Examensarbete

HÖGSKOLAN I SKÖVDE

Lärarnas vardag i den digitaliserade skolan

En kvalitativ studie om digitaliseringens påverkan på yrkesrollen och arbetsmiljön.

Teachers' everyday life in the digitalized school

A qualitative study about the impact of digitalization on the professional role and the work environment

Examensarbete för kandidatexamen med huvudområdet Socialpsykologi

Grundnivå 15 högskolepoäng

Vårtermin År 2026

Student: Aya Al- saeedi, Alla Khachatryan, Alma Nawzad

Handledare: Susanna Nordström
Examinator: Anette Lundin

Deklarering

Härmed intygar vi, Aya Al-saeedi, Alla Khachatryan och Alma Nawzad, att vi på egen hand och utan otillbörlig hjälp genomfört denna studie inom ramen för det Socialpsykologiska programmet vid Högskolan i Skövde under vårterminen 2026 för att erhålla en kandidatexamen i socialpsykologi. Vi intygar även att de källor som använts har redovisats i referenslistan samt att denna studie inte tidigare har lämnats in för examination eller publicerats någon annanstans.

Datum: 2026-04-14

Resumé

Denna studie behandlar hur digitalisering påverkar lärares arbetsmiljö och yrkesroll i den svenska grundskolan, med särskilt fokus på digital kompetens, organisatoriska förväntningar och balans mellan arbete och fritid. Bakgrunden utgörs av ett ökat digitalt krav i skolan, vilket har förändrat läraryrkets villkor och skapat nya arbetsrelaterade utmaningar. Syftet var att undersöka hur lärare i årskurs 4-6 upplever dessa förändringar i sin yrkesvardag. Studien utgår från ett socialpsykologiskt perspektiv med begrepp som organisationshälsa, organisationskultur, yrkesidentitet och balansering mellan yrkes-och privatliv. En kvalitativ metod tillämpades genom semistrukturerade intervjuer med 15 lärare verksamma i kommunala skolor i Jönköpings län. Det empiriska materialet analyserades med reflexiv tematisk analys. Resultaten visar att digitaliseringen bidrar till ökade krav på digital kompetens, förändrade arbetsuppgifter och en mer gränslös arbetssituation. Samtidigt framträder en relativt stabil yrkesidentitet där kärnan i läraryrket kvarstår. Vidare visar resultaten att ansvaret för att hantera digitaliseringens krav i stor utsträckning individualiseras, trots att förutsättningarna formas av organisatoriska villkor. Studien belyser därmed behovet av ökat organisatoriskt stöd i form av tydligare riktlinjer kring digitala krav, kontinuerlig kompetensutveckling, tekniskt och kollegialt stöd samt avsatt tid och resurser för att hantera administrativa och digitala arbetsuppgifter, i syfte att skapa en mer hållbar arbetsmiljö.

Nyckelord: digitalisering, arbetsmiljö, yrkesidentitet, organisationskultur, balans mellan arbete och fritid

Abstract

This study examines how digitalization affects teachers' work environment and professional role in Swedish primary education, with a particular focus on digital competence, organizational expectations, and work-life balance. The background is characterized by increasing digital demands in schools, which have transformed the conditions of the teaching profession and created new work-related challenges. The aim was to investigate how teachers in grades four to six experience these changes in their professional practice. The study is based on a social psychological perspective, including concepts such as organizational health, organizational culture, professional identity, and work-life balance. A qualitative method was applied through semi-structured interviews with fifteen teachers working in municipal schools in Jönköping County. The empirical material was analyzed using reflexive thematic analysis. The results show that digitalization contributes to increased demands for digital competence, changes in work tasks, and a more boundaryless work situation. At the same time, a relatively stable professional identity emerges, where the core of the teaching profession remains. Furthermore, the findings indicate that responsibility for managing digital demands is largely individualized, despite being shaped by organizational conditions. The study thus highlights the need for increased organizational support in the form of clearer guidelines regarding digital demands, continuous professional development, technical and collegial support, as well as allocated time and resources to manage administrative and digital tasks, with the aim of creating a more sustainable work environment.

Keywords: digitalization, work environment, professional identity, organizational culture, work-life balance

Förord

Vi vill inledningsvis rikta ett stort tack till alla respondenter som deltagit i studien och generöst delat med sig av sina erfarenheter och reflektioner. Utan ert deltagande hade denna studie inte varit möjlig att genomföra. Vi vill även rikta ett stort tack till vår handledare, Susanna Nordström, för värdefull vägledning, stöd och engagemang under arbetets gång. Dina insikter och din kompetens har varit betydelsefulla för studiens utveckling. Vi vill även passa på att tacka våra familjer, vänner och studiekamrater som har stöttat oss, visat förståelse och uppmuntrat oss genom hela processen.
Avslutningsvis vill vi tacka varandra för ett gott samarbete, tålamod och gemensamt engagemang. Arbetet med denna studie har varit både lärorikt och utvecklande, och vi är stolta över det vi har åstadkommit tillsammans.

Aya Al- saeedi, Alla Khachatryan, Alma Nawzad

Innehållsförteckning

1. **Inledning** 1

1.1 Syfte och forskningsfrågor 3

2. **Tidigare forskning** 3

2.1 Digitaliseringens påverkan på undervisningens organisatoriska dimensioner 4

2.2 Digitaliseringens påverkan på lärarens professionella identitet 5

2.3 Ökad arbetsbelastning och otydliga gränser mellan arbete och fritid 6

2.4 Egen positionering mot tidigare forksning 7

3. **Teoretisk utgångspunkt** 9

3.1 Organisationshälsa 10

3.2 Organisationskultur 10

3.3 Yrkesidentitet 11

3.4 Balansering mellan yrkes- och privatliv 12

4. **Metod** 13

4.1 Vetenskapsteoretisk utgångspunkt 13

4.2 Metodval 14

4.3 Instrument 15

4.4 Urval 15

4.5 Tillvägagångssätt 16

4.6 Analysmetod 17

4.7 Kvalitetskriterier 19

4.8 Etiskt förhållningsätt 20

5. **Resultat och analys** 22

5.1 Digital kompetens och social arbetsmiljö 23

5.1.1 Varierande digital kompetens 24

5.1.2 Digitaliserat kollegialt samarbete 25

5.1.3 Organisatoriskt stöd 27

5.2 Yrkesroll i ett digitaliserat arbetsliv 28

5.2.1 Ökad arbetsbelastning 29

5.2.2 Yrkesidentitet 30

5.2.3 Undervisning 32

5.3 Balans mellan arbete och fritid 33

5.3.1 Gränslöshet 33

5.3.2 Gränssättning 34

5.3.3 Upplevd stress 36

6. **Diskussion och slutsatser** 37

6.1 På vilket sätt påverkar digital kompetens lärarnas sociala arbetsmiljö? 38

6.2 Hur uppfattar lärare sin yrkesroll i ett digitaliserat arbetsliv?. 39

6.3 Hur upplever lärare balansen mellan arbete och fritid när digital undervisning är en del av deras arbetsmiljö?. 41
6.4 Reflektion och framtida forskning..... 43

7. **Referenslista** 45

Bilaga 1: Informationsbrev

Bilaga 2: Samtyckesblankett

Bilaga 3: Intervjuguide

Bilaga 4: Analysmatris

Bilaga 5: Respondenturval

1 Inledning

I dagens skolverksamhet inleds arbetsdagen för många lärare med att hantera flera digitala plattformar för att ta del av elevfrånvaro, meddelanden, schemauppdateringar och andra administrativa arbetsuppgifter. Under lektionerna har digitala verktyg en central roll och omfattar presentationsprogram och digitala läromedel till interaktiva övningar, samtidigt som läraren förväntas hantera tekniska utmaningar och stödja elever med varierande digital kompetens. Den ökade digitaliseringen har förändrat både läraryrkets villkor och skolans sätt att organisera undervisning. Teknologiska förändringar kräver att organisationer kontinuerligt anpassar processer, roller och kommunikation, vilket skapar både möjligheter och utmaningar för medarbetare (Jacobsen & Thorsvik, 2021, s. 45-47). Lärare har i medier betonat att dokumentation, planering och administrativa uppgifter bidrar till stress och ökad arbetsbelastning. Digitaliseringens krav påverkar därmed inte bara undervisningens innehåll utan även arbetsmiljön och lärarnas upplevelse av sin yrkesroll. I takt med att digitala plattformar möjliggör arbete utanför skoltid suddas gränsen mellan arbete och fritid ut, vilket kan bidra till ständig tillgänglighet och minskad återhämtning (Skolverket, 2019a). På samhällsnivå innebär digitaliseringen ökade krav på lärarnas tid, kompetens och ansvar, samtidigt som den skapar pedagogiska möjligheter och organisatoriska utmaningar (Dagens Nyheter, 2018). Det som framstår som särskilt problematiskt är att digitaliseringen inte enbart ökar arbetsmängden, utan förändrar lärarens handlingsutrymme i vardagen. Stevenson (2017) visar att när administrativa system styr dokumentation och kommunikation kan det pedagogiska arbetet behöva anpassas efter systemens krav, vilket påverkar lärarens professionella roll. Detta blir problematiskt ur ett socialpsykologiskt perspektiv eftersom det kan förändra yrkesidentitet, sociala relationer och upplevelsen av kontroll i arbetet (Trust, 2017).

Den senaste upplagan av OECD:s Teaching and Learning International Survey (TALIS, 2024) visar att många lärare upplever att administrativt arbete är den främsta orsaken till stress. Enligt rapporten upplevs det administrativa arbetet som mer besvärligt än undervisningen. Dessutom arbetar en heltidsanställd lärare i Sverige i genomsnitt cirka 44 timmar i veckan, där undervisningstiden utgör en mindre del medan administrativa uppgifter tar en större del. Det innebär att digitalisering och skolans krav påverkar lärarnas tidsanvändning, arbetsmiljö och syn på kärnuppgifter (OECD, 2024). Därmed

blir begrepp som yrkesidentitet, organisationskultur och organisationshälsa centrala för att förstå hur dessa förändringar påverkar lärarnas arbetsmiljö och yrkesroll. Digitalisering är centralt i detta arbete eftersom det påverkar både lärarens professionalitet och skolans organisatoriska och sociala villkor. Genom att studera digitaliseringens påverkan på arbetsmiljö, yrkesidentitet och kollegiala relationer kan studien bidra till en fördjupad förståelse av hur teknologiska förändringar omformar lärarrollen och skolans normer. Digitaliseringens konsekvenser för skolorganisation och arbetsbelastning har ofta undersökts genom kvantitativa studier som fokuserar på exempelvis arbetstid och stressnivåer. Däremot är kvalitativa studier som belyser lärares egna upplevelser och erfarenheter av digitalisering i det dagliga arbetet mer begränsade. Tidigare forskning har i stor utsträckning fokuserat på mätbara effekter såsom arbetsbelastning och tidsanvändning, men i mindre grad analyserat hur digitalisering påverkar de sociala processer som formar läraryrket i vardagen. Decuypere & Landri (2021) visar exempelvis hur relationer, normer och förväntningar förändras i interaktionen mellan lärare, kollegor och skolledning. Det saknas därmed fördjupad kunskap om hur dessa förändringar upplevs, tolkas och hanteras av lärare själva i konkreta arbetssituationer**.** Denna studie avser därför att bidra till att fylla denna kunskapslucka genom att, via intervjuer med ett antal lärare i årskurs 4-6, undersöka hur de själva upplever digitaliseringens krav i relation till arbetsmiljö, yrkesroll och balansen mellan arbete och fritid. Studiens analytiska bidrag ligger i att synliggöra hur digitaliseringens krav inte enbart påverkar arbetsmängden, utan också de sociala och psykologiska dimensionerna av läraryrket, såsom upplevelsen av autonomi, professionell identitet och relationellt arbete. Genom att lyfta fram lärarnas egna perspektiv kan studien bidra med en mer nyanserad förståelse av hur digitaliseringens organisatoriska krav påverkar det dagliga arbetet och den professionella rollen i skolan (OECD, 2024). Studien fokuserar på lärare i årskurs 4–6, då dessa verkar i en undervisningsmiljö där digitala verktyg och administrativa system är en central del av vardagen (Skolverket, 2019a).

Ur ett socialpsykologiskt perspektiv påverkar digitala verktyg lärarens sociala interaktioner och relationer i arbetsmiljön. De förändringar som exemplifieras ovan påverkar hur lärare förstår sin rollidentitet, upplever sitt arbete och tolkar förväntningar från elever, kollegor och skolledning. Lärarnas upplevelser kan förstås som ett resultat av

individens roll i organisationen och den övergripande organisationskulturen som styrs av normer, värderingar och förväntningar på arbetsplatsen (Skolverket, 2019a). På organisationsnivå kan dessa förändringar ses som ett socialt problem eftersom de påverkar relationer, kommunikation och det sociala stödet. De digitala administrativa kraven kan undergräva sociala relationer och kollegialt stöd, vilket är avgörande för en fungerande arbetsmiljö och påverkar både individ och organisation (Jacobsen & Thorsvik, 2021, s. 52-54). Mer specifikt kan digitala kommunikationssystem bidra till att interaktioner blir mer standardiserade och mindre situationsanpassade, vilket kan påverka kvaliteten i det kollegiala samarbetet och minska utrymmet för spontant erfarenhetsutbyte. Detta kan i sin tur försvaga de sociala stödstrukturer som är centrala för att hantera arbetsrelaterad stress och komplexa arbetssituationer (Trust, 2017). Denna studie syftar till att öka förståelsen för hur digitaliseringens krav påverkar lärares yrkesidentitet, arbetsmiljö och balans mellan arbete och privatliv. Resultaten kan vara värdefulla för skolledare, beslutsfattare och utbildningsorganisationer som vill främja en hållbar digital arbetsmiljö och stärka läraryrkets professionalitet i en alltmer digitaliserad skola.

