringen kommer att lyckas eller inte. Murray och Richardson (2003) har identifierat en lista med orsaker varför snabb förändring inom organisationer inte lyckas eller om de lyckas så orsakar de först en krissituation i organisationen. Som tidigare nämnt så är det ofta ett krisläge som har varit startskottet till förändring, så att förändringen skapar ett till krisläge innanför det andra kan ses som en katastrof.

Murray och Richardson (2003) fortsätter med att presentera de olika faktorerna som de anser att lett till problem då förändring sker. Dessa orsaker inkluderar bland annat: för mycket ändras samtidigt, för lite resurser allokerat för processen och olika sorter misslyckande av individer i ledningspositioner. (Murray och Richardson, s.2, 2003) Enligt Paton och McCalman (2008) beror succén av förändringen så gott som totalt av organisationens ledning samt hur de har lyckats med att bygga upp organisationen för att bäst möjligen acceptera det nya som implementeras, Mento, Jones och Dirndorfer (2002) samt Roger Gill (2003) har likande tankar gällande hur kritisk ledarnas roll är i förändringen och bristfälligt ledarskap är orsaken till misslyckandet av förändringen.

Murray och Richardson (2003) påpekar att då de har analyserat förändring i olika organisationer så har de hört likande oro bland de anställda så ligger lägre ner i organisationsstrukturen. Dessa oron rör sig till en stor del omkring bristfällig kommunikation vare det sedan gällande förväntningar framgången eller brist på positiv förstärkning för de anställda. Brist på kommunikation och där med information inom organisationen under förändring kommer skapa även mer oro bland anställda.

3. Min studie

I detta kapitel diskuteras de metoder som har använts i denna avhandling. Till detta hör metod för datainsamling, val av Respondenter m.m.

I kapitlet kommer också Respondenterna som har deltagit i studien att presenteras kort. Informationen om Respondenterna minimeras eftersom Respondenterna är personal inom Åbo Akademi och avhandlingen kommer att läsas av andra inom personalen vid Åbo Akademi. En del information om Respondenter delas därför inte i avhandlingen. Sist i kapitlet förs en diskussion om de forskningsetiska sidorna av denna studie och om dess trovärdighet

3.1. Respondenter

Alla fyra respondenter som deltog i denna forskning jobbar vid Åbo Akademi som universitetslärare, vissa respondenter har även uppgifter vid Åbo akademi utöver deras arbete som universitetslärare. Alla respondenter har jobbat redan en längre tid som universitetslärare vid Åbo Akademi. Alla respondenterna som deltog i studien jobbar vid Fakulteten för samhällsvetenskaper och ekonomi vid Åbo Akademi. Mera bakgrundsinformation om respondenterna kommer inte att delas i denna avhandling för att bäst möjligt kunna skydda deras identitet. Begränsningen av bakgrund är stor eftersom personerna som kommer att läsa avhandlingen samt poängsätta den är anställda vid samma universitet och vid samma fakultet.

Valet för att ha alla respondenterna från samma fakultet vid samma universitet gjordes på grund av att begränsa respondenterna till en viss population. Med respondenterna är från samma fakultet så har de också fått samma direktiv och antagligen har de haft samma tillgång till stöd under undertagsförhållanden. Då respondenterna är från samma population så är det också lättare att hitta likheter mellan narrativ och genom detta komma fram till någon sort av slutsats som kan anses vara trovärdig.

3.2. Val av Respondenter

Etikan, Musa och Alkassim (2016) säger att i alla former av forskning skulle det vara perfekt om man faktiskt kunde få data från en hel population. Vare det sedan män, kvinnor, barn eller som i mitt fall lärare, men eftersom det oftast inte är realistiskt eller möjligt så måste man använda sig av någon metod för att välja de medlemmar i en population som man använder sig utav. Enligt Robinson (2014) är urval en komponent av kvalitativ forskning som har fått konstant mindre och mindre uppmärksamhet både i läroböcker och i artiklar.

I sin artikel "Sampling in Interview-Based Qualitative Research: A Theoretical and Practical Guide" talar Robinson (2014) om att urvalsprocessen enkelt går att dela upp i fyra separata stadier. Första stadiet av processen, så som Robinson (2014) beskriver det, är att man ska identifiera det universum som urvalet ska göras inom, det vill säga vilka personer som inkluderas enligt de uppställda kriterierna. Följande del av urvalsprocessen (Robinson, 2014) är att välja storleken på samplet, med andra ord ska forskaren bestämma hur många individer som ska delta i studien. Tredje delen av processen är att välja urvalsstrategin, alltså hur man väljer sina Respondenter för studien. Fjärde och sista delen av urvalsprocessen enligt Robinson (2014) att gå ut och hitta dessa Respondenter. I denna del är det viktigt för forskaren att komma ihåg den etiska aspekten av forskningen och redan då ge de möjliga Respondenterna all den information som kan anses påverka deras beslut att delta i studien. För valprocessen av Respondenterna i denna studie har jag använt mig av bekvämlighetsurval.

3.3. Bekvämlighetsurval

Etikan, Musa och Alkassim (2016) beskriver urvalsmetoden vid namnet bekvämlighetsmetoden (eng. Convenience Sampling). De kallar det även för Haphazard Sampling eller Accidental Sampling (Etikan, Musa och Alkassim, 2016), det vill säga slumpmässigt urval. Etikan, Musa och Alkassim (2016) beskriver bekvämlighetsmetoden som en icke-slumpmässig urvalsmetod där man riktar sig in på en grupp människor inom en population som uppfyller vissa krav. Dessa krav kan variera en hel del men de kan enligt Etikan, Musa och Alkassim (2016) exempelvis vara tillgänglighet, geografiskt läge, tillgänglighet vid en viss tidpunkt eller villighet att delta i forskningen.

Jager, Putnick, och Bornstein (2017) tar upp i artikeln ”II. More than just convenient: the scientific merits of homogenous convenience samples” på ett bra sätt en av de svagheter som bekvämlighetsmetoden som urvalsmetod har. Jager et al. (2017) talar om att det sampel av personer som man sist och slutligen har valt som sitt forskningsunderlag med hjälp av bekvämlighetsmetoden oftast inte korrekt representerar den totala populationen som ska undersökas i forskningen. Även om forskaren själv lyckas medvalprocessen så att hen inte påverkar valens undermedvetet så är chanserna till att få ett komplett och täckande sampel av en population väldigt svårt.

Mot bakgrund av det här problemet kunde ett slumpmässigt urval vara bättre och på detta vis ta ut det mänskliga och få en helhetsbild av populationen.

Marshall (1996) håller inte med om att slumpmässigt urval nödvändigtvis skulle vara rätt metod för en kvalitativ studie.

...studying a random sample provides the best opportunity to generalize the results to the population but is not the most effective way of developing an understanding of complex issues relating to human behaviour. (Marshall, 1996)

Marshall konstaterar att även om ett slumpmässigt sampel är ett bra sätt att studera en population och på detta vis kunna generalisera sina resultat, med andra ord konstatera att resultaten stämmer för hela populationen. Marshall fortsätter dock med att slumpmässigt urval inte ett effektivt sätt för att förstå sig på något så komplext som människobeteende.

Då det kommer sig till att i stället för slumpmässigt urval använda sig av bekvämlighetsurval så tar Marshall (1996) upp att det finns en rätt så stor risk att användning av bekvämlighetsurval kan resultera i en låg datakvalitet. Marshall (1996) påpekar även att bekvämlighetsurval kan föra med sig en brist på trovärdighet i studien.

Koerber och McMichael (2008) har liknande tankar som Marshall (1996) gällande de möjliga fallgroparna som bekvämlighetsurval för med sig åt forskaren. Koerber och McMichael (2008) poängterar att den vanligaste fallgropen som forskare faller är att den forskare som använder bekvämlighetsurval ofta är bekant med ämnet eller populationen. Det medför en ökad risk för generalisering även utanför det som studeras i forskningen.