1.1 Syfte och forskningsfrågor

Syftet med studien är att undersöka hur digitaliseringen upplevs påverka lärares arbetsmiljö och yrkesroll hos ett antal lärare i årskurs 4-6, med fokus på deras upplevelser av digitala krav, organisatoriska förväntningar och balansen mellan arbete och fritid.

1. På vilket sätt påverkar digital kompetens lärarnas sociala arbetsmiljö?
2. Hur uppfattar lärare sin yrkesroll i ett digitaliserat arbetsliv?
3. Hur upplever lärare balansen mellan arbete och fritid när digital undervisning är en del av deras arbetsmiljö?

2 Tidigare forskning

I detta avsnitt presenteras tio vetenskapliga artiklar som är uppdelade under tre olika teman; organisatoriska förändringar, professionell identitet och arbetsbelastning och balans. Sökorden har identifierats genom databaserna EBSCO, LibSearch och Google Scholar. De sökord som användes var: “digitalization AND teachers”, “digital competence”, “work environment” och “pedagogical digitalization”. Ämnessökningen

genomfördes i flera steg där sökorden först översattes till engelska för att generera ett bredare urval av internationell forskning. Sökningarna resulterade initialt i totalt 377 träffar, vilket därefter avgränsades utifrån studiens syfte och relevans för forskningsområdet. Artiklarna valdes ut utifrån kriterier såsom att de är vetenskapligt granskade (peer review), publicerade inom utbildningsvetenskapliga eller socialvetenskapliga fält samt att de behandlar digitaliseringens påverkan på lärares arbete. Studier som saknade tydlig koppling till läraryrket eller digitaliseringens konsekvenser exkluderades. Urvalet har även baserats på att inkludera både äldre och nyare forskning för att skapa en bred förståelse av forskningsfältets utveckling över tid. De inkluderade studierna representerar olika geografiska kontexter och metodologiska ansatser, vilket möjliggör en mer nyanserad bild av digitaliseringens påverkan på läraryrket. Sammanlagt omfattar artiklarna ett tidsspann mellan 2016 och 2025.

2.1 Digitaliseringens påverkan på undervisningens organisatoriska dimensioner

I en artikel av From, Pettersson och Pettersson (2020) analyseras det hur fjärrundervisning och digitalisering påverkar skolans organisation och verksamhet. Studien visar att digitalisering inte endast är ett tekniskt skifte utan en process som förändrar hela skolans struktur och ställer nya krav på ledarskap och kompetensutveckling. Författarna betonar behovet av ett tydligt organisatoriskt stöd för att digitalisering ska bidra till pedagogisk kvalitet. Studien är kvalitativ och resultaten visar att digitalisering kan innebära ökad arbetsbelastning om organisatoriskt stöd saknas, medan tydligt ledarskap och kompetensutveckling förbättrar lärares förutsättningar. Detta kan tolkas som att digitaliseringens konsekvenser i hög grad är beroende av organisatoriska villkor snarare än tekniken i sig. Detta är relevant för vår studie då det belyser hur organisatoriska faktorer påverkar lärares arbetsmiljö. Sandberg (2022) undersöker hur digitala verktyg används i undervisningen för att differentiera undervisningen efter elevers behov. Studien är kvalitativ och visar att digitala resurser kan stödja individualisering, men också att de medför ökade krav på planering och fortbildning, vilket bidrar till ökad arbetsbelastning för lärare. Resultaten belyser därmed spänningen mellan digitaliseringens pedagogiska möjligheter och dess tidsmässiga krav och är relevant för vår studie då det tydliggör hur digitalisering påverkar lärarnas arbetssituation och arbetsbelastning i den dagliga undervisningen. Sammantaget

synliggör studien en inneboende motsättning där digitalisering både framställs som ett stöd och en belastning i lärarnas arbete.

Wohlfart och Wagner (2022) analyserar lärarens roll i skolans digitalisering och visar att digitalisering inte enbart handlar om tillgång till teknik, utan även om organisatoriska förutsättningar såsom tydligt ledarskap, gemensamma strategier och kontinuerlig kompetensutveckling. Studien är kvalitativ och baseras på intervjuer med lärare. Resultaten visar att bristande organisatoriskt stöd kan leda till ojämlika förutsättningar för undervisningens kvalitet. Detta är relevant för vår studie då det belyser hur skolans organisation påverkar lärares möjligheter att hantera digitaliseringens krav. I relation till tidigare studier förstärker detta bilden av att digitaliseringens utfall varierar beroende på hur den implementeras i organisationen.

Syauta, Titaley och Pelupessy (2024) undersöker hur digitalisering implementeras i grundskolor i geografiskt utsatta områden i Indonesien. Studien har en kvalitativ ansats och baseras på intervjuer och observationer, vilket möjliggör en fördjupad förståelse av hur digitalisering integreras i skolans verksamhet. Resultaten visar att digitalisering framträder som en nödvändig men komplex process, där bristande infrastruktur, begränsad digital kompetens hos lärare samt motstånd mot förändring utgör centrala utmaningar. Samtidigt framkommer att skolor utvecklar lokalt anpassade strategier och innovativa lösningar för att hantera dessa hinder. Studien synliggör därmed att digitalisering inte enbart är en teknisk fråga, utan i hög grad beroende av organisatoriska förutsättningar och lärares förhållningssätt. Detta är relevant för vår studie då det bidrar till en fördjupad förståelse för hur organisatoriska faktorer påverkar implementeringen av digitalisering i skolan. I jämförelse med de övriga studierna breddar denna forskning perspektivet genom att visa hur kontextuella faktorer, såsom geografiska och materiella förutsättningar, påverkar digitaliseringens genomförande.

2.2 Digitaliseringens påverkan på lärarens professionella identitet

Ett återkommande inslag i forskningen är hur digitalisering förändrar lärarens yrkesroll och professionella identitet. Stenliden, Lundström och Nouri (2021) studerar hur lärares digitala kompetens förändras före, under och efter pandemin. Studien är kvalitativ och bygger på intervjuer med lärare. Resultaten visar att digitaliseringen omformade lärarrollen från något frivilligt till ett krav, vilket ledde till ökad stress, nya administrativa

uppgifter och förändrade arbetsrutiner, samt påverkade lärarnas självbild och relationer till elever och kollegor. Detta är relevant för vår studie då det visar hur digitalisering påverkar lärarnas yrkesroll och arbetsvillkor i ett digitaliserat arbetsliv. Detta kan tolkas som att digitalisering inte enbart förändrar arbetsuppgifter, utan även omformar de normer och förväntningar som är kopplade till lärarprofessionen.

Vidare diskuterar Domina m.fl. (2025) hur artificiell intelligens och digitala lärmiljöer förändrar lärarens yrkesroll genom det som kallas ”den digitala tvillingen”. Studien är kvalitativ och bygger på intervjuer och fallstudier med lärare. Författarna visar att AI-teknik både kan effektivisera undervisning och utmana lärarens professionella autonomi, bland annat genom förändrade beslutsprocesser och roller i klassrummet. Denna studie bidrar med ett framtidsperspektiv på digitaliseringens konsekvenser för professionell självuppfattning och är relevant för vår studie då den visar hur digitala system och AI påverkar lärarnas yrkesroll och arbetsförutsättningar i ett digitaliserat arbetsliv. I relation till tidigare forskning synliggör detta en möjlig spänning mellan effektivisering och professionell autonomi, där digitala system både kan stödja och begränsa lärarens handlingsutrymme.

Tondeur m.fl. (2016) visar ett ytterligare perspektiv i forskningen, hur digitalisering relaterar till lärares pedagogiska övertygelser och därigenom påverkar deras professionella identitet. Studien analyseras, genom en systematisk litteraturöversikt av kvalitativa studier, hur lärares syn på lärande samspelar med användningen av digital teknik. Resultaten visar att pedagogiska övertygelser i hög grad påverkar hur digitala verktyg integreras i undervisningen. Detta indikerar att digitalisering inte enbart handlar om teknisk kompetens, utan även om hur lärare förstår sitt pedagogiska uppdrag. Studien är relevant för vår studie då den belyser hur digitalisering kan bidra till en omformning av lärares professionella identitet. I relation till tidigare forskning förstärker detta bilden av att digitalisering inte bara förändrar arbetsuppgifter, utan även påverkar hur lärare definierar sitt yrkesansvar och sin undervisningspraktik.

2.3 Ökad arbetsbelastning och otydliga gränser mellan arbete och fritid

I en artikel av Moraiti, Rensfeldt och Lundin (2024) visas det hur digitala plattformar och administrativa system bidrar till en ökad intensitet i läraryrket. Studien är kvalitativ och baseras på intervjuer med lärare. Resultaten visar att lärarna upplever en konstant

tillgänglighet och svårigheter att skilja på arbetstid och fritid, vilket gör den digitala arbetsmiljön både nödvändig och belastande. Studien är direkt kopplad till vårt syfte, eftersom den synliggör hur digitaliseringens krav påverkar återhämtning och balans mellan arbete och privatliv. Detta kan förstås som en form av gränsupplösning där digitala verktyg förändrar villkoren för när och var arbete utförs.

Vidare visar Selwyn, Nemorin och Johnson (2017) i sin studie att digital teknik skapat nya former av arbetskontroll och ökad administrativ börda. Studien är kvalitativ och bygger på intervjuer med lärare. Resultaten visar att digitalisering inte enbart förändrat undervisningens innehåll, utan också bidragit till stress och känslor av otillräcklighet bland lärare. Denna forskning understryker digitaliseringens psykosociala effekter, vilket är relevant för vår studie då den visar hur digitalisering påverkar lärarnas arbetsmiljö och psykosociala villkor i den digitaliserade undervisningen.

Ett ytterligare perspektiv i forskningen är hur digitaliseringens styrning påverkar lärares arbetsbelastning och gränssättning. Baldoví, San Martín Alonso och Valle Aparicio (2025) undersöker i en kvalitativ studie hur digital styrning påverkar läraryrkets organisering och arbetsvillkor. Studien bygger på intervjuer, fokusgrupper och observationer. Resultaten visar att digitala system bidrar till ökade krav på dokumentation och uppföljning, vilket leder till en fragmentering och intensifiering av arbetsuppgifter. Vidare framkommer att arbetet i större utsträckning sträcker sig utanför ordinarie arbetstid, vilket bidrar till otydliga gränser mellan arbete och fritid. Detta är relevant för vår studie då den belyser hur digitaliseringens strukturella krav påverkar lärarnas arbetsbelastning och återhämtning. I relation till tidigare forskning förstärker detta bilden av att digitalisering både ökar arbetsintensiteten och suddar ut gränsen mellan arbete och privatliv.

2.4 Egen positionering mot tidigare forskning

Utifrån tidigare forskning framkommer sammantaget att digitalisering i skolan påverkar läraryrket på flera sammanlänkade nivåer, där organisatoriska förutsättningar, professionell identitet samt arbetsbelastning och balans mellan arbete och fritid framträder som centrala områden. Forskningen visar en relativ enighet i att digitalisering inte kan förstås som en isolerad teknisk förändring, utan snarare som en process som formas av skolans organisatoriska villkor. Detta framkommer i studier av From,

Pettersson och Pettersson (2020) samt Wohlfart och Wagner (2022), där det tydliggörs att ledarskap, kompetensutveckling och strukturellt stöd har stor betydelse för hur digitaliseringens konsekvenser tar sig uttryck i lärarnas arbete. Samtidigt visar Syauta, Titaley och Pelupessy (2024) att även mer kontextuella faktorer såsom resurser och organisatorisk kapacitet påverkar genomförandet, vilket innebär att forskningen också pekar på variation i hur digitalisering faktiskt tar form beroende på skolkontext. Vidare framkommer att digitalisering både kan skapa pedagogiska möjligheter och samtidigt innebära ökade krav i läraryrket. Detta synliggörs i studier av Sandberg (2022), där digitala verktyg beskrivs som stöd för individualisering men samtidigt som något som ökar planering och arbetsbörda. Liknande mönster återfinns i Selwyn, Nemorin och Johnson (2017), där digitalisering beskrivs som något som både effektiviserar undervisningen och samtidigt bidrar till ökad intensitet i arbetet. Sammantaget visar forskningen därmed en spänning mellan digitalisering som resurs och som belastning, där utfallet i hög grad beror på hur den används i skolans praktiska vardag. När det gäller lärarens professionella identitet visar forskningen att digitalisering i hög grad förändrar lärarrollen genom nya krav, förändrade arbetsuppgifter och ökad teknisk komplexitet. Detta framkommer i studier av Stenliden, Lundström och Nouri (2021) samt Domina m.fl. (2025), där lärarrollen beskrivs som i förändring i takt med digitaliseringens utveckling. Samtidigt visar Tondeur m.fl. (2016) att denna förändring inte enbart sker genom externa krav, utan också påverkas av lärares egna pedagogiska övertygelser, vilket innebär att digitaliseringens påverkan på professionell identitet inte är entydig utan formas i samspelet mellan struktur och individ.