Koerber och McMichael (2008) tar å andra sidan fram att det å andra sidan kan bli en styrka längre fram i arbetet att forskaren är bekant med ämnet. Därför kan det uppfattas som något paradoxalt. Forskarens bekantskap med sin forskning för med sig ett djup i de insamlade data som inte kan lätt uppnås utan en fördetta kännedom.

Problematiken med som uppkommer med kvalitativa forskningar och med detta urvalsmetoden ligger enligt Koerber och McMichael (2008) delvis i ligger i att forskaren med makt försöker komma till ett resultat som är lätt att generalisera. Koerber och McMichael (2008) vill poängtera att det är mycket viktigare att komma till ett korrekt resultat som representerar den population som, viktigare än att få resultat som går att generalisera.

3.4. Narrativ analys

Narrative analysis takes as its object of investigation the story itself.

-Catherine Kohler Reissman (1993)

Enligt Reissman är narrativ analys en analysmetod som ser på själva berättelsen, även om narrativ analys kan vidare delas upp i flera olika kategorier.

Enligt Reissman (2005) kan narrativ analys uppdelas i fyra olika kategorier. Som den första tar Reissman (2005) upp tematisk analys, som fokuserar på vad som sägs hellre än hur det sägs. Som följande tas strukturell analys upp där fokus ligger på hur berättelsen berättas men glömmer inte heller det tematiska innehållet. Det följande som Reissman lyfter fram är interaktionell analys där fokus ligger på dialogen mellan berättare och åhörare. Sist tas den performativa analysmetoden upp som ser på berättarens roll i narrativet. Det vill säga forskaren har sitt fokus på rörelser och det ”skådespelandet” som berättaren gör för att hämta fram sin historia för sin publik.

Bailey (1996) påtalar att det är svårt att uppnå trovärdighet i en narrativ analys och betonar att det behöver byggas upp under forskningsprocessen och inte endast skapas med hjälp av de mer traditionella metoderna. Enligt Bailey (1996) är det avgörande att de data som finns (texterna i mitt fall) görs tillgänglig för läsaren. Även metoderna behöver redovisas, exempelvis en inspelning av en persons berättelse som transkriberats.

3.4.1. Vad är narrativ?

” People are always tellers of tales. They live surrounded by their stories and the stories of others; they see everything that happens to them through those stories and they try to live their lives as if they were recounting them.” (Mertova och Webster, s.1, 2007)

Enligt Johansson (1999) är narrativen sorts berättelser, vilket i sin tur hen definierar som redogörande framställning som har till syfte att åskådliggöra en sammanhängande sekvens av händelser” Johansson (1999). Medan Kristina Boréus (2015) beskriver narrativ analys som något som fokuserar på texter som berättelser. Så båda dessa två personer anser att narrativ är berättelser. Boréus (2015) har även lika tankar att en berättelse ska bestå av flera händelser som tidsmässigt bildaren längre helhet eller en historia.

”Berättelserna om världen är otaliga - de rangar något av världen som någon observerat eller upplevt, formulerar det och bjuder en lyssnare att ta del. Berättandet är en integrerad del av vårt sätt att formulera och förmedla erfarenheter och kunskap om det som vi finner anmärkningsvärt, olidligt och plågsamt, underhållande eller fantastiskt. Vi förstår både oss själva och andra, våra relationer och den värld vi lever i, med hjälp av berättelser.” (Hydén och Hydén, 1997)

Det som Hydén och Hydén (1997) tar upp är oerhört viktigt då man börjar tänka på narrativ (med andra ord berättelser) och att analysera dem. Berättelser har redan länge varit ett sätt att föra fram sin kunskap och sina erfarenheter till andra människor. I tider då läs- och skrivkunnighet inte var vanligt för människor så var berättelser det enda sättet att föra något vidare.

“The study of teachers’ narratives – teachers’ stories of their experience – is increasingly being seen as central to the study of teachers’ thinking, culture and behaviour. There are those who argue that it is crucial to understand these aspects of teachers’ lives if current efforts at improvements and reforms of a number of educational systems around the world are to be effective.” (Cortazzi, s.2, 2002)

Cortazzi (2002) presenterar intressanta tankar gällande narrativ och speciellt de narrativ som kommer ifrån lärare. Tankarna passar väl in på min studie genom att det är universitetslärare vid Åbo Akademi som är källan. Cortazzi (2002) talar om hur lärarnas narrativ eller deras historier har i en ökande mängd ansetts vara det centrala i att förstå deras tankar, kultur och beteende. Cortazzi konstaterar vidare att det anses viktigt att förstå lärarnas liv för att kunna genomföra reformer inom utbildningsväsendet i olika delar av världen.

Hydén och Hydén (1997) påpekar att förmåga att formulera och förstå berättelser är avgörande för den som strävar efter att förstå världen samt hur människor upplever den, men även för den som vill förstå sig själv.

Narrativ är något som enligt Webster och Mertova (2007) har använts i världen ända sedan forna tider för att föra information, erfarenheter och händelser vidare. Webster och Mertova (2007) poängterar även att narrativ är något som passar väl för att beskriva den mänskliga erfarenheten i alla dess små och komplexa nyanser.

Reissman (2000) menar att de ”sanningar” som narrativ presenterar nödvändigtvis inte presenterar något exakt som det skedde. Istället ger narrativ en bild av det som skett men stöder dessa tankar med att visa hur olika händelser kopplas ihop i det förflutna, nuet och framtiden, genom att skifta mellan dem. (Reissman, 2000) På detta vis så kommer narrativet eventuellt ge en klarare bild av sanningen än vad som skulle kunna fås bara genom att se eller veta vad som skett förr.

Reissman (2000) påpekar vidare att vi konstant ändrar på berättelsen av vårt tidigare liv. Vi värdesätter olika saker i vårt forna enligt en hurdan person vi har blivit, så vi berättar vår historia olika, beroende på vem vi är just idag.

Herman och Vervaeck (2019) för med sig en likadan synpunkt, vad det kommer till narrativ, till den som Reissman (2000) presenterade. De anser också att en persons narrativ om det som hänt kommer aldrig att vara en exakt representation av det förflutna. Personen som berättar narrativet kommer alltid att fokusera på vissa aspekter medan de lämnar bort andra. Som forskare är man dock tvungen att använda sig av den information som respondenterna delar med sig. Förhoppningsvis lyckas man skapa en klarare bild av sanningen då man jämför olika personers narrativ om samma händelse eller situation.

3.5. Intervjuerna

Jag kontaktade mina respondenter via e-post i början av år 2021 och frågade om de har vilja och möjlighet att delta i min studie som respondenter, redan i detta skede klargjorde jag att respondenternas identitet skulle hållas anonym men påminde om detta även under intervjuerna. Jag berättade var och en av respondenterna ungefär om vad min studie handlar om men berättade inte min frågeställning så att respondenternas narrativ har en möjlighet att vara unika och inte styras av min forskningsfrågeställning. Om respondenterna hade svårigheter med att veta var de ska börja så hade jag en inledande fråga för att underlätta deras process.

I flera intervjuer blev jag ställd en och samma fråga av respondenterna, de ville försäkra att de kommer att hållas anonyma i studien. På grund av denna oro över anonymitet kommer jag inte heller att gå in i detalj vad det kommer till respondenternas bakgrund, ålder eller andra aspekter som kan leda till att de identifieras av någon som läser avhandlingen utan respondenternas bakgrund har presenterats som en helhet av dem alla.

Intervjuerna utfördes alla på distans via Zoom eller Teams eftersom de utfördes under höjden av pandemin och distansarbete var i varje fall det rådande arbetssättet. Intervjuerna utfördes under mars, april och maj 2021 orsaken till att intervjuerna var utspridda under ett så långt intervall var helt enkelt på grund av den press som respondenterna hade på sig som orsakade en tidsbrist. Tidsmässigt var alla intervjuerna cirka en och en halv timme långa. Intervjuerna bandades in och transkriberades, jag valde att transkribera intervjuerna eftersom det underlättade analysen och hjälpte mig komma ihåg det som respondenterna sagt.

3.6. Studiens forskningsetik samt trovärdighet

”Etik är branschen av filosofi som berör frågor gällande moral. Termerna etik och moral används ofta ombytbart med varandra. Forskningsetik har att göra med moraliskt beteende i forskningssammanhang.” (Wiles, s.4, 2012)

Oliver (2010) redogör om forskarens ansvar gällande sina respondenter, både vad det kommer till vilka frågor som man kan fråga dem och hur information om själva respondenterna och deras bakgrund delas ut. Det är något som jag har hamnat fundera på en hel del med tanke på min avhandling och mina respondenter. På grund av skäl som jag presenterat i tidigare kapitel så ansåg jag som forskaren att det inte var etiskt rätt att dela någon information gällande mina respondenter så att deras identitet kan på bästa möjliga vis skyddas. Respondenterna visade en del oro gällande sin anonymitet under intervjuerna och därför är det även viktigare för mig än förr.

Elmersjö (2000) talar om hur viktigt det är för forskaren att belysa de möjliga etiska konflikterna som kan existera då forskningen berör en organisation som forskaren själv är del av på ett sätt eller annat. Elmersjö (2000) anser att det är oerhört viktigt att forskaren belyser de möjliga etiska konflikter som kan finnas.

För min del är det värt att jag påpekar att organisationen som jag har studerat i min forskning också är det universitet var jag själv studerar samt det universitet som kommer att poängsätta avhandlingen. Med att jag studerar nu i universitet i frågan så är det också värt att belysa att jag varit med om distansundervisningen och anser att det kan i viss mån påverka mitt undermedvetna då jag analyserar materialet men jag gör mitt bästa för att detta inte ska komma med i forskningen.

Vad det kommer till valet av respondenterna så kan jag se hur någon skulle tycka att materialet som jag får av mina respondenter kommer att vara begränsat. Denna åsikt kan de ha på grund av från en hur liten population respondenterna kommer från med tanke på organisationens storlek. Det är något som jag redan argumenterat för i kapitlet om respondenterna samt deras urval men kan även här konstatera att med att välja respondenterna från en mindre population som är inom den totala populationen så kommer det att resultera i en ökad trovärdighet i resultaten. Resultaten kommer kanske inte att vara samma organisatorisk nivå men vad det kommer till trovärdighet av resultaten inom denna mindre ”avdelning” av organisationen så är de bättre. Tidigare i avhandlingen presenterar orsakerna till respondenternas urval noggrannare och att jag använt mig av bekvämlighetsmetoden för denna urvalsprocess.

Framöver i studien, speciellt i kapitlet Analys kommer Respondenterna att hänvisas till enligt följande namn Person1, Person2, Person3 och Person4 orsaken till att jag inte ger dem alla ett specifikt upphittat namn är att jag håller mig på detta vis så neutral som möjligt vad det kommer till respondenternas identitet. Samtidigt har läsaren ingen förhandsbild eller -tanke gällande respondenterna.

4. ”Den värsta perioden EVER”

I detta kapitel kommer data dvs. narrativen som samlats in analyseras med hjälp av den teori som presenterats i teorikapitlet. Kapitlet har fått sitt namn av det som en respondent sade då hen beskrev hur tiden hade varit då den ofrivilliga omställningen till distansarbete skedde.

Tanken med analysen är att på ett klarare sätt belysa de tankar och åsikter gällande förändringen som talas om i narrativen. Analysen grundar sig i mina tolkningar av narrativen samt de likheter som jag hittat i dem. Så det kan vara att bilden jag fått av dem inte är komplett med tanke på en större bild eller att delar av den kan vara fel om jag missförstått något som berättats.

Kapitlet kommer stort sett vara uppdelat enligt de olika delarna av teorikapitlet för att lättare kunna analysera de olika aspekterna som avhandlingen försöker presentera och klargöra. Delar av intervjuerna kommer att inkluderas i de olika delarna i detta kapitel för att presentera delar av narrativen, detta kommer att göras antingen genom direkta hänvisningar eller sedan med att presentera data som en sammanställning av olika personers narrativ som har haft samma åsikter i dem.

Direkta citat av respondenter kommer att märkas ut genom Person 1-4 beroende på vilken respondent det handlar om. Med att respondenterna är numrerade istället för att ha lösryckta citat så kommer det vara lättare att följa med vem som sagt vad, både för skribent och läsare.

4.1. Snabb förändring till något nytt

Person 1: För period 4 (2020) var den, under mina 18 år, den värsta perioden EVER. Alltså det var något usch, nej, alltså det var inte roligt, riktigt hemskt. På det sättet att det kom en jättechock, en veckas tid att planera om allting och, det blev jättemycket jobb och mycket omvändning.

Person 2: Det blev ju en plötslig förändring såklart så från en dag till en annan så blev man totalt förbjuden att gå till jobbet så det var en jätteförändring...Så känslan är att det blev total katastrof, total anarki att hur ska man göra.

Person 3: Vad har mer förändrats? Man träffar ju inga människor, det är ju slött som fan alltså... Jag har inte sett en människa vettigt på över en månad jag, förutom familjen. Det är helt galet. Så det är en stor grej. Och som sagt hur själva jobbet har ändrats, innehållet är ju det samma men vi har flyttats till en annan plattform.

Person 4: Det som man behövt mera kan ingen hjälpa med och det är tid, och det går ju inte. Ingen kan hjälpa mig med mera tid...hur får jag kontakt med dem (eleverna)...mitt största oro var att hur ska ja hantera det här?

Detta är erfarenheten av några personer inom universitetet, mina Respondenter, men det finns garanterat flera liknande erfarenheter från andra anställda som skett under samma tid. Man kan definitivt se att den tvingade och snabba förändringen träffade lärarna hårt och det fanns oro, frustration och en del osäkerhet bland dem.

Då man ser på den här typen av förändring så finns det flera ord som man kan använda sig för att kort beskriva den, snabb, oförväntad, otrevlig. Men alla dessa känns för korrekta för att kunna beskriva situationen och hur de påverkade personerna kändt sig, personligen anser att de rätta orden är katastrof och kris. Dessa är också orden som Murray och Richardson (2003) använde sig av för att beskriva vad som är början till snabb förändring. Redan själva situationen i världen var ett krisläge med COVID-19 som härjade i världen, men samma krisläge varade även innanför väggarna av universitetet. I detta läge är innanför väggarna inte helt rätta term då ingen befann sig där, som en av Respondenterna beskrev det: *det hjälper ju inte att jag far till ASA för där är ju ingen, det är helt öde där*, detta beskriver en rätt så blek situation.

Fullan (2002) och Paton och McCalman (2018) ledarnas roll för att förändringsprocessen ska ske smidigt och med så några problem som möjligt. Mina Respondenter hade varierande åsikter gällande förändringsprocessen som skett i Åbo Akademi. En sak som alla höll med om av var då de måste börja jobba på distans så förde det med sig en ökning i arbetsmängden men alla ansåg att stöd för digitalt kunnande så hade skötts fint. Universitetet hade ordnat så kallade digimenterer som fanns till för att hjälpa med alla de digitala och tekniska utmaningar som lärarna hade.

Person 1: vi har ju nog jättebra digimenterer som svarar jättesnabbt så man får nog hjälp och svar jättesnabbt. Så då när vi i period fyra bytte till distans så fick vi nog jättemycket stöd av dem

Respondenterna har även fått nya datorer samt andra redskap om det funnits ett behov. Person 4 påpekade att i början hade hen inte haft en dator med fungerande webbkamera eller hörlurar som var tillräckligt bra men allt detta fixades av Åbo Akademi.

Då det sker förändring i en organisation, vare det sedan snabb, planerad eller oförväntad så kommer det enligt Murray och Richardson (2003) att förorsaka oro inom organisationen speciellt lägre ner i strukturen. Murray och Richardson (2003) påpekar att oron ofta är ett resultat av bristfällig information och kommunikation. Detta är definitivt något som alla mina Respondenter ville hämta fram, de ville framföra hur lite information de fått gällande situationen och hur det fått dem att känna sig bortglömda och det har lett till högre stressnivåer.