Vidare visar forskningen inom arbetsbelastning och gränsdragning mellan arbete och fritid en relativt samstämmig bild av att digitalisering bidrar till ökad arbetsintensitet och en uppluckring av gränser mellan arbete och privatliv. Detta framkommer i studier av Moraiti, Rensfeldt och Lundin (2024) samt Baldoví, San Martín Alonso och Valle Aparicio (2025), där digitala system beskrivs som något som både utökar arbetsuppgifter och gör arbetet mer gränslöst i tid och rum. Trots detta framträder också en viss otydlighet i forskningen kring hur dessa olika dimensioner samverkar i lärarnas vardagliga arbete. Tidigare studier tenderar i stor utsträckning att behandla organisatoriska villkor, professionell identitet och arbetsbelastning var för sig, vilket gör att samspelet mellan dessa nivåer inte fullt ut synliggörs. Det saknas även kunskap om hur lärare konkret erfar

samspelet mellan dessa dimensioner i sitt dagliga arbete, exempelvis hur organisatoriska krav påverkar deras professionella handlingsutrymme och upplevelse av arbetsbelastning. Särskilt i en svensk grundskolekontext är detta otillräckligt utforskat, då tidigare forskning i stor utsträckning fokuserat på enskilda aspekter snarare än hur dessa samverkar i praktiken. Vår studie tar därför avstamp i detta genom att undersöka hur digitaliseringens organisatoriska, professionella och arbetsrelaterade dimensioner samspelar i lärares vardag, med fokus på deras egna upplevelser av arbetsvillkor, yrkesroll och balans mellan arbete och fritid. Till skillnad från exempelvis From, Pettersson och Pettersson (2020) som fokuserar på organisatoriska villkor, och Stenliden, Lundström och Nouri (2021) som undersöker förändringar i lärarens yrkesroll, syftar denna studie till att belysa hur dessa dimensioner samverkar i praktiken i en svensk skolkontext.

3 Teoretisk utgångspunkt

I detta avsnitt presenteras de teoretiska utgångspunkter som ligger till grund för studiens analys. Valet av teorier utgår från studiens syfte att förstå hur digitalisering påverkar lärares arbetsmiljö, professionella handlingsutrymme och yrkesroll, samt från forskningsfrågor som riktar fokus mot organisatoriska och socialpsykologiska dimensioner av läraryrket. För att fånga denna komplexitet kombineras kompletterande teoretiska perspektiv som möjliggör en analys av samspelet mellan strukturella villkor, sociala processer och individuella erfarenheter. Inledningsvis presenteras *organisationshälsa*, vilket bidrar med ett övergripande perspektiv på hur organisatoriska förutsättningar, såsom krav, resurser och ledarskap, påverkar lärares arbetsmiljö och välbefinnande. Därefter behandlas *organisationskultur*, som synliggör hur gemensamma normer och värderingar inom skolan formar hur digitalisering tolkas och omsätts i praktiken. Vidare introduceras *yrkesidentitet* som ett socialpsykologiskt perspektiv, vilket riktar fokus mot hur lärare förstår och förhandlar sin professionella roll i relation till organisatoriska krav och förändrade arbetsvillkor. Slutligen inkluderas *balansering mellan yrkes- och privatliv*, vilket belyser hur gränsdragningen mellan yrkesliv och privatliv formas i relation till ökade krav och digitaliseringens påverkan. Dessa teoretiska utgångspunkter relaterar till varandra genom att de belyser olika nivåer av samma fenomen. Organisationshälsa och balans mellan arbete och fritid fokuserar på individens välbefinnande, medan organisationskultur och yrkesidentitet synliggör de sociala

processer genom vilka dessa konsekvenser uppstår. Tillsammans bildar de ett sammanhängande analytiskt ramverk som möjliggör en förståelse av hur digitalisering påverkar både arbetsvillkor och lärares professionella identitet inom skolans organisation. Sammantaget möjliggör ramverket en socialpsykologisk analys där individuella upplevelser, sociala interaktioner och organisatoriska strukturer integreras.

3.1 Organisationshälsa

Organisationshälsa handlar om hur väl en organisation fungerar och hur hållbar den är ur ett mänskligt, socialt och organisatoriskt perspektiv. Winroth (2022, s. 24) beskriver organisationshälsa som ett tillstånd där balans råder mellan krav och resurser och där organisationen aktivt arbetar för att främja medarbetarnas välmående, delaktighet och utveckling. En hälsosam organisation kännetecknas av tydliga mål, fungerande kommunikation och ett klimat som präglas av tillit, stöd och gemensamt ansvar. Organisationshälsa omfattar flera dimensioner. Den fysiska och psykiska hälsan hos medarbetarna är centrala delar, men Winroth (2022, s. 118-125) framhåller även organisatoriska faktorer som tydliga strukturer, ledarskapets förmåga att skapa mening samt möjligheten till lärande och återhämtning. Att arbeta aktivt med organisationshälsa innebär att ledningen kontinuerligt identifierar riskfaktorer för ohälsa, såsom otydliga roller, överbelastning eller brist på stöd, och vidtar förebyggande åtgärder.

Enligt Winroth är organisationshälsa inte ett statiskt tillstånd, utan något som utvecklas över tid genom medvetet arbete. Det handlar både om att skapa goda förutsättningar för arbetet i vardagen och att bygga en motståndskraftig organisation som klarar av förändring och pressade situationer. För denna studie är begreppet relevant eftersom det ger ett teoretiskt ramverk för att förstå hur organisatoriska förhållanden och ledarskap påverkar lärares arbetsmiljö, engagemang och långsiktiga hållbarhet i yrket. I analysen används begreppet för att undersöka hur lärare beskriver balansen mellan krav och resurser i sitt arbete, särskilt i relation till digitaliseringens påverkan.

3.2 Organisationskultur

Organisationskultur kan förstås som de gemensamma grundläggande antaganden, värderingar och normer som utvecklas inom en organisation och som påverkar hur medlemmar tänker, känner och handlar. Enligt Schein (2010, s. 18-20) fungerar kulturen

som ett osynligt ramverk som vägleder hur individer tolkar situationer och interagerar med varandra. Kulturen formas över tid genom gemensamma erfarenheter och blir särskilt tydlig i hur organisationen hanterar problem och förändringar. Schein (2010, s. 292-295) menar att organisationskultur kan både möjliggöra och begränsa förändringsarbete. En etablerad kultur kan bidra till stabilitet, samhörighet och tydlighet, men kan också skapa motstånd när nya arbetssätt utmanar invanda normer och värderingar. Detta innebär att medarbetares tolkning av och inställning till förändringar i hög grad påverkas av den rådande kulturen. Ledarskapet har en central roll i att forma och upprätthålla organisationskulturen. Enligt Schein (2010, s. 248-250) påverkar ledare kulturen genom sina handlingar, prioriteringar och sätt att kommunicera, vilket i sin tur kan främja lärande, samarbete och utveckling. I denna studie är organisationskultur ett centralt begrepp då det bidrar till förståelse för hur normer, värderingar och relationer inom skolans organisation påverkar lärares arbetssätt, samhörighet och upplevelse av sin professionella roll. Begreppet används i analysen för att synliggöra hur organisationskulturen påverkar hur digitalisering tolkas och hanteras i lärarnas vardag.

3.3 Yrkesidentitet

Identitet kan i grunden förstås som individens uppfattning om sig själv i relation till sin omgivning. Den formas genom erfarenheter, sociala interaktioner och de roller individen har i olika sammanhang (Sapsford et al.,1998, s.17). Ur detta perspektiv betraktas identitet som situerad och förändring, snarare än som ett statiskt tillstånd. Yrkesidentitet avser hur individen förstår och förhåller sig till sin yrkesroll. I denna studie betraktas yrkesidentitet inte enbart som ett individuellt fenomen, utan som något som formas i ett samspel mellan personliga värderingar, organisatoriska villkor och institutionella ramar. Beijaard et al. (2004, s. 108-110) beskriver att yrkesidentitet påverkas av organisationens normer och förväntningar. Detta är särskilt relevant för läraryrket, där yrkesrollen starkt regleras. I skollagen fastställs att utbildningen ska vila på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet (SFS 2010:800). Läroplanen konkretiserar därutöver lärarens ansvar för undervisningens kvalitet samt utövandet av professionellt omdöme (Skolverket, 2019b). Dessa institutionella ramar utgör därmed en central referenspunkt för hur lärarens yrkesidentitet formas och upprätthålls. Vidare framhåller Beijaard et al. (2004, s. 114-115) att förändringar i arbetsprocesser eller tekniska förutsättningar kan påverka yrkesidentiteten. I skolans kontext innebär detta att digitalisering och organisatoriska

förändringar kan påverka hur lärare uppfattar sitt yrke och sin professionella roll. Yrkesidentitet är därför en relevant teoretisk utgångspunkt för att förstå hur lärare förhandlar sin självbild och sitt professionella uppdrag i relation till styrande aktörer och den lokala arbetskulturen. I analysen används begreppet för att undersöka hur lärare beskriver och omförhandlar sin yrkesroll i relation till digitaliseringens krav.

3.4 Balansering mellan yrkes- och privatliv

Balansering mellan yrkes- och privatliv används i denna studie som ett teoretiskt och analytiskt begrepp för att förstå hur relationen mellan yrkesliv och privatliv formas inom ramen för lärares professionella uppdrag. Begreppet kan förstås som en dynamisk process där individen förhandlar gränser mellan arbetsrelaterade krav och behov av återhämtning, snarare än som ett statiskt tillstånd av jämvikt. I linje med arbetslivsforskning kopplas balansering mellan yrkes- och privatliv till frågor om arbetskrav, kontroll och återhämtning, där en bristande balans riskerar att leda till stress och ohälsa. I denna studie relateras begreppet till forskning om organisationshälsa, där samspelet mellan krav, resurser och långsiktig hållbarhet i arbetslivet betonas (Winroth, 2022, s. 38-39). Begreppet kan även förstås i relation till Hochschilds analys av det så kallade "andra skiftet", där arbete inte enbart är avgränsat till den formella arbetstiden utan fortsätter i hemmet genom obetalt arbete och ansvar (Hochschild, 2012, s. 10-12). Hochschild visar hur gränsen mellan arbete och privatliv suddas ut när individer efter arbetsdagens slut fortsätter att hantera arbetsliknande och omsorgsrelaterade uppgifter, vilket bidrar till en ökad belastning och minskat utrymme för återhämtning (Hochschild, 2012, s. 13-15). Detta synliggör att balansering mellan yrkes- och privatliv inte enbart är en individuell fråga, utan formas av strukturella och organisatoriska villkor. Mot denna bakgrund analyseras det hur professionella krav som formuleras i styrdokument, såsom Skolverkets betoning av lärarens ansvar för undervisningens kvalitet och professionella omdöme (Skolverket, 2019b), påverkar möjligheten att upprätthålla en fungerande gränsdragning mellan yrkes- och privatliv. Begreppet används därmed för att synliggöra hur organisatoriska och professionella villkor formar lärares handlingsutrymme i relation till ett hållbart yrkesutövande. I analysen används begreppet för att undersöka hur lärare beskriver sin möjlighet till återhämtning och gränsdragning i relation till digitalisering, där digitala verktyg och tillgänglighet kan bidra till att ytterligare sudda ut gränsen mellan arbete och privatliv.

4 Metod

I kommande avsnitt presenteras studiens metodologi utifrån vetenskapsteoretiska utgångspunkter, metodval, instrument, urval, tillvägagångssätt, pilotstudie, val av analysmetod, kvalitetskriterier samt etiska överväganden.

4.1 Vetenskapsteoretisk utgångspunkt

Studien utgår från en *relativistisk ontologi*, där verkligheten ses som socialt konstruerad och beroende av individers tolkningar och erfarenheter (Sapsford et al., 1998, s.45). I denna studie innebär det att fokus ligger på hur lärare själva upplever och beskriver digitaliseringens påverkan på deras yrkesroll och arbetsmiljö. Flera subjektiva perspektiv kan samexistera, beroende på deltagarnas erfarenheter och arbetskontext. Utifrån denna ontologiska utgångspunkt används en interpretativ epistemologi, där kunskap ses som något som skapas i mötet mellan forskare och deltagare (Sapsford et al., 1998, s. 52). Detta innebär att forskaren inte betraktar kunskap som något objektivt givet, utan som något som konstrueras genom tolkning av individers upplevelser och berättelser. Studien vilar vidare på en tolkande och hermeneutisk vetenskapsteoretisk hållning, där fokus ligger på att förstå och tolka deltagarnas subjektiva erfarenheter av sin yrkesvardag. Enligt Sapsford et al. (1998, s.60) bör socialpsykologisk forskning förstå mänskligt handlande i sitt sociala sammanhang, där individers tolkningar och upplevelser står i centrum. Denna utgångspunkt innebär att forskaren söker förstå hur mening skapas i relation till digitaliseringens påverkan på lärarnas yrkespraktik. Den hermeneutiska ansatsen innebär att förståelsen utvecklas genom en växelverkan mellan del och helhet, där tolkningen av enskilda beskrivningar sätts i relation till den övergripande kontexten. På så sätt möjliggörs en fördjupad förståelse av hur lärare konstruerar mening kring sin yrkesroll och arbetsvardag (Sapsford et al., 1998, s. 65). Den vetenskapsteoretiska utgångspunkten genomsyrar hela studien genom att den påverkar både metodval och analys. Valet av kvalitativa intervjuer grundas i antagandet att verkligheten är subjektivt upplevd och därför behöver förstås genom deltagarnas egna berättelser. Vidare innebär den interpretativa ansatsen att analysen inte syftar till att fastställa objektiva sanningar, utan att tolka hur lärare själva skapar mening kring digitaliseringens påverkan. Detta återspeglas i analysen, där empirin tolkas i relation till studiens teoretiska begrepp snarare

än att enbart beskrivas. Detta präglar även resultatpresentationen, där fokus ligger på deltagarnas tolkningar snarare än objektiva mått.