Respondent nummer 2 summerade på ett bra sätt dessa tankar:

Person 2: Sen har det ju varit lite sån där information och vad är det som gäller, när kommer de öppna igen, vad är tillåtet i nästa period och då har de varit lite sådär oklart. Men det gnäller ju folk på jämt att det inte finns tillräckligt med information och det är ju säkert sant. Men det kan man säga att, liksom om jag vore rektor så hade jag informerat ännu mer och inte bara en gång var fjärde månad, iofs är det svårt att gå runt men dom som bestämmer kunde lägga ännu mer tid att besöka alla ämnen, man kan göra det via ZOOM. "hur har ni det och hur funkar det" man behöver kanske inte ha beslut hela tiden men att "just nu vet vi inte vad det kommer bli i höst" till exempel

Oroväckande med mina Respondenters berättelser är att bristen på information inte är en ny sak utan något som existerat redan en längre tid, det är bara nu som dess negativa effekter har kommit fram klarare. Åbo Akademi har haft flera möjligheter att ge ut information om situationen för att styra hela organisationen och dess anställda. Vilket i sin tur har skapat mer oro och stress bland de anställda som redan färdigt har det tungt i dessa förhållanden.

Murray och Richardson (2003) påpekar att då de har analyserat förändring i olika organisationer så har de hört likande oro bland de anställda so ligger lägre ner i organisationsstrukturen.

Från den mängden negativitet kan man inte vara utan att undra om problemen är huvudsakligen på grund av att förändringen var oförväntad och snabb eller kan det vara att organisationen var upplagd så att den hade en låg tolerans för förändring? Kanter (2003) presenterar hur viktigt det är för en organisation att tåla förändring och om orsaken till problemen är organisationens styvhet till förändring så kan förändringen leda till även fler positiva effekter. Paton och McCalman (2018) anser att de som reagerar till förändring på rätt sätt kommer att vara de som får nytta ur det. Så om ÅA som organisation hade tagit ett steg tillbaka och sett på problematiken som uppstod under förändringsprocessen så kunde de sist och slutligen bli en starkare organisation tack vare det.

4.2. Mera om det negativa

En del av det negativa som förändringen förde med sig kom redan fram i det förra kapitlet men Respondenternas berättelser sträcker sig längre utöver den tid då förändringen skedde. Så nu ska vi ta fram flera negativa sidor som kom fram. Genom att presentera flera aspekter så kan vi möjligen lyckas få en mer helhetlig bild av hur situationen har utvecklats ur Respondenternas synpunkt. Kapitlet kommer att delas upp i underrubriker för klarhetens skull enligt de olika teman som Respondenterna hämtade fram.

Orsaken till att kapitlet är uppdelat tematiskt istället för kronologiskt är att de historier som respondenterna berättat var utspridda på längre tidsintervall och i flera fall talade de om deras erfarenheter under en längre tidsperiod. Att kunna konstruera en text på basis av detta som skulle vara upplagd kronologiskt kunde vara rätt så svår att följa med för någon annan än skribenten. Som skribent och forskare anser jag att för att kunna följa med texten i ett kronologiskt upplägg borde texten inkludera respondenternas berättelser som helheter istället för att använda sig av citat vilket i sin tur inte skulle vara praktiskt.

4.2.1. Organisationen

Person2: Ja, alltså om man tänker att jobbet består av 1/3 är man lärare 1/3 forskar man och 1/3 är en massa administration. Då har man ju själva lärargrejen har vuxit det är mycket mer mail från studenter, där man tidigare kunde snacka med 15 pers och det fixades på en minut så nu blir det 15 mail så att på det sättet har det vuxit jättemycket.

I och med att arbetet som universitetslärare inkluderar en hel del mera än det som sker i klassrummet så hade Respondenterna en otrolig mängd med att om det negativa gällande förändringen och det tvångsaktiva sättet att arbeta på distans, något som Nummenmaa (2012) även talade om. Det negativa tonerna som kunde hittas i Respondenternas narrativ var faktiskt det som korrelerade mest, jämfört med exempelvis det positiva, men jag återkommer med detta senare.

Person 1: Men sen ännu till det att ÅA som organisation har haft väldigt lite förståelse för att hur mycket mera jobb det blir på distans, det måste jag säga. Väldigt mycket mera jobb men också att vissa saker är svåra att ha på distans och vissa ämnen har säkert, distans passar bättre för vissa ämnen o sämre för andra.

Person 1: Sådär som organisation så finns det inte, att det ens en gång skulle ha kommit "oj vi vet att ni kämpar hårt" det har det inte alltså, det har inte kommit det. Ingenting sådant att våra lärare kämpar eller liknande, vi har fått förra sommaren en salmiaksask o till julen ett kaffepaket.

Person 3: om man får vara lite kritisk i det här fallet, är att det här har ju inte uppmärksamats i den tid som det tar. Det vill säga att den delen att nu ska vi helt byta om från att ha stått där och gjort såhär så nu ska vi börja med något helt annat. Var

finns den tiden i våran normala vardag? För vi ska ändå göra allt annat, och här saknas det ett förståelse på att hur mycket tid det egentligen tar att gå från det ena till det andra... Problemet är mera arbetsgivarens förståelse för vad det innebär faktiskt att göras.

Enligt mina Respondenter så finns det på ÅA:s högre nivåer ingen sorts information gällande hur hårt lärarna jobbar just nu under dessa förhållanden, eller kanske det finns men det ignoreras totalt. Respondenterna berättar en skrämmande sanning om mängden dagliga e-poster och meddelanden på moodle av studeranden som söker efter hjälp. Dessa meddelanden har tidsmässigt blivit den huvudsakliga uppgiften hos universitetslärarkåren. Medan lärarna spenderar otaliga timmar på att svara på meddelanden åt sina studeranden så finns det också ett krav på forskning som universitetslärare. Även om Moore (2013) talade om att hur teknologi kunde vara lösningen till flera av de utmaningar som distansundervisning för med sig, vilket också är sant, så är det också aspekter med teknologi mer noggrant sagt ICT som också skapat utmaningar hos lärarna.

Person: 1 För samtidigt så ska vi ackrediteras så de finns också krav på forskningsoutput och inte bara att allting ska vara hög kvalitet. Så vi kan ju inte bara drop everything och ha alla möjliga snärtiga effekter i kurser, utan det också ska räcka inte bara tid utan också ork för att kunna ha en forskningsoutput.

Kraven på universitetslärarna har hållits så gott som samma under pandemin medan mängden arbete har ökat explosivt och det är något som inte tycks uppmärksammas av organisationen. Kasprzak och Mudło-Głagolska (2022) talade också om att den ökade arbetsmängden som inträffat lärare är något som inte har diskuterats tillräckligt då det kommer till forskning om distansundervisning.

Person3: Och inte vet jag, det är inte så enkelt att beakta att exakt hur mycket mera tid det tar. Nu kan vi ju se att hur mycket mer det har tagit (alltså vi kan se i efterhand) men det skulle vara viktigt från ett arbetsgivarperspektiv att åtminstone notera att det kan ta längre tid och lite trycka på rätt punkter för att hålla arbetskollektivet motiverat även i framtiden. Så det är kanske något som man saknar här (från ÅA) för det har tagit rätt så mycket tid.

Frågan som återstår är att hur länge kommer de anställda vara villiga att fortsätta med denna stil av arbetande där det krävs mer medan man inte får någon sort av erkännande av den anställande organisationen. Fortsättningsvis så stöder detta tankarna som jag presenterade av Paton och McCalman (2008) att succén eller misslyckandet under en förändringsprocess hänger på att ledarna utför sina uppgifter på rätt sätt.

Respondenterna konstaterade även att läraryrket inte är något som man väljer med tanke på arbetstider eller lön utan det är en kallelse. I och med att studeranden och deras succé är det som är nr.1. För en stor del av lärare så kommer de troligtvis att sätta sitt eget välmående åt sidan och fokusera på sina elevers välmående och framgång även under dessa förhållanden.

4.2.2. Oro om studeranden samt deras studier

Person2: Jag tror att alla tänker att det är något bra för studenterna och att det kommer at hjälpa studenterna men där tror jag att för studenter som har arbetsdisciplin så för dom så tror jag det kommer att bli bättre, dom tar sig förmodligen till campus och hänger med folk och kan fortsätta leva som tidigare. Men jag misstänker också att de som har mindre koppling till studielivet, så där kan det leda till det går sämre för dem att det blir lättare för dem att skjuta upp saker, säker fler som flyttar bort från åbo, flera som börjar jobba på sidan om. Det är något som jag själv märker i studentundersökningarna bland gulisarna att det enda som är problemet att "jag skjuter upp, jag hittar alltid en ursäkt att inte sitta ner och plugga". Jag misstänker att när man gör det möjligt att själv bestämma att när ja vill gå på föreläsning eller annat då blir det utmanade för dom att få grejer gjorda.

Respondenterna hade alla en stor oro över studerandenas mentala hälsa och deras prestationer, de poängterade även att det är väldigt svårt at få kontakt med dessa studeranden då man inte ser dem på föreläsningar. En av Respondenterna hade utfört närmare ett hundratal med egenlärarsamtal via ZOOM för att kunna hjälpa till sina studeranden med olika saker.

Person1: Men sedan som egenlärare och som lärare så ser man det att vissa klarar sig det jättebra, det stör inte dem alls att det är på distans. Men sen är det svårt att nå dem som det inte går bra för, det är ju inte dom som kommer och prata utan man ser det i studieprestationerna att det inte går bra för dem. Och som lärare har man nog få redskap som man egentligen kan ta till, man går och funderar hur vissa egentligen mår.

Person2: Ja, vilket jag tycker är liksom prioritet ett liksom att hjälpa varandra istället för att sitta ensamma hemma och mår dåligt, jag tror det är svårt att tro att folk skulle må bra där.

Förutom fallande vitsord så påpekar Respondenterna även att det har varit en ökad mängd av studeranden som hoppat av kurser, en trend som speciellt har kunnat ses på lägre nivåns kurser var det finns deltar mer studeranden som är i början av sina studier. Det finns även en annan framväxande trend som oroar mina Respondenter och detta är fusk i examinationen.

Person4: Det här tror jag att man måst fundera på i framtiden att hur ska den här examinationen gå till så man undviker fusk och försöker träna studeranden i de kompetenser de behöver

Person 1: I salstentamen vet man ju, det är ju övervakat och nu är det lite svårare att se. Jag vill ju lita på att dom flesta gör det ensam och jag tror ju att dom flesta gör det själv. Men nog tror jag också att det finns såna som inte gör det. Eller tror och tror jag har fått mig själv berättad att dom har själv berätta att det förekommer fusk eller att man gjort det tillsammans.

Respondenterna hämtar fram problematiken med att studeranden utför tentamen på distans, det är svårt att övervaka att de faktiskt gör tentamen ensamma och svårt att bevisa om personer gjort uppgifterna tillsammans. Så problematiken som uppstår i på grund av nya situationen har spridit sig till alla delarna av universitetslärares arbete.

Alla dessa historier av respornderterna målar en rätt så dystert bild vad det kommer till studeranden samt hur deras inläring har påverkats av situationen som de har varit i. Nummenmaa (2012), Gunawardena och McIsaac (2013) och Van Slyke, Kittner och Belanger (1998) talar alla om de utmaningar som studeranden ställs upp emot då de skall vänja sig med att studera på distans. De alla talar även om hur svårt det är för lärarna att kunna erbjuda tillräckligt stöd

för studeranden så att de kan upprätthålla nivån i sina studier. Van Slyke, Kittner och Belanger (1998) beskriver denna problematik genom att då lärare inte kan se sina elevers ansikten så är det mycket svårare för dem att kunna se om studeranden faktiskt har förstått de som de försöker lära ut åt dem.

Det som Nummenmaa (2012) skriver stöder dessa tankar med att konstatera att hur svårt det är att ge stöd åt den individuella eleven och hur svårt det är att motivera elever att studera självständigt.

4.3. Inget ont som inte för något gott med sig

Även om det kan låta som om förändringen till det nya sättet att arbeta som varat under pandemin bara varit något negativt så stämmer detta inte. Även om respondenterna har haft det tungt under dessa tider och har mycket som de anser att är dåligt så har de också lyckats med att hitta en glimt av ljus i mörkret.

Det vore också lätt som forskare att starkt luta sig på den stora mängd negativt som respondenterna hade att berätta från sin tid under påtvingade distansarbetet men det skulle inte vara en helhetlig bild av situationen.

Då respondenterna berättade sina historier om tiden då de var tvungna att jobba på distans så började de ofta med att rabbla upp en dålig sak efter den andra, som om detta vore deras första chans att slippa och öppna upp sig om de svåra tiderna som pågått. Först efter att de hade fått tala en stund om det negativa så vände de sig till de möjliga positiva aspekterna som situationen fört med sig, eller de möjliga positiva effekterna som man eventuellt kunde se i framtiden.

4.3.1. Universitetslärarna

I och med att lärarna blev tvingade till att flytta sig totalt till ett nytt sätt att undervisa, då distansundervisning inte egentligen fanns före pandemin. Så har många lärare blivit tvingade att omformulera sitt sätt att undervisa och på samma har de eventuellt blivit även bättre på sitt arbete.

Kasprzak och Mudło-Głagolska (2022) påpekade att det var 80% av lärare i Europa som blev tvungna att arbeta på distans under våren 2020 så även om universitetslärarna i Åbo Akademi kände sig ensamma i sin situation så var detta inte sanningen utan hela Europas lärare levde samma elände som de.

Som en av mina Respondenter sade det så kommer vi at i framtiden se en föreläsare 2.0 eftersom de har alla lärt sig mycket nytt.

Person3: Jag skulle säga så här också, om det här fortsätter så förväntar sig studenterna en "2.0" version av det här, dvs nu har vi hållit på en stund men nu börjar det bli att "okej, kan du inte komma på nånting annat än en det här" det finns säkert ett sånt önskemål. Sen finns det skillnader mellan de olika ämnen hur man kan och om man kan. Men jag tror att det finns ett önskemål att man skulle kunna göra mera med detta verktyg om vi skall bli här ännu en stund till.

Denna stil av tänkande är något som organisationens ledning borde leta efter och kanske även tänka på att belöna, anställda som konstant försöker förbättra sig själv, som tar det positiva ur en negativ situation och vänder det till en konkurrensfördel åt sig själv.

Dessa tankar är väldigt lika till de som Nummenmaa (2012) framförde, även om det finns en hel delproblematik ännu med distansstudier så finns det möjlighet för en hel del med positiva effekter också.

Mina Respondenter spekulerade även gällande att en del lärare skulle eventuellt aldrig ha implementerat digitala medel i sin föreläsningsstil om de inte blivit tvingade till att lära sig något nytt, men nu har de ett nytt vapen i sin arsenal, de ansåg att även Åbo Akademi som en organisation blev tvingad att implementera

det nya digitala. Kanske även föreläsningar och möten som inte har nytta av närvaro som till exempel introduktionslektioner kan alla vara på distans framöver.

Person2: Så att det här hade aldrig hänt om pandemin inte hade kommit så hade Åbo Akademi aldrig lärt sig allt de där digitalisering, möten på distans, du vet. Krisen tvingar ju fram förändringar och mycket av det var säkert jätte bra.

Person1: Stora kurser när du har 160-260 pers så är ju zoom ganska bra grej liksom att man behöver inte så stora salar.

Respondenterna presenterar intressanta tankar gällande möjliga positiva effekter av det elände som de gått igenom. Möjligheter att utföra stora kurser, oberoende av begränsande faktorer som storlek på föreläsningssal, som studerande har jag flera gånger varit med om kurser med så många deltagare att det inte hat funnits sittplats åt alla. Med andra ord så vet respondenten definitivt vad hen talar. Tvångsmässig förändring som enligt deras åsikt inte hade skett annars, vilket ger en bild av en gammal organisation som har fastnat i sina spår.