4.2 Metodval

Studien utgår från en kvalitativ forskningsansats, då denna metod bedöms som mest lämplig i relation till studiens syfte, teoretiska utgångspunkter och forskningsfrågor. Syftet är att undersöka hur lärare upplever digitaliseringens påverkan på arbetsmiljö, yrkesroll och balansen mellan arbete och fritid, vilket kräver en metod som möjliggör en fördjupad förståelse av subjektiva erfarenheter. Enligt Kvale och Brinkmann (2014, s. 42-45) är kvalitativa intervjuer särskilt lämpade när forskaren vill fånga individers upplevelser, tolkningar och meningsskapande i relation till ett visst fenomen. Valet av kvalitativ metod är särskilt motiverat i denna studie eftersom forskningsproblemet rör hur digitalisering erfars och tolkas i lärarnas vardag, snarare än hur ofta eller i vilken omfattning fenomenet förekommer. Eftersom studien utgår från en interpretativ och hermeneutisk ansats, där verkligheten förstås som socialt konstruerad, blir det centralt att få tillgång till deltagarnas egna beskrivningar och meningsskapande processer. Metodvalet är därmed inte enbart ett praktiskt val, utan en konsekvens av studiens vetenskapsteoretiska utgångspunkt. Till skillnad från kvantitativa metoder, som fokuserar på mätbar data och generaliserbara resultat, möjliggör en kvalitativ ansats en mer nyanserad och kontextbunden förståelse av komplexa sociala fenomen. Detta är särskilt relevant i denna studie, där fokus ligger på att förstå hur digitalisering upplevs i lärarnas vardag snarare än att mäta omfattningen av fenomenet. En kvantitativ metod, såsom enkätstudier, hade kunnat ge en bredare översikt, men hade samtidigt begränsat möjligheten att fånga djupet i lärarnas erfarenheter och de variationer som finns mellan olika individer. Mot denna bakgrund används semistrukturerade intervjuer som datainsamlingsmetod. Denna metod innebär att forskarna utgår från en intervjuguide med tematiskt utformade frågor, samtidigt som det finns utrymme att ställa följdfrågor och anpassa intervjun efter deltagarnas svar. Enligt Fejes och Thornberg (2019, s. 89-91) möjliggör semistrukturerade intervjuer en balans mellan struktur och flexibilitet, vilket gör det möjligt att både säkerställa att studiens forskningsfrågor besvaras och att fånga oväntade perspektiv. En central fördel med denna metod är möjligheten att ställa fördjupande och klargörande frågor, vilket bidrar till en rikare och mer detaljerad empiri.

Detta är särskilt viktigt i denna studie, då lärarnas upplevelser av digitalisering kan vara komplexa och situationsbundna. Samtidigt finns vissa begränsningar med intervjuer som metod. Intervjuer är tidskrävande både vad gäller datainsamling och analys, och resultaten är inte generaliserbara i statistisk mening. Vidare kan forskarens närvaro påverka deltagarnas svar, vilket ställer krav på reflexivitet och medvetenhet under forskningsprocessen (Kvale & Brinkmann, 2014, s. 92-94). Trots dessa begränsningar bedöms semistrukturerade intervjuer vara det mest ändamålsenliga valet för denna studie. Metoden är väl förenlig med studiens interpretativa och hermeneutiska ansats, då den möjliggör en djupgående analys av hur lärare tolkar och förstår digitaliseringens påverkan på deras yrkespraktik. Därav bidrar metodvalet till att skapa en fördjupad och kontextualiserad förståelse av studiens forskningsområde.

4.3 Instrument

Intervjuguiden som baseras på studiens forskningsfrågor finns som bilaga 3 (se nedan). Intervjuguiden är semistrukturerad och utgår från studiens syfte att undersöka hur lärare i årskurs 4-6 upplever digitaliseringens påverkan på arbetsmiljö, yrkesroll samt balansen mellan arbete och fritid. Ett exempel kopplat till första forskningsfrågan, som behandlar hur digital kompetens påverkar den sociala arbetsmiljön, är: “Hur upplever du kraven på digital kompetens i ditt arbete som lärare?” Denna fråga belyser lärares erfarenheter av digitala krav och deras påverkan på det kollegiala samarbetet. Ett exempel kopplat till andra forskningsfrågan, som behandlar hur lärare uppfattar sin yrkesroll i ett digitaliserat arbetsliv, är: “Hur skulle du beskriva din yrkesroll som lärare idag?” Frågan syftar till att synliggöra hur digitaliseringen påverkar yrkesidentitet och professionella förväntningar. Ett exempel kopplat till tredje forskningsfrågan, som behandlar balansen mellan arbete och fritid, är: “Hur upplever du gränsen mellan arbete och fritid i relation till digitala verktyg?” Frågan belyser hur digitala arbetsformer påverkar tillgänglighet och återhämtning. Samtliga intervjufrågor är öppet formulerade för att möjliggöra att deltagarna kan beskriva sina upplevelser med egna ord.

4.4 Urval

Urvalet i studien är strategiskt och målstyrt, vilket innebär att deltagarna har valts ut baserat på sin relevans för forskningsfrågorna och sin möjlighet att bidra med rika och

varierade beskrivningar av fenomenet (Fejes & Thornberg, 2019, s. 34-35). Urvalsstrategin är lämplig i kvalitativa studier då syftet inte är statistisk generalisering, utan att skapa en fördjupad förståelse av ett specifikt fenomen. Studien omfattar 15 lärare verksamma i årskurs 4-6 i kommunala grundskolor inom Jönköpings kommun. Deltagarna är verksamma vid olika skolor inom kommunen och representerar en variation av yrkeserfarenhet, från cirka 4 år upp till 24 år inom läraryrket. Samtliga deltagare arbetar aktivt som klass eller ämneslärare i årskurs 4-6 och har därmed erfarenhet av digitala verktyg och administrativa system i skolans vardag. Urvalet styrs av två centrala inklusionskriterier: (1) att deltagarna är verksamma lärare i årskurs 4-6 i kommunal grundskola, samt (2) att de har minst två års yrkeserfarenhet som lärare. Detta för att säkerställa att deltagarna har tillräcklig erfarenhet för att kunna reflektera kring digitaliseringens påverkan på arbetsmiljö, yrkesroll och balans mellan arbete och fritid. Deltagarna rekryterades genom att skolor kontaktades via e-post till rektorer, där information om studiens syfte och genomförande presenterades. Rektorerna vidarebefordrade sedan informationen till lärare som uppfyllde inklusionskriterierna. De lärare som var intresserade av att delta anmälde sitt deltagande, varefter ett strategiskt urval gjordes i de fall antalet intresserade översteg det planerade antalet deltagare. Urvalets sammansättning visar en relativt jämn fördelning av yrkeserfarenhet, vilket möjliggör en variation av perspektiv mellan mer erfarna och nyare lärare. Detta stärker möjligheten att analysera hur erfarenhet kan påverka upplevelsen av digitaliseringens krav i skolans vardag. Inga bortfall förekom, då samtliga 15 lärare som tillfrågades genomförde intervjun enligt plan. Urvalets storlek om 15 deltagare bedöms som lämplig i relation till studiens kvalitativa ansats. Enligt Kvale och Brinkmann (2014, s. 107–109) bör antalet intervjuer vara tillräckligt för att möjliggöra en djupgående analys, samtidigt som materialet förblir hanterbart. För att säkerställa transparens och möjliggöra reproducerbarhet av studien presenteras en översikt över deltagarnas yrkeserfarenhet och skolplacering i bilaga 5 (se nedan).

4.5 Tillvägagångssätt

Inför intervjuerna rekryterades deltagare genom kontakt med rektorer på kommunala skolor inom Jönköpings län. Kontaktuppgifter till rektorerna inhämtades via skolornas digitala webbplatser. Rektorerna kontaktades initialt via e-post, där ett informationsbrev

skickades ut med beskrivning av studiens syfte, upplägg samt etiska förhållningssätt. Informationen vidarebefordrades därefter till lärare som uppfyllde studiens urvalskriterier. De lärare som önskade delta anmälde sitt intresse, varefter urvalet fastställdes. Vid kontakt med deltagarna skickades både informationsbrev och samtyckesblankett ut. I dessa informerades deltagare om studiens syfte, hur personuppgifter skulle hanteras samt att deltagandet var frivilligt och kunde avbrytas när som helst. Efter att samtycke hade inhämtats bokades intervjutider i samråd med deltagarna. Intervjuerna genomfördes under veckorna 9, 10 och 11 och majoriteten av intervjuerna ägde rum fysiskt på deltagarnas arbetsplatser, det vill säga på de skolor där lärarna var verksamma. Två av intervjuerna genomfördes digitalt via Microsoft Teams, utifrån deltagarnas önskemål och praktiska förutsättningar. Vid samtliga intervjutillfällen närvarade samtliga tre forskare samt den deltagande läraren. Intervjuerna genomfördes med stöd av en intervjuguide och kompletterades med följdfrågor i syfte att fördjupa deltagarnas svar och fånga deras erfarenheter och reflektioner. Varje intervju varade mellan 45 och 60 minuter. Med deltagarnas godkännande spelades intervjuerna in för att möjliggöra en noggrann transkribering. Vid intervjutillfällena eftersträvade forskarna att skapa en trygg och öppen samtalssituation genom ett respektfullt bemötande och ett aktivt lyssnande. Deltagarna informerades även muntligt om studiens etiska principer, inklusive konfidentialitet och anonymitet. Deltagarna erhöll ingen form av ersättning, då medverkan var frivillig. Efter genomförda intervjuer transkriberades materialet manuellt med stöd av digitala verktyg som en förberedelse inför den fortsatta analysen.

4.5.1 Pilotstudie

Kvale och Brinkmann (2014, s. 133) förklarar att en pilotstudie syftar till att pröva intervjufrågor i förväg för att säkerställa deras relevans och tydlighet. Målet är att identifiera eventuella brister i intervjuguiden och justera dessa innan datainsamlingen påbörjas. Forskargruppen genomförde en pilotstudie med en testperson som uppfyllde studiens urvalskriterier, det vill säga en verksam lärare med erfarenhet av digitalisering i skolans vardag. Pilotstudien bidrog till mindre justeringar i intervjuguiden, främst avseende formuleringar och tydliggörande av vissa frågor.

4.6 Analysmetod

I denna studie har en kvalitativ analysmetod i form av reflexiv tematisk analys (TA) tillämpats, i enlighet med Braun och Clarke (2022, s. 6-7). TA är en etablerad metod inom

kvalitativ forskning som möjliggör identifiering och tolkning av återkommande mönster, så kallade teman, i empiriskt material. Metoden är särskilt lämpad för studier som syftar till att undersöka subjektiva upplevelser och meningsskapande, vilket är centralt i denna studie där fokus ligger på hur lärare upplever digitaliseringens påverkan på arbetsmiljö, yrkesroll och balans mellan arbete och fritid. Valet av TA är därmed förenligt med studiens interpretativa och hermeneutiska ansats, där kunskap förstås som något som skapas i tolkningen av individers erfarenheter. Till skillnad från exempelvis innehållsanalys, som ofta fokuserar på att kvantifiera textinnehåll, eller samtalsanalys som analyserar interaktionens struktur på mikronivå, möjliggör TA en mer flexibel och djupgående bearbetning av intervjudata (Braun & Clarke, 2022, s. 12-13). Detta gör metoden särskilt lämplig för denna studie, där målet är att fånga komplexiteten i lärarnas upplevelser snarare än att mäta frekvenser eller analysera språkliga detaljer. Samtliga intervjuer spelades in och transkriberades manuellt ordagrant. Transkriberingen genomfördes på en semantisk nivå, vilket innebär att fokus låg på vad som sades snarare än hur det sades. Pauser, tonfall och icke-verbala uttryck inkluderades därmed inte systematiskt i transkriptionen. Detta val motiveras av studiens fokus på innehåll och mening snarare än språklig interaktion. Samtidigt kan detta ha påverkat resultatet genom att vissa nyanser i deltagarnas uttryck inte fullt ut fångats, vilket även lyfts fram av Kvale och Brinkmann (2014, s. 205-207) i deras diskussion om transkriberingens påverkan på forskningsresultat. Transkriberingen utgjorde även ett första steg i analysprocessen, då forskarna genom upprepad genomläsning blev väl förtrogna med materialet, vilket är centralt inom TA (Braun & Clarke, 2022, s. 157-160). Analysen genomfördes i flera steg där materialet först lästes igenom upprepade gånger för att skapa en helhetsförståelse. Därefter identifierades meningsbärande enheter som kodades induktivt. Kodningsprocessen och tematiseringen strukturerades och sammanställdes i en analysmatris som finns i bilaga 4 (se nedan), samt visualiserades i ett tematiskt schema, vilket bidrog till en systematisk och transparent hantering av det empiriska materialet. Ett exempel på hur kodningsprocessen gick till kan illustreras genom följande citat: "*Man vill inte missa något, man vill inte ligga efter, så då kollar man ändå [...] det gör att det blir svårt att dra en helt tydlig gräns. Det är inte så att någon säger du måste svara, men man känner ändå att man borde.*" (Jessica, s. 43).

Detta citat kodades initialt som ständig tillgänglighet, upplevd förväntan och svårigheter att sätta gränser. Koderna grupperades därefter tillsammans med liknande koder i det övergripande temat "*balans mellan arbete och fritid*", samt undertemat "*gränssättning*". På så sätt synliggör kodningsprocessen hur en enskild utsaga abstraheras till en mer övergripande analytisk kategori, där individuella erfarenheter kopplas till bredare mönster i materialet. I ett senare skede organiserades koderna i bredare teman såsom "*digital kompetens*" och "*social arbetsmiljö*", "*yrkesroll i ett digitaliserat arbetsliv*" samt "*balans mellan arbete och fritid*". Dessa teman utvecklades genom en abduktiv process där empirin kontinuerligt relaterades till studiens teoretiska ramverk. Analysen rörde sig således mellan induktiv kodning och teoretisk tolkning, vilket möjliggjorde en fördjupad förståelse av lärarnas upplevelser i relation till begrepp som organisationshälsa, organisationskultur, yrkesidentitet och gränsdragning mellan arbete och fritid. Vid urvalet av citat prioriterades de uttalanden som tydligast illustrerade centrala teman i materialet och som bidrog med en nyanserad förståelse av fenomenet. Detta har inneburit att vissa deltagare framträder mer än andra, vilket beror på att deras svar varit mer utförliga eller analytiskt relevanta. Samtidigt har variation eftersträvats för att synliggöra bredden i lärarnas erfarenheter. Då samtliga planerade intervjuer genomfördes och transkriberades i sin helhet genomfördes ingen separat intern bortfallsanalys, vilket även framgår av studiens metodavsnitt. Däremot kan variation i svarens omfattning betraktas som en form av implicit bortfall.

4.7 Kvalitetskriterier

För att säkerställa kvaliteten i denna studie utgick vi från huvudkriterierna tillförlitlighet och äkthet inom kvalitativ forskning (Holloway & Galvin, 2024, s. 305). Dessa kriterier har tillämpats i relation till studiens syfte att undersöka lärares upplevelser av digitaliseringens påverkan på arbetsmiljö, yrkesroll och balans mellan arbete och fritid. Kvalitetskriterierna har inte enbart fungerat som en teoretisk utgångspunkt, utan har väglett genomförandet av studien och analysen av det empiriska materialet. Trovärdighet, som motsvarar intern validitet, handlar om att studien på ett adekvat sätt återspeglar deltagarnas upplevelser. I denna studie stärktes trovärdigheten genom ett strategiskt urval av lärare med varierande yrkeserfarenhet samt genom att följdfrågor såsom "kan du ge ett konkret exempel?" och "hur menar du då?" användes för att fördjupa och förtydliga deltagarnas resonemang samt minska risken för feltolkningar. Överförbarhet motsvarar

extern validitet och avser i vilken grad studiens resultat kan vara relevanta i andra liknande kontexter. Detta möjliggjordes genom att urvalet av 15 lärare i årskurs 4-6 i kommunala skolor i Jönköpings kommun samt studiens tillvägagångssätt och kontext beskrivits i detalj, vilket ger läsaren möjlighet att avgöra i vilken mån resultaten kan överföras till andra skolmiljöer. Pålitlighet överensstämmer med reliabilitet och innebär att forskningsprocessen dokumenterats på ett transparent och systematiskt sätt. Detta uppnåddes genom att samtliga steg i forskningsprocessen redovisats i detalj, inklusive intervjugenomförande, transkribering, kodningsprocess och tematisering, vilket möjliggör granskning av studiens genomförande. Bekräftelsebarhet innebär att resultaten ska vara förankrade i det empiriska materialet snarare än i forskarnas egna antaganden. I denna studie säkerställdes detta genom att citat från intervjuerna användes för att styrka resultat – och analysdelen samt genom att forskarna kontinuerligt reflekterade över sin egen roll i tolkningsprocessen (Kvale & Brinkmann, 2014, s. 92-94). Holloway och Galvin (2024, s. 306) lyfter även äkthet som ett centralt kvalitetskriterium inom kvalitativ forskning. I denna studie har en rättvis bild eftersträvats genom att återge lärarnas erfarenheter på ett varierat och nyanserat sätt, där olika perspektiv på digitalisering synliggörs. Ontologisk autenticitet har beaktats genom att deltagarna, via öppna intervjufrågor, ges möjlighet att reflektera över sin egen arbetssituation och därigenom utveckla en djupare förståelse för sin yrkesvardag. Katalytisk autenticitet har tagits i beaktande genom att studien skapat utrymme för reflektion utan att forskarna aktivt påverkat deltagarnas uppfattningar. Vidare kan taktisk autenticitet förstås i relation till att studien bidrar till en ökad medvetenhet kring hur digitalisering påverkar lärarnas arbetsmiljö och yrkesroll, vilket kan ge underlag för framtida hantering av dessa utmaningar.

4.8 Etiskt förhållningsätt

Etiska aspekter beaktades i enlighet med Vetenskapsrådets (2024) riktlinjer för god forskningssed, som involverar människor på fyra huvudprinciper, *informationskravet*, *samtyckeskravet*, *konfidentialitetskravet* samt *nyttjandekravet.* Eftersom studien involverade lärare som delade personliga erfarenheter av digitaliseringens påverkan på arbetsmiljö, yrkesroll och balans mellan arbete och fritid, var det särskilt viktigt att deltagarnas integritet, frivillighet och välbefinnande skyddades. Deltagarna informerades

skriftligt om studiens syfte, upplägg för datainsamling och hur materialet skulle hanteras. De fick också information om att deltagandet var frivilligt och att de när som helst kunde avbryta utan konsekvenser. Skriftligt samtycke inhämtades innan intervjuerna påbörjades, vilket säkerställde att deltagarna aktivt och medvetet godkände medverkan, samtyckesblankett återfinns i bilaga 2 (se nedan). För att skydda deltagarnas integritet upprättades en separat registerförteckning där personuppgifter och kodnycklar lagrades åtskilt från transkriptionerna, vilket minskade risken för identifiering. Materialet förvarades säkert med begränsad åtkomst och raderades efter avslutad analys, i enlighet med Högskolan i Skövdes riktlinjer för dataskydd (Högskolan i Skövde, 2022). Dessa åtgärder var särskilt relevanta för vår studie eftersom deltagarna öppet delade med sig av sina erfarenheter av arbetsmiljö, digitala krav och stress, vilket gjorde anonymiteten avgörande för att de skulle kunna uttrycka sig fritt. Utöver dessa principer har studien även beaktat maktrelationer mellan forskare och deltagare samt inom skolorganisationen. Eftersom deltagarna rekryterades via rektorer kan detta ha påverkat lärarnas upplevelse av frivillighet, då det kan finnas en underliggande beroendeställning inom organisationen. Det finns även en risk att deltagarna anpassade sina svar i relation till vad som uppfattas som socialt önskvärt eller professionellt acceptabelt, särskilt i frågor som rör arbetsmiljö och organisatoriska krav. För att motverka detta betonades deltagarnas anonymitet och att ingen information skulle kunna kopplas till enskilda skolor eller personer. Vidare kan maktrelationen mellan forskare och deltagare ha påverkat intervjusituationen, där forskarna befinner sig i en position att tolka och representera deltagarnas utsagor. Detta har hanterats genom reflexivitet, där forskarna kontinuerligt reflekterat över hur deras egna förförståelser och positioner kan ha påverkat både datainsamling och analys. Genom att synliggöra dessa maktaspekter stärks studiens etiska medvetenhet och transparens.

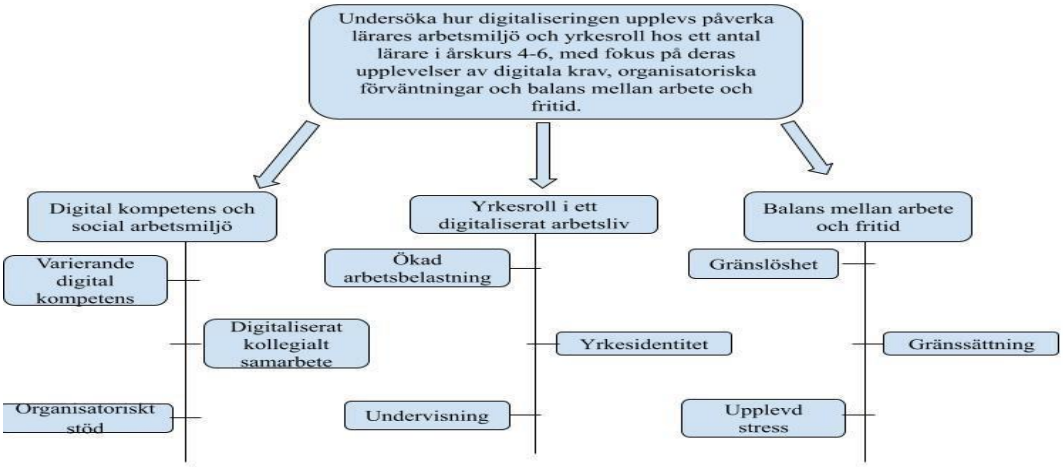
Intervjufrågorna formulerades öppet och respektfullt för att minimera påverkan på deltagarnas svar (Kvale & Brinkmann, 2014, s. 176-178). Resultaten presenterades på en övergripande nivå och återgav deltagarnas perspektiv utan att äventyra anonymitet (Vetenskapsrådet, 2024). Reflexivitet betraktades som en etisk hållning och innebar att forskarna kontinuerligt reflekterade över hur egna värderingar, erfarenheter och positioner kunde påverka datainsamling och analys (Sapsford et al., 1998, s. 150-157). Detta var särskilt relevant i vår studie eftersom forskarnas bakgrund inom utbildning kunde påverka tolkningen av lärarnas upplevelser. Under intervjuerna strävade forskarna

efter att skapa en trygg, respektfull och lyhörd samtalsmiljö, i linje med god forskningssed. Denna miljö möjliggjorde att deltagarna kunde dela sina erfarenheter utan känsla av värdering eller press, vilket var avgörande för datakvaliteten och för att uppfylla principerna om etisk forskningssed.

5 Resultat och analys

I detta avsnitt presenteras studiens sammanställda resultat och analys integrerat i tre huvudteman; *digital kompetens och social arbetsmiljö*, *yrkesroll i ett digitaliserat arbetsliv* samt *balans mellan arbete och fritid*. Övergripande visar resultaten att digitaliseringen i intervjumaterialet beskrivs som något som påverkar både arbetsmiljö och yrkesroll på flera sätt, även om upplevelserna varierar mellan respondenterna. Flera lärarna beskriver att kraven på digital kompetens har ökat, samtidigt som tillgången till organisatoriskt stöd och resurser varierar. Vidare framkommer det att digitala verktyg både underlättar och utmanar det kollegiala samarbetet. I flera intervjuer framkommer det att administrativa uppgifter upplevs ta en större del av arbetstiden, där administrativa uppgifter tar en större del av arbetstiden. Samtidigt framträder en relativt stabil yrkesidentitet, även om vissa aspekter av yrkesrollen omförhandlas i relation till digitaliseringens krav. Vidare beskriver flera lärare en upplevelse av gränslöshet, där yrkes- och privatliv i vissa fall flyter samman, vilket av respondenterna kopplas till upplevd stress, där vissa lärare också utvecklar strategier för att hantera denna gränsdragning. Samtliga resultat grundar sig i det empiriska material som samlats in genom kvalitativa semistrukturerade intervjuer med lärare i årskurs 4-6, vilka har analyserats med stöd i reflexiv tematisk analys. Analysmetoden har möjliggjort identifiering av återkommande mönster och meningsbärande enheter i lärarnas berättelser om digitaliseringens påverkan på deras arbetsmiljö och yrkesroll. Analysen tar sin utgångspunkt i studiens teoretiska ramverk bestående av organisationshälsa, organisationskultur, yrkesidentitet samt balansering mellan yrkes- och privatliv. Genom att integrera dessa perspektiv har en fördjupad förståelse skapats för hur digitaliseringens krav tolkas, hanteras och erfaras i lärarnas dagliga arbete. Resultat och analys presenteras således sammanvävt, där empiriska uttalanden kontinuerligt tolkas i relation till teoretiska begrepp, i enlighet med studiens interpretativa och hermeneutiska ansats.