Di Martino och Wirth (1990) och Pöyriä (2011) talar om de positiva effekterna som distansarbete för med sig på liknande sätt som Person1 och Person2, det som speciellt Pöyriä (2011) talar om är att distansarbete fortsätter i alla fall delvis, vilket är en sanning efter att studeranden och läraren kunnat återgå till ett vanligt sätt att arbeta och studera. Vad det kommer till det digitala positiva effekterna av tvångsmässiga distansarbetet så talar Nicklin et al. (2016) om hur utvecklingen av ICT har gjort det populärare och lättare

Denna tvångsmässiga förändring kommer garanterat ha långsiktiga positiva effekter på organisationsnivå i Åbo Akademi så länge som universitet tar emot förändringen med öppna armar och inte motsätter sig till det.

4.3.2. Organisationsnivå

Med att detta krisläge har fört med sig positiv förändring på en organisatorisk nivå så kan man eventuellt argumentera att en del av det lidande som skett under denna tid inte har varit helt i onödan. Nu gäller det bara att hålla fast i de bra delarna och släppa bort de delar av digitaliseringen som inte har varit en förbättring.

Person2: men jag tror att det gäller att utnyttja de bra bitarna och inte liksom per automatik säga att nu ska allting vara superflexibelt för det är inte säkert att alla gynnas av det och jag tänker att uni och 95% av personalen har tänkt att det kan få i förlängningen dom där negativa aspekterna att det blir ett helt nytt studieklimat och utbildningen blir nåt helt annat.

Så det gäller att ha ett visst kritiskt tänkande då det kommer till att analysera hurdana effekter de olika förändringarna har fört med sig eller kommer att föra med sig på längre sikt. Samtidigt är det också viktigt att dessa tankar gällande de positiva och negativa förändringarna också förmedlas högre upp i organisationsstrukturen så att de också får information från fältet gällande vad som är bra och vad som ska slopas.

Murray och Richardson (2003) talar om hur organisationer ofta har svårt att implementera förändringar och krissituationer är ofta enda sättet som större förändringar implementeras i organisationer. Medan Frame (2002) påpekar att då man skall implementera snabba förändringar så kan de ofta ske misstag. Och då gäller det att se vad som skall behållas och vad som skall slopas, helt som Person2 också talade.

Respondent 4 tog upp en intressant tanke gällande att kunna öka utströmningen av människor som är på magisternivå. På detta vis kan universitetet även dra nytta ur att en del kurser har en digital version eller liknande eftersom universitet får pengar enligt mängden personer som blir klara.

Person4: Det är där man måste fundera att är det mera ändamålsenligt att studeranden som redan arbetar har möjlighet att avlägga dom där kurserna, att finns det något mervärde att ha dom på campus eller kan man lika bra sköta det digitalt?

Även andra Respondenterna såg det positiva som de digitala möjligheterna för med sig som till exempel att hur mycket lättare det varit att hitta gästföreläsare till kurser då de inte behöver till exempel resa till Åbo utan kan delta på distans. Medan denna tanke som Respondent 4 presenterar har möjligtvis en positiv effekt på organisatorisk nivå vilket gör den rätt så intressant.

Om vi ser på olika effekter som krisläget hade på Åbo Akademi som organisation och hur det kommer att ses i framtiden så kan vi ta efterrätten först och börja med det positiva.

Före denna kris så var möjligheterna för distansstudier och därmed distansundervisning rätt så dåliga, organisationen använde sig inte egentligen av Zoom eller liknande medel för att möjliggöra det. Vissa kurser utfördes som självstudier så de kan anses vara distansstudier men så gott som inga föreläsningar utfördes digitalt. Orsakerna till att det inte fanns distansundervisning är säkert flera men en aspekt som mina Respondenter tog alla fram var att en stor del av lärarna inte hade kunskap eller utrustning för att kunna undervisa digitalt.

Detta för oss till den följande positiva effekten, en ökning i de anställdas kunnande och kompetens. Inom en information och kompetensbaserad bransch så är värdet av de anställdas kunskapsbas väldigt hög. Värdet på denna nya kompetens och de nya verktyg som anskaffats är ännu högre för Åbo Akademi då det kommer att hjälpa till med ackrediteringsprocessen som pågår i handelshögskolan vid Åbo Akademi. (Abo.fi, 2022) ”En ackreditering enligt AACSB:s standarder är ett starkt bevis på excellens i utbildning och forskning.” (Abo.fi, 2022)

Även mina Respondenter påpekade att det finns en stor nytta i att lärarna blev tvingade till att lära sig ett nytt sätt att arbeta. De ansåg att det finns flera personer i lärarkåren som inte annars skulle ha lärt sig använda sig av digitala redskap samt tvingade situationen alla lärare att omformulera sitt material till det nya arbetssättet. För organisationen är det ett enormt plus att dess anställda blir mer mångsidiga och med detta bättre på sitt jobb.

Det nya arbetssättet tvingade inte bara de anställda att ändra sig utan även universitet måste ändras, skaffa ny utrustning och mjukvara för att möjliggöra distansarbete och -utbildning. Vissa av mina Respondenter spekulerade att utan denna kris så kan det vara att det skulle ha tagit Åbo Akademi oerhört mycket längre tid att digitalisera sig, men nu tvingades de göra det på väldigt kort tid på grund av coronaviruset.

Långsiktigt sett så har Åbo Akademi en möjlighet att dra stor nytta ur detta krisläge men det kräver att organisationen identifierar sina styrkor och svagheter som kom fram under dessa år. Det är också viktigt att organisationen fortsätter utveckla det nya som implementerats, exempelvis möjligheter till digitala föreläsningar och digimentorerna, och inte automatiskt faller tillbaka till de arbetssätten som fanns tidigare.

För att lyckas med att dra den största möjliga nyttan ur den hemska tiden som vi alla fick uppleva så måste organisationen lyssna på sina anställda, de som varit med om det hela och kan berätta vad som skall hållas kvar och vad som inte fungerade. Med att få engagemang hos de anställda så finns det en högre chans till positiv utveckling och att de anställda är nöjda med den nya vardagen.

5. Avslutande diskussion

Distansarbete är ett ämne som har forskats en hel del och det finns otaliga studier som presenterar dess positiva och negativa sidor både för organisationen och de anställda. Däremot har ofrivilligt distansarbete forskats oerhört lite, detta kunde märkas i svårigheterna att hitta fördetta forskning för att kunna hänvisa till. Stephens och Szajna (1998) definierar distansarbete på ett väldigt simpelt sätt som ”ett utbyte av IT möjligheter emot närvaro på ett centralt arbetsställe”. För studerande och lärare betydde denna förändring till ofrivilligt distansarbete att alla satt hemma i stället för att sitta i en föreläsningssal.

Syftet med min forskning var att studera hur en snabb förändring till ofrivilligt distansarbete togs emot av universitetslärare? Hur utfördes förändringen, vad gjorde organisationen rätt och fel? Vad ser universitetslärarna som positivt och negativt med ofrivilligt distansarbete och distansutbildning? Hur påverkade situationen studeranden? Smite, Moe, Klotins, och Gonzalez-Huerta (2021) talar om hur COVID-19 pandemin förde med sig en ofrivillig förändring till distansarbete för hela världen och där med en unik chans för alla att lära sig något nytt.

Hur tog lärarna faktiskt emot det nya läget? I början hade det inte så mycket att göra med att ta det emot utan mera att försöka klara sig till nästa vecka, nästa period och nästa år. Lärarna blev träffade hårt i början av pandemin och i Åbo Akademi fick de endast en extra vecka tid att totalt omformulera sina kurser, metoder och arbetssätt. Lärarna hade alltså inte tid att fundera på situationen utan måste lägga fullt fokus på att kunna göra sitt jobb på ett helt nytt sätt som de inte varit med om förr. Lärarna talade om att det var kaos i början och de kände sig förvirrade av de hela, en känsla som inte underlättades av

kommunikationsbristen från organisationens sida. I en förändringsprocess är information, ledarskap och öppenhet väsentligt för att det skall gå till smidigt och det är ännu viktigare då processen måste inledas oförväntat och ofrivilligt.