Det tematiska schemat (se Figur 1) ligger till grund för strukturering av avsnittet och visualiserar relationen mellan huvudteman och underteman. Det första temat, *digital kompetens och social arbetsmiljö*, belyser hur krav på varierande *digital kompetens*, *digitaliserat kollegialt samarbete* och *organisatoriskt stöd* påverkar lärarnas sociala arbetsmiljö. Det andra temat, *yrkesroll i ett digitaliserat arbetsliv*, fokuserar på hur digitalisering bidrar till förändrad *undervisning, ökad arbetsbelastning* och omformning av *yrkesidentiteten*. Det tredje temat, *balans mellan arbete och fritid*, behandlar hur digitala arbetsformer skapar *gränslöshet*, *upplevd stress* samt behov av individuella strategier för *gränssättning*.



Figur 1, Tematiskt schema

5.1 Digital kompetens och social arbetsmiljö

I följande avsnitt har det insamlade intervjumaterialet analyserats från lärare verksamma i årskurs 4-6 inom kommunala grundskolor i Jönköpings Län. Analysen utgick från det första huvudtemat *digital kompetens och social arbetsmiljö*, samt de tre underteman som identifierades i analysprocessen; *varierande digital kompetens, digitaliserat kollegialt samarbete* samt *organisatoriskt stöd.* Dessa teman har analyserats i relation till studiens teoretiska utgångspunkter, särskilt organisationshälsa och organisationskultur. Analysen tog avstamp i respondenternas varierande upplevelser av digitaliseringens krav, och hur dessa uppfattades påverka deras sociala arbetsmiljö. Särskilt fokus riktades mot hur digitala krav förstås i relation till kollegiala relationer, organisatoriska förutsättningar och individuella erfarenheter i lärarnas dagliga arbete.

5.1.1 Varierande digital kompetens

I det digitala kompetenskravet förväntades det att lärare kunde hantera digitala verktyg och system som en integrerad del av undervisningen, oavsett tidigare erfarenhet eller individuella förutsättningar. Flera respondenter beskrev att kraven på digital kompetens har ökat i takt med digitaliseringens utveckling, vilket i sin tur relaterades till deras upplevelse av den sociala arbetsmiljön. Ett tydligt exempel på detta avsåg läraren Evelina som beskrev hur digital kompetens blivit en självklar del av läraryrket: "*Det har ökat, digitala verktyg är idag en självklar del av undervisningen. Man behöver inte vara något 'IT-snille', men ha grundläggande kunskaper i datorer, program och lärplattformar. Samtidigt kan kraven vara utmanande och kräver att man kontinuerligt lär sig nytt*." (Evelina, s. 14)

Utifrån Evelinas beskrivning framträder det att digital kompetens både beskrivs som "självklar" och samtidigt som något "utmanande" som kräver kontinuerligt lärande. Detta kan förstås i relation till organisationskultur, där normer utvecklas kring vad som tas för givet i det dagliga arbetet (Schein, 2010, s. 18-20). Att digital kompetens beskrivs som självklar indikerar att den fungerar som en sådan norm, snarare än ett explicit uttalat krav. Vidare visar hennes formulering att kontinuerligt lärande förväntas, vilket kan tolkas som att förändring integreras i det vardagliga arbetet. I relation till organisationskultur innebär detta att normer inte enbart handlar om vad som ska göras, utan även hur individer förväntas anpassa sig över tid (Schein, 2010, s. 292-295). Detta synliggör hur empirin kan tolkas som ett uttryck för en kultur där utveckling är en underförstådd del av yrkesrollen. Samtidigt ger Evelinas beskrivning inte explicit information om hur detta lärande organiseras, men formuleringen "kräver att man kontinuerligt lär sig nytt" kan indikera att ansvaret i praktiken ligger på individen. Denna tolkning hålls dock nära empirin och baseras på hur hon beskriver kravet, snarare än på antaganden utanför materialet. Samtidigt framkommer det att användningen av digitala verktyg varierar mellan lärare, vilket läraren Jonna belyser: "*Det är minoriteten som använder det digitala mer än majoriteten. Det kan bero på att det finns både nya och äldre lärare, där vissa är vana vid ett annat arbetssätt*." (Jonna, s. 2)

Jonnas beskrivning visar att användningen av digitala verktyg varierar inom kollegiet. När hon kopplar detta till "nya och äldre lärare" framgår empiriskt att tidigare erfarenheter påverkar hur digitalisering omsätts i praktiken. Denna variation kan förstås med hjälp av

organisationskultur, där olika erfarenheter bidrar till att flera arbetssätt samexisterar inom organisationen (Schein, 2010, s. 18-20). Det innebär att normer kring digital kompetens inte är helt enhetliga, utan formas i relation till lärarnas bakgrund. Vidare kan variationen tolkas i relation till organisationshälsa, där balansen mellan krav och resurser är central (Winroth, 2022, s.24). Jonnas beskrivning visar att alla lärare inte har samma förutsättningar att möta digitala krav, vilket innebär att samma krav kan få olika konsekvenser. Detta blir tydligt i formuleringen att vissa är vana vid "ett annat arbetssätt", vilket indikerar att deras resurser i form av digital kompetens skiljer sig. I relation till organisationshälsa kan detta innebära att obalans uppstår när krav överstiger individens resurser (Winroth, 2022, s. 24), vilket i sin tur kan påverka arbetsmiljön. Vidare framkom det att kraven på digital kompetens inte alltid upplevdes som tydligt kommunicerade, utan snarare som något som i viss mån lämnas till individens eget ansvar. Detta tydliggjordes även i Jonnas beskrivning: "*Kraven är inte så jättehöga [...] det är mer om man vill utveckla sig själv och sin egen undervisning*." (Jonna, s. 1)

I denna beskrivning framställer Jonna digital kompetens som något frivilligt och kopplat till egen utveckling. Detta skiljer sig från Evelinas beskrivning, där digital kompetens framstod som självklar. Denna skillnad i empirin visar att digitalisering tolkas olika av olika lärare. Med hjälp av organisationskultur kan detta förstås som att normer inte är entydiga, utan tolkas och omsätts olika i praktiken (Schein, 2010, s. 18-20). Vidare kan formuleringen "om man vill utveckla sig själv" tolkas som att ansvar i viss utsträckning läggs på individen, men detta är en tolkning som grundas i hur respondenten uttrycker frivillighet, snarare än i ett explicit uttalat krav. I relation till organisationshälsa visar denna variation att digitalisering kan fungera både som resurs och belastning beroende på individens förutsättningar (Winroth, 2022, s. 24; s. 38–39). Denna slutsats baseras på skillnaderna mellan respondenternas utsagor, där digital kompetens framträder både som självklar, utmanande och frivillig.

5.1.2 Digitaliserat kollegialt samarbete

I det digitaliserade kollegiala samarbetet framkom det att digitala verktyg i hög grad har förändrat hur lärare kommunicerar och samverkar i sitt dagliga arbete. Flera respondenter beskrev att kommunikationen i större utsträckning sker via digitala plattformar, vilket kopplades till hur arbetet organiseras och hur kollegiala relationer upprätthålls. Ett tydligt

exempel på detta avsåg Jonna som beskrev hur digitala verktyg blivit en central del av den dagliga kommunikationen: *"Det är ju ett digitalt verktyg som vi lärare använder dagligen, där vi lägger ut och kontaktar varandra och kommunicerar mellan, för du hinner ju inte alltid att springa mellan klassrum."* (Jonna, s. 2)

Utifrån Jonnas beskrivning framträder det att digital kommunikation används som ett sätt att hantera tidsbegränsningar i arbetet. Formuleringen "du hinner ju inte alltid" indikerar att arbetstempot påverkar hur kommunikationen organiseras. Detta kan förstås i relation till organisationskultur, där normer utvecklas kring hur arbete ska utföras i praktiken (Schein, 2010, s. 18-20). I detta fall visar empirin att digital kommunikation framstår som en etablerad lösning för att hantera vardagliga arbetskrav, vilket kan tolkas som att tillgänglighet och snabb kommunikation blivit en norm i det kollegiala samarbetet. Denna förändring i kommunikationsform tydliggjordes även i Evelinas beskrivning av hur arbetssättet förändrats över tid: *"Tidigare skickade man lappar till varandra [...] men idag sker all kommunikation via mejl och digitala plattformar."* (Evelina, s. 15)

Evelinas beskrivning visar en konkret förändring från fysiska till digitala kommunikationsformer. Genom att jämföra "tidigare" och "idag" synliggör hon en förändring i hur det kollegiala samarbetet organiseras. Denna förändring kan förstås som en omformning av organisationskulturen, där sättet att kommunicera förändras över tid (Schein, 2010, s. 292-295). Empirin visar att digital kommunikation inte bara tillkommer, utan ersätter tidigare arbetssätt, vilket innebär att nya normer etableras för hur kollegial kontakt sker. Samtidigt framkom det att denna utveckling inte enbart upplevdes som positiv, utan även kunde innebära utmaningar för det kollegiala samspelet. Detta framkom i Evelinas vidare resonemang: "*Det kan försvåra samarbetet eftersom man tappar kontakten med vissa kollegor och kommunicerar mer via mejl än i person*." (Evelina, s. 15)

Här beskriver Evelina en konsekvens av den digitala kommunikationen, där kontakten med kollegor upplevs minska. Formuleringen "tappar kontakten" indikerar att den sociala dimensionen av samarbetet påverkas. Detta kan förstås i relation till organisationskultur, där social interaktion är central för hur relationer byggs och upprätthålls (Schein, 2010, s. 18-20). När kommunikationen i större utsträckning sker digitalt visar empirin att förutsättningarna för dessa relationer förändras. Vidare kan detta analyseras utifrån

organisationshälsa, där fungerande relationer och socialt stöd utgör viktiga resurser i arbetsmiljön (Winroth, 2022, s. 118-125). Evelinas beskrivning visar att digital kommunikation kan påverka dessa resurser genom att minska den direkta kontakten mellan kollegor. Samtidigt visar empirin en variation i hur denna förändring upplevs. Jonnas beskrivning betonar funktion och effektivitet, medan Evelina lyfter fram konsekvenser för relationer. Denna variation tyder på att digitaliserat kollegialt samarbete kan fungera både som en resurs och som en begränsning, beroende på hur det upplevs och används i praktiken. Denna slutsats grundas i skillnaderna mellan respondenternas beskrivningar, snarare än i generella antaganden.

5.1.3 Organisatoriskt stöd

I det organisatoriska stödet framkom det att tillgången till stöd, utbildning och kollegial hjälp hade en central betydelse för hur lärarna upplevde digitaliseringens krav. Flera respondenter beskrev konkreta exempel på hur sådant stöd tog sig uttryck i praktiken, vilket möjliggör en empirinära analys av hur organisationen påverkar deras förutsättningar att hantera digitalisering. Ett tydligt exempel på detta avsåg läraren Katarina som beskrev hur stöd från både kollegor och ledning fungerade i praktiken: *"Vi har många som är duktiga i digitalt användande och som gärna hjälper till och visar och stöttar, även ledningen anordnar kurser och ser till att vi får vidareutbildningar."* (Katarina, s. 9)

I detta citat framgår två former av stöd, dels ett informellt kollegialt stöd "hjälper till och visar", dels ett mer formellt organisatoriskt stöd "ledningen anordnar kurser". Detta visar empiriskt att stödet inte enbart är individbaserat, utan även struktureras på organisationsnivå. Genom att relatera detta till organisationshälsa kan Katarinas beskrivning tolkas som att organisationen tillför resurser som motsvarar de digitala krav som ställs. Enligt Winroth (2022, s. 24) är just tillgången till resurser central för att skapa balans mellan krav och resurser, vilket i detta fall konkretiseras genom utbildning och kollegial hjälp. Denna bild av fungerande stöd återkom även i läraren Dolvinas beskrivning: *"Vår skola tycker jag är väldigt bra på att ge oss utbildning och information om nya digitala saker som uppstår."* (Dolvina, s. 24)

Dolvinas formulering "väldigt bra på att ge oss utbildning" visar att stöd inte enbart förekommer, utan upplevs som kontinuerligt och organiserat. Detta indikerar empiriskt

att organisationen aktivt arbetar med att möta förändringar kopplade till digitalisering. I relation till organisationskultur kan detta förstås som att lärande och utveckling utgör en etablerad del av hur arbetet organiseras (Schein, 2010, s. 248-250). Det innebär att hantering av förändring inte lämnas till individen, utan integreras i organisationens arbetssätt. Samtidigt framkom det att det organisatoriska stödet inte alltid upplevdes som tillräckligt. Detta tydliggjordes i läraren Marias beskrivning: "*Jag upplever att kraven har blivit mer självklara än uttalade [...] det gör att man inte alltid får utrymme att faktiskt stanna upp och lära, sig utan det förväntas att man hänger med ändå."* (Maria, s. 71)

I Marias beskrivning framträder en kontrast till tidigare citat. Här betonas inte tillgång till stöd, utan snarare avsaknaden av tid och utrymme för lärande. Formuleringen "förväntas att man hänger med ändå" visar empiriskt att kraven upplevs som implicita snarare än organiserade. Utifrån detta kan en obalans mellan krav och resurser identifieras, där kraven på digital kompetens kvarstår utan att motsvarande stöd ges. I relation till organisationshälsa innebär detta, enligt Winroth (2022, s. 24), en risk för ökad belastning då individen själv behöver hantera krav utan tillräckliga resurser. Samtidigt visar formuleringen att kraven beskrivs som "självklara", vilket kan analyseras med hjälp av organisationskultur. När krav inte uttrycks explicit utan tas för givna, tyder det på att de blivit en del av organisationens underförstådda normsystem (Schein, 2010, s. 18–20). Detta innebär att ansvaret för att uppfylla kraven i praktiken kan förskjutas till individen, vilket framgår indirekt i Marias beskrivning snarare än som ett explicit påstående. Sammantaget visar empirin att organisatoriskt stöd varierar mellan olika kontexter och upplevelser. I Katarinas och Dolvinas beskrivning framträder stöd som en tydlig resurs, medan Marias beskrivning synliggör en situation där stödet är begränsat. Denna variation visar att digitaliseringens konsekvenser inte kan förstås generellt, utan behöver analyseras utifrån hur resurser faktiskt tillhandahålls i praktiken. Därmed växer slutsatsen fram ur jämförelsen mellan respondenternas utsagor, snarare än ur antaganden utanför materialet.