Hur utfördes förändringen, vad gjorde organisationen rätt och fel och hur reagerade lärarna till påtvingade distansarbetet? Som tidigare nämnt så har kommunikationen mellan Åbo Akademi och lärarkåren varit bristfällig vilket har ökat stress hos lärarna och enligt mina respondenter så skapade det en hel del oro. Beauregard, Basile, och Canonico, (2019) talade om den professionella isolationen som distansarbete kan föra med sig, och det var just det som universitetslärarna vid Åbo Akademi var med om. Även att säga att man inte vet något just nu är bättre än att vara tystlåten och låta de anställda börja hitta på sina egna teorier. Hela processen kunde ha gått klart smidigare om organisationen hade kommunicerat bättre med de anställda. Organisationen gjorde också bra saker under förändringen. De förstod sig på att för att lärarna och andra anställda skall kunna utföra sina uppgifter som nu skall ske på distans så måste de göra satsningar. Satsningarna som jag talar om var att investera i ny programvara samt nya datorer för dem som inte hade tillräckliga från förr. De satsade även på ny personal som fanns till för att hjälpa med utmaningar gällande IT. Både Fullan (2002) och Paton och McCalman (2018) talar om hur viktiga förmån är då det skall genomföras förändringar i en organisation och även om Åbo Akademi som en organisation absolut inte kan få ett perfekt vitsord av denna förändringsprocess så kan man i varje fall konstatera att organisationen och dess förmån gjort en del saker rätt.

5.1. Möjligheter till vidare forskning

I min avhandling var alla respondenterna universitetslärare vid fakulteten för samhällsvetenskaper och ekonomi. Begräsningen var gjord för att kunna ha ett tillräckligt homogent sampel och med detta kunna dra en sorts slutsatser då alla har haft så gott som samma direktiv då de alla verkar inom samma fakultet. Begräsningen var gjord klart av forskningstekniska skäl och var kritisk för att kunna få ett dugligt resultat som går att analysera. Men med att forskningens data kommer från en rätt så liten del av en större organisation och även bransch så lämnar det en hel del frågeställningar som inte besvaras med denna avhandling. I detta kapitel kommer jag att presentera vissa av de frågeställningar som förblev utan svar och har därför en möjlighet för framtida forskning.

Då denna avhandling handlar bara om en del av den massiva organisationen som Åbo Akademi är så det skulle vara intressant att se liknande forskning som handlar om andra fakulteter eller möjligtvis även hela Åbo Akademi. På det sättet skulle man kunna se på korrelationer mellan den olika data som man får och kunna ge en mer helhetlig bild av hur Åbo Akademi faktiskt fungerat under dessa ovanliga arbetsförhållanden. Fakulteterna leds av olika personer så det är möjligt att olika fakulteter har fått olika direktiv eller olika mängd information gällande situationen. Oberoende vad sanningen är så vore det intressant att höra från alla fakulteter och med detta formulera en mer komplett bild av hur Åbo Akademi fungerat som organisation.

Det skulle även vara intressant att få höra åsikter och tankar från organisationens sida, de personer som sitter högre upp i strukturen skulle kunna klargöra en hel del av de beslut som Åbo Akademi tagit under pandemin. Även om det ofta talas om organisationen eller företaget så sitter det alltid människor i ledningen av dem som gör alla dessa beslut.

De möjligheter som jag presenterat hittills är eventuellt för stora helheter för att analysera i en magisteravhandling utan enligt min åsikt skulle bättre forskas med en disputation eller likdanande.

Den sista möjligheten för framtida forskning faller i samma kategori att data som man skulle måsta samla är så stor att ämnet skulle vara för brett för en gradu, men denna möjlighet för eventuellt med sig annan problematik. Möjligheten i fråga är det att sträcka sig utanför Åbo Akademi och jämföra olika universitet och hur de har hanterat detta krisläge. Det kan vara att andra universitet inte vill vara med i en sådan forskning eller att det kommer annan problematik med att utföra detta men jag anser att detta skulle vara det bästa sättet att kunna ”poängsätta” hur de olika universiteten har skött sig och kunna även jämföra varför vissa klarat sig bättre under dessa förhållanden.

Som forskningsämne är denna tid något som redan har analyserats och säkert kommer att vidare analyseras en hel del, det är svårt att säga att om forskningen kommer att beträffa universiteten eller gällande andra branscher men det finns mycket att lära sig genom att se noggrannare på de senaste åren

6. Källor

Allen, T.D., Golden, T.D. & Shockley, K.M. 2015, "How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings", *Psychological science in the public interest*, vol. 16, no. 2, pp. 40-68.

Allvin, M. 2001, "Distansarbete Ett instrument för frihet eller kontroll?", *ARBETSLIV I OMVANDLING*, vol. 10.

Artman, C., Taube Persson, F. & Melander, J. 2020, *Produktivitet och styrning vid distansarbete En studie av arbetsmiljöns påverkan på agentrelationer*, Ekonomihögskolan.

ÅUCS , *Coronavirusepidemin år 2020* [2021, 13/01/].

Bailey, N. & Kurland, N.B. 1999, "The advantages and challenges of working here, there, anywhere, and anytime", *Organizational dynamics*, vol. 28, no. 2, pp. 53-68.

Bailey, P.H. 1996, "Assuring quality in narrative analysis", *Western journal of nursing research*, vol. 18, no. 2, pp. 186-194.

Beauregard, T.A., Basile, K.A. & Canonico, E. 2019, "Telework: Outcomes and facilitators for employees", .

Bergdahl, N. & Nouri, J. 2020, "Covid-19 and Crisis-Prompted Distance Education in Sweden", *Technology, Knowledge and Learning*, , pp. 1-17.

Cortazzi, M. 2002, *Narrative analysis*, Routledge.

Di Martino, V. and Wirth, L., 1990. Telework: A new way of working and living. *Int'l Lab. Rev.*, 129, p.529.

Elmersjö, C. 2000, "Forskningsetik i organisationsstudier", .

Etikan, I., Musa, S.A. & Alkassim, R.S. 2016, "Comparison of convenience sampling and purposive sampling", *American journal of theoretical and applied statistics*, vol. 5, no. 1, pp. 1-4.

Felstead, A. & Henseke, G. 2017, "Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance", *New Technology, Work and Employment*, , pp. 195-212.

Frame, J.D. 2002, *The new project management: tools for an age of rapid change, complexity, and other business realities*, John Wiley & Sons.

Fullan, M. 2002, "The change", *Educational leadership*, vol. 59, no. 8, pp. 16-20.

Furrer, C.J., Skinner, E.A. & Pitzer, J.R. 2014, "The influence of teacher and peer relationships on students' classroom engagement and everyday motivational

resilience", National Society for the Study of Education, vol. 113, no. 1, pp. 101-123.

Gill, R. 2002, "Change management--or change leadership?", Journal of change management, vol. 3, no. 4, pp. 307-318.

Guest, G., MacQueen, K.M. & Namey, E.E. 2012, "Introduction to applied thematic analysis", Applied thematic analysis, vol. 3, pp. 20.

Gunawardena, C.N. & McIsaac, M.S. 2013, "Distance education" in Handbook of research on educational communications and technology Routledge, , pp. 361-401.

Hagenauer, G. & Volet, S.E. 2014, "Teacher–student relationship at university: an important yet under-researched field", null, vol. 40, no. 3, pp. 370-388.

Handy, S.L. & Mokhtarian, P.L. 1996, "The future of telecommuting", Futures, vol. 28, no. 3, pp. 227-240.

Hardy, P., Soriano Marcolino, L. & Fontanari, J.F. 2020, "The paradox of productivity during quarantine: an agent-based simulation", .

Hebebcı, M.T., Bertiz, Y. & Alan, S. 2020, "Investigation of views of students and teachers on distance education practices during the Coronavirus (COVID-19) Pandemic", International Journal of Technology in Education and Science (IJTES), vol. 4, no. 4, pp. 267-282.

Hardill, I. and Green, A., 2003. Remote working—altering the spatial contours of work and home in the new economy. *New Technology, Work and Employment*, 18(3), pp.212-222.

Holstein, J.A. & Gubrium, J.F. 2011, *Varieties of narrative analysis*, Sage Publications.

Hydén, L. & Hydén, M. 1997, *Att studera berättelser. Samhällsvetenskapliga och medicinska perspektiv*, Liber.