5.2 Yrkesroll i ett digitaliserat arbetsliv

I följande avsnitt har det insamlade intervjumaterialet analyserats med fokus på hur digitalisering påverkar lärarnas yrkesroll. Analysen utgår från det andra huvudtemat: *yrkesroll i ett digitaliserat arbetsliv samt underteman*; *ökad arbetsbelastning, undervisning och yrkesidentitet.* Analysen tar avstamp i lärarnas upplevelser av

förändrade arbetsuppgifter och hur digitaliseringens krav påverkar deras professionella roll i det dagliga arbetet, i relation till studiens teoretiska utgångspunkter.

5.2.1 Ökad arbetsbelastning

I den ökade arbetsbelastningen framkom det att digitalisering har bidragit till att bredda lärarnas arbetsuppgifter och intensifiera deras arbete. Flera respondenter beskrev konkreta situationer där administrativa uppgifter och digital dokumentation tog tid från andra arbetsmoment, vilket påverkar deras möjligheter att fokusera på undervisningen. Ett tydligt exempel på detta avsåg läraren Olivia som beskrev hur administrativa uppgifter tar plats i det dagliga arbetet: *"Det administrativa tar ganska mycket plats [...] det är många småsaker som tillsammans tar tid."* (Olivia, s. 50)

I Olivias formulering "många småsaker som tillsammans tar tid" framgår att arbetsbelastningen inte nödvändigtvis består av enskilt stora uppgifter, utan av flera mindre moment som ackumuleras. Detta visar empiriskt hur arbetsbelastningen upplevs i praktiken, snarare än att den beskrivs i generella termer. Utifrån detta kan arbetet tolkas som fragmenterat, där uppmärksamheten fördelas mellan flera uppgifter. I relation till organisationshälsa innebär en sådan situation att kraven ökar i omfattning, samtidigt som tiden, som resurs, är begränsad (Winroth, 2022, s. 24). Detta synliggör en möjlig obalans mellan krav och resurser, vilket i detta fall direkt kan kopplas till hur Olivia beskriver tidsåtgången. Denna breddning av arbetsuppgifter tydliggjordes även i läraren Lenas beskrivning: "*Man är inte bara lärare, utan också administratör, dokumentatör och ibland teknisk problemlösare [...] det har breddats ganska mycket."* (Lena, s. 45)

I Lenas beskrivning synliggörs flera konkreta roller, vilket empiriskt visar hur arbetsuppgifterna har utökats. Formuleringen "inte bara lärare" indikerar att dessa uppgifter upplevs som något som ligger utanför den traditionella lärarrollen. I relation till yrkesidentitet kan detta tolkas som att yrkesrollen omförhandlas, där nya arbetsuppgifter integreras i det som tidigare definierat läraryrket. Enligt Beijaard et al. (2004, s. 114-115) kan förändringar i arbetsprocesser påverka hur individer förstår sin yrkesroll, vilket i detta fall konkretiseras genom Lenas beskrivning av flera parallella roller. Detta innebär att analysen inte enbart konstaterar att arbetsuppgifterna ökar, utan visar hur denna förändring tar form i respondentens sätt att beskriva sitt arbete. Samtidigt framkom det att denna utveckling påverkar möjligheten att arbeta fördjupat med undervisningen. Detta

framkom i läraren Helenas beskrivning: *"Det är många små avbrott som gör att man inte riktigt får vara kvar i undervisningen på samma sätt [...] gå på djupet som man vill."* (Helena, s. 68)

I detta citat framgår att arbetsdagen präglas av "många små avbrott", vilket empiriskt kopplar till Olivias tidigare beskrivning av många mindre uppgifter. Tillsammans visar dessa utsagor ett mönster där arbetet inte enbart blir mer omfattande, utan också mer uppdelat. Helena uttrycker även att hon inte kan "gå på djupet", vilket konkret visar hur arbetsbelastningen påverkar undervisningens genomförande. Detta innebär att konsekvensen av den ökade arbetsbelastningen inte antas, utan framgår direkt i empirin. I relation till organisationshälsa kan dessa återkommande avbrott förstås som en situation där kraven inte bara ökar i mängd, utan även påverkar möjligheten till kontroll och koncentration i arbetet (Winroth, 2022, s. 24). När arbetet ständigt avbryts kan det minska upplevelsen av handlingsutrymme, vilket i sin tur kan bidra till ökad belastning. Sammantaget visar empirin att den ökade arbetsbelastningen inte enbart handlar om fler arbetsuppgifter, utan även om hur arbetet organiseras i praktiken. Genom att jämföra respondenternas utsagor framträder ett mönster av fragmentering, rollutvidgning och återkommande avbrott. Dessa slutsatser baseras på likheter mellan citaten, snarare än på generella antaganden, vilket stärker analysens empiriska förankring.

5.2.2 Yrkesidentitet

I yrkesidentiteten framkom det att digitaliseringens påverkan på läraryrket inte enbart handlar om förändrade arbetsuppgifter, utan även om hur lärare förstår och förhåller sig till sin professionella roll. Respondenternas beskrivningar visar på variation i hur denna påverkan upplevs, där yrkesidentiteten i vissa fall påverkas av digitaliseringens krav, medan den i andra fall framstår som relativt stabil. Ett tydligt exempel på detta avsåg läraren Mikke som beskrev sin syn på digitaliseringens betydelse för yrkesrollen: *"Det digitala kan underlätta eller förändra vissa delar, men det är inte det som avgör om jag känner mig trygg eller kompetent i mitt yrke."* (Mikke, s. 54)

I Mikkes formulering framgår en tydlig åtskillnad mellan digitala verktyg och upplevelsen av yrkesmässig trygghet. Genom att uttrycka att det digitala "inte avgör" hans kompetens synliggörs att andra aspekter värderas högre i hans förståelse av yrkesrollen. Detta indikerar empiriskt att yrkesidentiteten i detta fall är förankrad i andra

delar av arbetet än de digitala. I relation till yrkesidentitet som ett situerat fenomen kan detta förstås som att identiteten formas genom erfarenheter och praktiker i yrket (Beijaard et al., 2004, s. 108–110), där digital kompetens inte ges en central betydelse i denna självförståelse. Analysen utgår därmed från hur Mikke själv rangordnar olika delar av sitt arbete, snarare än att anta vad som är centralt i yrkesidentiteten. Samtidigt framkom det att digitalisering i vissa fall bidrar till att omdefiniera lärarens roll, särskilt i relation till nya krav på elevernas digitala förståelse. Detta tydliggjordes i Jonnas beskrivning: *"Min yrkesroll har ännu större betydelse, till exempel hur man ska lära eleverna att tänka kritiskt, speciellt med det här AI som har kommit nu, hur lätt det är att bli manipulerad och lurad på nätet."* (Jonna, s. 4)

I Jonnas beskrivning framgår att digitalisering kopplas till ett utökat ansvar, snarare än till enbart nya arbetsuppgifter. Formuleringen "ännu större betydelse" indikerar att yrkesrollen inte minskar i betydelse, utan snarare förstärks i vissa avseenden. Detta konkretiseras genom hennes exempel om att lära elever att tänka kritiskt, vilket visar hur digitalisering förändrar innehållet i lärarens uppdrag. I relation till yrkesidentitet kan detta tolkas som en omförhandling av rollen, där nya samhälleliga krav integreras i yrkesutövandet. Enligt Beijaard et al. (2004, s. 114-115) kan förändringar i arbetsprocesser och kontext påverka hur individer definierar sin yrkesroll, vilket i detta fall synliggörs genom Jonnas betoning av kritiskt tänkande i en digital kontext. Samtidigt framkom det att vissa lärare tydligt skiljer mellan digitalisering och sin egen yrkesidentitet. Detta framkom i läraren Gabriels beskrivning: *"Jag ser dem mer som en ram runt arbetet än som en del av min identitet. De påverkar hur jag jobbar, men inte varför jag jobbar som lärare. För mig ligger identiteten mer i mötet med eleverna och i undervisningen."* (Gabriel, s.59).

I Gabriels beskrivning görs en explicit distinktion mellan "hur" och "varför" han arbetar, där digitala verktyg kopplas till arbetssätt medan identiteten kopplas till undervisning och elevmöten. Detta visar empiriskt att digitalisering placeras utanför det som uppfattas som yrkets kärna. Genom att beskriva digitala verktyg som en "ram runt arbetet" tydliggörs att de ses som yttre förutsättningar snarare än som en del av den professionella självförståelsen. I relation till yrkesidentitet innebär detta att identiteten framstår som relativt stabil, där centrala värden i yrket kvarstår trots förändrade arbetsvillkor (Beijaard

et al., 2004, s. 108–110). Sammantaget visar empirin att digitaliseringens påverkan på yrkesidentiteten varierar mellan respondenterna.

5.2.3 Undervisning

I undervisningen framkom det att digitalisering har påverkat hur lärarna planerar, genomför och följer upp sitt pedagogiska arbete. Respondenternas beskrivningar visar konkret hur digitala verktyg integreras i undervisningen, men också hur detta påverkar vad som får utrymme i arbetet. Digitala verktyg beskrivs både som ett stöd i undervisningen och som något som kan bidra till att fokus förskjuts från det pedagogiska innehållet till administrativa och tekniska aspekter. Ett tydligt exempel på detta avsåg läraren Markus som beskrev hur lärarrollen har breddats: *"Man är ju fortfarande pedagog först och främst, men man är också administratör, tekniksupport, kontaktperson till vårdnadshavare och ja [...] ibland känns det som att man ska vara lite allt möjligt."* (Markus, s. 26)

I Markus beskrivning framgår flera konkreta roller "administratör", "tekniksupport", "kontaktperson", vilket empiriskt visar hur undervisningsrollen omfattar fler arbetsuppgifter än tidigare. Formuleringen "lite allt möjligt" indikerar att dessa uppgifter upplevs som många och varierade. Detta synliggör hur undervisning inte enbart handlar om pedagogiskt arbete, utan sker parallellt med andra uppgifter. I relation till yrkesidentitet kan detta tolkas som att gränserna för vad som ingår i lärarrollen blir mer otydliga, då flera funktioner integreras i arbetet (Beijaard et al., 2004, s. 114-115). Analysen utgår här från hur Markus själv beskriver sin roll, snarare än från generella antaganden om läraryrket. Denna förändring i undervisningens villkor tydliggjordes även i läraren Margaretas beskrivning: *"Det jag tycker är intressant är att det inte räcker att göra ett bra jobb i klassrummet längre. Det ska också synas digitalt."* (Margareta, s. 32)

I Margaretas formulering framgår det att undervisningen inte enbart genomförs, utan även behöver dokumenteras och synliggöras. Detta visar empiriskt att digitala system påverkar hur undervisning värderas och följs upp. Genom att relatera detta till organisationskultur kan det tolkas som att normer kring vad som räknas som "god undervisning" förändras, där synlighet och dokumentation får en mer framträdande roll (Schein, 2010, s. 18–20). Detta innebär att analysen inte bara konstaterar en förändring, utan visar hur den uttrycks i respondentens sätt att beskriva sitt arbete. Samtidigt framkom det att denna utveckling

kan påverka lärarnas möjligheter att fokusera på undervisningens kärna. Detta framkom i läraren Jessicas beskrivning: *"Det gör att man inte alltid hinner fokusera så mycket på undervisningen som man vill."* (Jessica, s. 41)

I detta citat framgår att tiden för undervisning påverkas, vilket kopplar till tidigare beskrivningar om ökade arbetsuppgifter och dokumentationskrav. Formuleringen "inte alltid hinner" visar empiriskt att undervisningen konkurrerar med andra moment i arbetet. Tillsammans med Markus och Margaretas beskrivningar framträder ett mönster där undervisningen både breddas och delas upp mellan flera uppgifter. I relation till organisationshälsa kan detta förstås som en situation där ökade krav, i form av dokumentation och digital hantering, påverkar lärarnas handlingsutrymme (Winroth, 2022, s. 24). När tiden för planering och genomförande begränsas kan det minska möjligheten till fördjupning i undervisningen, vilket i sin tur kan påverka arbetets kvalitet. Sammantaget visar empirin att digitalisering påverkar undervisningen på flera nivåer.