Ipsen, C., van Veldhoven, M., Kirchner, K. & Hansen, J.P. 2021, "Six key advantages and disadvantages of working from home in Europe during COVID-19", *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 18, no. 4, pp. 1826.

Jager, J., Putnick, D.L. & Bornstein, M.H. 2017, "II. More than just convenient: The scientific merits of homogeneous convenience samples", *Monographs of the Society for Research in Child Development*, vol. 82, no. 2, pp. 13-30.

Jane Whitney Gibson, Charles W Blackwell, Peter Dominicis & Nicole Demerath 2002, "Telecommuting in the 21st century: Benefits, issues, and a leadership model which will work", *Journal of leadership & organizational studies*, vol. 8, no. 4, pp. 77.

Johansson, C. 1999, Narrativ forskning: biografiskt perspektiv på berättelser, Linköping University Electronic Press.

Kanter, R.M. 2003, Challenge of organizational change: How companies experience it and leaders guide it, Simon and Schuster.

Kasprzak, E. and Mudło-Głagolska, K., 2022. Teachers' Well-Being Forced to Work from Home Due to COVID-19 Pandemic: Work Passion as a Mediator. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(22), p.15095.

Koerber, A. & McMichael, L. 2008, "Qualitative sampling methods: A primer for technical communicators", *Journal of business and technical communication*, vol. 22, no. 4, pp. 454-473.

Kohler Riessman, C. 2000, "Analysis of personal narratives", *Qualitative research in social work*, vol. 2000, pp. 168-191.

Kristina Boréus 2015, "Texter i vardag och samhälle" in *Handbok i kvalitativa metoder* Liber AB, Stockholm, pp. 157-175.

Lunquist, T. 2016, "Flexibelt arbetsliv – hinder och möjligheter med distansarbete", *Ratio Working Paper*, vol. 221, pp. 4.

Marshall, M.N. 1996, "Sampling for qualitative research", *Family practice*, vol. 13, no. 6, pp. 522-526.

Mento, A., Jones, R. & Dirndorfer, W. 2002, "A change management process: Grounded in both theory and practice", *Journal of Change Management*, vol. 3, no. 1, pp. 45-59.

Mokhtarian, P.L. 1991, "Defining telecommuting", .

Molino, M., Ingusci, E., Signore, F., Manuti, A., Giancaspro, M.L., Russo, V., Zito, M. & Cortese, C.G. 2020, "Wellbeing costs of technology use during Covid-19 remote working: An investigation using the Italian translation of the technostress creators scale", *Sustainability*, vol. 12, no. 15, pp. 5911.

Murray, E.J. & Richardson, P.R. 2003, "Fast forward: A new framework for rapid organizational change", *Ivey Business Journal*, vol. 67, no. 6, pp. 1-5.

Nicklin, J.M., Cerasoli, C.P. & Dydyn, K.L. 2016, "Telecommuting: What? Why? When? and How?" in *The impact of ICT on work* Springer, , pp. 41-70.

Nickson, D. & Siddons, S. 2012, *Remote working*, Routledge.

Nummenmaa, M. 2012, "Etäopetus tarjoaa monia mahdollisuuksia oppimiseen ja opetukseen", Teoksessa Kankaanranta, M., Mikkonen, I. ja Vähähyyppä, K.(toim.) *Tutkittua tietoa oppimisympäristöistä. Tieto- ja viestintätekniikan käyttö opetuksessa*, , pp. 20-33.

Oliver, P. 2010, *The student's guide to research ethics*, McGraw-Hill Education (UK).

Paton, R.A. & McCalman, J. 2008, *Change management: A guide to effective implementation*, Sage.

Popovici, V. and Popovici, A.L., 2020. Remote work revolution: Current opportunities and challenges for organizations. *Ovidius Univ. Ann. Econ. Sci. Ser*, 20, pp.468-472.

Pyöriä, P., 2011. Managing telework: risks, fears and rules. *Management Research Review*, 34(4), pp.386-399.

Reissman, C.K. 2005, "In: Narrative, Memory & Everyday Life." in *Narrative Analysis*. University of Huddersfield, Huddersfield, pp. 1-7.

Riessman, C.K. 1993, *Narrative analysis*, Sage.

Robinson, O.C. 2014, "Sampling in interview-based qualitative research: A theoretical and practical guide", *Qualitative research in psychology*, vol. 11, no. 1, pp. 25-41.

Sartre, J. 2013, *Nausea*, New Directions Publishing.

Shin, B., El Sawy, O.A., Sheng, O.R.L. & Higa, K. 2000, "Telework: Existing research and future directions", Journal of organizational computing and electronic commerce, vol. 10, no. 2, pp. 85-101.

Smite, D., Moe, N.B., Klotins, E. and Gonzalez-Huerta, J., 2021. From forced working-from-home to working-from-anywhere: Two revolutions in telework. arXiv preprint arXiv:2101.08315.

Smite, D., Moe, N.B., Klotins, E. and Gonzalez-Huerta, J., 2021. Work Patterns of Software Engineers in the Forced Working-From-Home Mode.

Statsrådet 2020, SUOSITUS ETÄTYÖN KÄYTÖSTÄ OSANA COVID-19 VIRUKSEN ASTEITTAIN LAAJENEVIA TORJUNTATOIMENPITEITÄ, Statsrådet, Helsingfors.

Statsrådet , Begränsningar under coronavirusepidemin. Available: <https://valtioneuvosto.fi/sv/information-om-coronaviruset/gallande-begransningar> [2020, .

Stephens, G.K. & Szajna, B. 1998, "Perceptions and Expectations: Why People Choose a Telecommuting Work Style", International journal of electronic commerce, vol. 3, no. 1, pp. 70-85.

Svensson, P. 2015, "Teorins roll i kvalitativ forskning" in Handbok i kvalitativa metoder Liber AB, Stockholm, pp. 209-219.

Van Slyke, C., Kittner, M. & Belanger, F. 1998, "Distance education: A telecommuting perspective", AMCIS 1998 Proceedings, , pp. 223.

Wang, B., Liu, Y., Qian, J. & Parker, S.K. 2021, "Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective", *Applied Psychology*, vol. 70, no. 1, pp. 16-59.

Webster, L. & Mertova, P. 2007, *Using narrative inquiry as a research method: An introduction to using critical event narrative analysis in research on learning and teaching*, Routledge.

WHO 2020, , *Timeline: WHO'S COVID-19 response*. Available: <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/interactive-timeline> [2020, 10/11].

Wiles, R. 2012, *What are qualitative research ethics?* A&C Black.

Åbo Akademi , *Så här anpassar Åbo Akademi verksamheten till coronaepidemin*. Available: <https://www.abo.fi/nyheter/anvisningar-for-abo-akademis-personal-och-studerande/> [2021, 07/01/].

Åbo Akademi , *Åbo Akademi söker externt erkännande av excellens i utbildning och forskning*. Available: <https://www.abo.fi/handelshogskolan-vid-abo-akademi-ackrediteras/> [2022, 04/25/].

6.1 Figurer

Figur 1. Tilastokeskus, T. (2022) Etätyö Lisääntyi Useimmilla toimialoilla, Maakunnissa Palattiin Lähityöhön: Tieto&trendit, Tilastokeskus. Tilastokeskus. Available at: <https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2022/etatyo-lisaantyi-useimmilla-toimialoilla-maakunnissa-palattiin-lahityohon/#:~:text=Kuntasektorilla%20et%C3%A4ty%C3%B6t%C3%A4%20t%20ehtii%20edellisvuotta%20v%C3%A4hemm%C3%A4n,ja%20koulutuksessa%20on%20palattu%201%C3%A4hity%C3%B6h%C3%B6n.> (Accessed: December 15, 2022).

Stödfrågor

Vi börjar med bakgrundsuppgifter, vad är ditt jobb på ÅA och hur länge har du jobbat med detta?

Hur har ditt jobb som lärare ändrats under pandemin?

Om vi far tillbaka till förra våren då ni fick beskedet att nu ska allting ändras till distansversion, hur var det och den tiden?

Utöver dessa frågor ställde jag ytterligare frågor om något blev oklart för mig.