5.3 Balans mellan arbete och fritid

Detta avsnitt behandlar hur digitalisering påverkar lärares balans mellan arbete och fritid, med utgångspunkt i det tredje huvudtemat: *balans mellan arbete och fritid* och analysen baseras på underteman; *gränslöshet, gränssättning* och *upplevd stress*, vilka framträdde i analysprocessen. Fokus riktas mot hur digitala verktyg och ökad tillgänglighet formar gränsdragningen mellan arbete och privatliv, samt hur dessa förändringar påverkar lärarnas möjligheter till återhämtning och hantering av arbetsrelaterade krav i vardagen.

5.3.1 Gränslöshet

I gränslösheten framkom det att digitalisering har bidragit till att sudda ut gränsen mellan arbete och privatliv, vilket av flera lärare beskrivs göra gränsen mindre tydlig. Utifrån begreppet balansering mellan yrkes- och privatliv kan detta förstås som en situation där gränsen inte är given, utan något som lärarna kontinuerligt behöver hantera i sin vardag. Respondenternas beskrivningar visar konkret hur denna otydlighet tar sig uttryck, där digitala verktyg möjliggör att arbetsuppgifter kan utföras oberoende av tid och plats. Ett tydligt exempel på detta avsåg läraren Annika som beskrev hur arbetet blir svårt att släppa: "*Den är ganska suddig [...] jobbet finns alltid där. Man kan alltid gå in och kolla något, och det gör att man inte riktigt släpper jobbet helt."* (Annika, s.38).

I Annikas formulering framgår det att arbetet är ständigt tillgängligt. Detta visar empiriskt att gränsen mellan arbete och privatliv inte upprätthålls genom fasta ramar, utan att individen själv kan gå in i arbete även utanför arbetstid. När hon uttrycker att hon "inte riktigt släpper jobbet helt" synliggörs att denna tillgänglighet påverkar möjligheten att lämna arbetet mentalt. I relation till balansering mellan yrkes- och privatliv kan detta förstås med stöd av Hochschild (2012, s. 13–15), som visar hur arbete kan fortsätta utanför den formella arbetstiden och därmed sudda ut gränsen mellan arbete och privatliv. I detta fall framgår detta genom Annikas beskrivning av att arbetet alltid är tillgängligt. Denna upplevelse av ständig tillgänglighet tydliggjordes även i Evelinas beskrivning: *"Föräldrar kan höra av sig på telefonen*." (Evelina, s. 17)

Evelinas beskrivning visar att tillgängligheten inte enbart handlar om individens egna val, utan även om att andra aktörer kan initiera kontakt. Formuleringen indikerar att arbetet kan aktualiseras oberoende av tid och plats. Detta innebär empiriskt att gränsen mellan yrkes- och privatliv påverkas av externa krav, där arbetsrelaterade kontakter kan uppstå även utanför arbetstid. I relation till Hochschild (2012, s. 10–12) kan detta förstås som att arbete "följer med" in i privatlivet, vilket bidrar till att gränsen mellan sfärerna blir mindre tydlig. Samtidigt framkom det att denna gränslöshet även påverkar arbetsmängden övertid. Detta framkom i Helenas beskrivning: *"Det som gör det lite extra påfrestande är att det sällan tar slut, utan det fylls på hela tiden."* (Helena, s. 69)
I Helenas formulering framgår det att arbetet saknar en tydlig avslutspunkt, vilket konkretiserar hur gränslösheten tar form i vardagen. Detta visar att arbetet inte bara är tillgängligt, utan även kontinuerligt pågående. I relation till organisationshälsa kan detta förstås som en situation där möjligheten till återhämtning påverkas, eftersom arbetet inte tydligt avgränsas. Enligt Winroth (2022, s. 24) är balansen mellan krav och resurser central, och när arbetet upplevs som kontinuerligt kan detta innebära att återhämtningen begränsas. Denna tolkning grundas i hur Helena beskriver arbetets pågående karaktär. Sammantaget visar empirin att gränslöshet innebär att arbetet blir närvarande i flera delar av vardagen, vilket skapar ett behov av aktiv balansering mellan arbete och fritid.

5.3.2 Gränssättning

I gränssättningen framkom det att digitalisering inte enbart bidrar till en upplösning av gränser, utan även kräver att lärarna aktivt arbetar för att återupprätta dessa. Utifrån

begreppet balansering mellan yrkes- och privatliv framträder gränssättning som en aktiv process, där individer kontinuerligt behöver avgöra när arbetet ska avslutas. Flera respondenter beskrev att ansvaret för att skapa en sådan avgränsning i hög grad ligger på individen, snarare än på organisationen. Ett tydligt exempel på detta avsåg Jessica som beskrev svårigheten i att avgränsa arbetet: *"Man vill inte missa något, man vill inte ligga efter, så då kollar man ändå [...] det gör att det blir svårt att dra en helt tydlig gräns. Det är inte så att någon säger du måste svara, men man känner ändå att man borde."* (Jessica, s.42).

I Jessicas formulering framgår det att beteendet inte styrs av uttalade krav, utan av upplevda förväntningar. Detta visar empiriskt att gränssättningen inte enbart påverkas av yttre krav, utan även av hur individen tolkar situationen. Att hon samtidigt beskriver att det är "svårt att dra en helt tydlig gräns" visar att denna typ av förväntningar påverkar möjligheten att avgränsa arbetet i praktiken. I relation till balansering mellan yrkes- och privatliv kan detta förstås med stöd av Hochschild (2012, s. 10-12), där arbete inte enbart består av formella krav utan även av ansvar och förväntningar som individen själv upprätthåller. I detta fall synliggörs detta genom att Jessica agerar trots avsaknad av uttalat krav. Denna problematik framträder även i Gabriels beskrivning av hur gränser förändrats över tid: *"Förr fanns det en naturlig avslutning när man lämnade arbetsplatsen, men nu är det mer upp till en själv att skapa den gränsen. Det är inte alltid så enkelt, för möjligheten att bara göra lite till finns ju hela tiden där."* (Gabriel, s.60).

I Gabriels beskrivning framgår en förändring från en yttre, strukturell gräns till en situation där individen själv behöver skapa denna gräns. Formuleringen "upp till en själv" visar empiriskt att ansvaret för gränssättning har förskjutits från organisationen till individen. Att han beskriver att det "inte alltid är så enkelt" indikerar att denna självreglering kan vara svår att upprätthålla i praktiken. I relation till Hochschild (2012, s. 13-15) kan detta förstås som en konsekvens av att arbete inte längre är tydligt avgränsat i tid och rum, vilket innebär att individen behöver hantera gränsen i en mer flexibel men också mer krävande situation. I detta sammanhang framträder det även att vissa lärare utvecklat strategier för att hantera denna gränslöshet. Detta framkom i Evelinas beskrivning: *"Det är upp till en själv och bestämma att nu går jag hem från jobbet och nu stänger jag av [...] att man sätter gränser för sig själv."* (Evelina, s. 18)

I Evelinas formulering framgår att gränssättning sker genom medvetna individuella beslut. Detta visar empiriskt hur balans mellan arbete och fritid praktiseras i vardagen. Till skillnad från tidigare citat, där gränssättning framstår som svår, visar detta exempel att vissa respondenter utvecklar strategier för att hantera tillgängligheten. I relation till organisationshälsa kan detta förstås som att individen själv försöker skapa de förutsättningar för återhämtning som annars saknar tydligt organisatoriskt stöd. Enligt Winroth (2022, s. 24) är balansen mellan krav och resurser central, och när organisatoriska strukturer är otydliga kan ansvaret för denna balans i praktiken förskjutas till individen. Sammantaget visar empirin att gränssättning är en central del av balans mellan arbete och fritid.

5.3.3 Upplevd stress

I den upplevda stressen framträdde det att digitaliseringens påverkan på arbetet inte enbart handlar om ökad flexibilitet, utan även om en mer konstant närvaro av arbetsrelaterade krav. Utifrån begreppet balansering mellan yrkes- och privatliv kan detta förstås som att gränsen mellan arbete och återhämtning inte enbart förskjuts, utan även skapar en kontinuerlig känsla av tillgänglighet som individen behöver hantera. Flera respondenter beskrev en form av lågintensiv men ihållande stress, kopplad till att arbetsuppgifter ständigt är tillgängliga och sällan avslutade. Ett tydligt exempel på detta avsåg läraren Michelle som beskrev sin upplevelse av arbetssituationen: *"Det bidrar till en konstant stress [...] inte alltid akut, men alltid närvarande. Det är alltid något mer att göra."* (Michelle, s. 65)

I Michelles formulering framgår det empiriskt att stressen inte är knuten till en specifik situation, utan till en pågående arbetsrelaterad tillgänglighet. Detta visar att stressen inte är episodisk, utan kontinuerlig i karaktären. Att hon samtidigt uttrycker "det är alltid något mer att göra" visar att arbetsuppgifterna upplevs som ofullständigt avslutade, vilket bidrar till att arbetsrelaterade krav sträcker sig över tid. I relation till balansering mellan yrkes- och privatliv kan detta förstås med stöd av Hochschild (2012, s. 13-15), där arbete inte enbart är bundet till arbetstid utan fortsätter att påverka individen även utanför den formella arbetsdagen. I detta fall synliggörs detta genom upplevelsen av ständig närvaro av arbete. En liknande upplevelse framträder i Mikkes beskrivning: *"Det skapar en slags lågintensiv press som finns där hela tiden."* (Mikke, s. 55)

Mikkes beskrivning förstärker bilden av en arbetsmiljö där stressen inte är kopplad till enskilda händelser, utan till en mer kontinuerlig belastning. Citatet visar empiriskt att denna press upplevs som pågående snarare än tillfällig. Tillsammans med Michelle framträder ett mönster där stress beskrivs som lågintensiv men konstant. I relation till organisationshälsa kan detta förstås som att balansen mellan krav och återhämtning påverkas. Enligt Winroth (2022, s. 24) kan en obalans mellan krav och resurser leda till långvarig belastning, särskilt när möjligheten till återhämtning begränsas. I detta fall framträder detta genom att stressen beskrivs som kontinuerlig och inte tydligt avgränsad i tid. Samtidigt framkom det att digitalisering inte nödvändigtvis upplevs som stressande av alla lärare. Detta tydliggjordes i Katarinas beskrivning: *"Jag ser inte den digitala biten som någon som helst stress faktiskt, jag ser det som en möjlighet om man är medveten och vet vad man kan använda det till och inte använda det till."* (Katarina, s. 12)

Katarinas beskrivning visar empiriskt att upplevelsen av stress inte enbart är kopplad till digitalisering i sig, utan till hur den hanteras i praktiken. Citatet indikerar att individuella resurser påverkar hur kraven upplevs. Detta innebär att samma digitala krav kan upplevas olika beroende på individens kompetens och kontroll över arbetssituationen. I relation till organisationshälsa kan detta förstås som att tillgång till resurser påverkar upplevelsen av belastning. Enligt Winroth (2022, s. 24) är just balansen mellan krav och resurser central för hur arbetsmiljö upplevs, vilket i detta fall synliggörs genom skillnaden mellan Katarinas och de övriga respondenternas utsagor. Sammantaget visar empirin att upplevd stress i samband med digitalisering varierar mellan lågintensiv konstant belastning och frånvaro av stress, beroende på individens resurser och upplevelse av krav.

6 Diskussion och slutsatser

Lärare i den digitaliserade skolan verkar i en komplex yrkesroll där krav på digital kompetens, förändrade arbetsformer och gränslöshet mellan arbete och fritid påverkar deras arbetsmiljö och professionella identitet. Syftet med denna studie var att skapa en djupare förståelse för hur digitaliseringens krav upplevs påverka lärares arbetsmiljö och yrkesroll, med fokus på *digital kompetens, organisatoriska förväntningar och balans mellan arbete och fritid*. Undersökningen baserades på tre forskningsfrågor som besvaras nedan i relation till tidigare forskning, studiens teoretiska ramverk samt egna tolkningar.

6.1 På vilket sätt påverkar digital kompetens lärarnas sociala arbetsmiljö?

Studiens resultat visar att digital kompetens påverkar lärarnas sociala arbetsmiljö genom tre centrala mekanismer; ett ökat individualiserat ansvar, förändrade kollegiala relationer samt en mer otydlig arbetsfördelning. Forskningsfrågan kan därmed besvaras genom att digital kompetens inte enbart fungerar som en teknisk färdighet, utan som en socialt och organisatoriskt formande faktor i arbetsmiljön. I relation till tidigare forskning framträder både likheter och skillnader. I likhet med Stenliden, Lundström och Nouri (2021) visar studien att digital kompetens har gått från att vara ett komplement till att bli ett grundläggande krav i läraryrket. Däremot skiljer sig resultaten genom att dessa krav i hög grad framstår som internaliserade snarare än enbart organisatoriskt formulerade. Detta innebär att lärarna inte nödvändigtvis uppfattar kraven som yttre, utan som en självklar del av yrkesrollen. En möjlig förklaring till denna skillnad är att digitalisering idag är så integrerad i det dagliga arbetet att den inte längre uppfattas som en extern förändring, utan som en naturlig del av professionen. Detta kan förstås i relation till organisationskultur (Schein, 2010, s. 18-20), där normer och förväntningar successivt blir osynliga och tas för givna. Vidare visar studien, i linje med Tondeur et al. (2016), att variation i digital kompetens mellan lärare påverkar arbetet. Till skillnad från tidigare forskning, som främst fokuserar på undervisningens kvalitet, visar denna studie att variationen även får sociala konsekvenser i arbetsgruppen. När vissa lärare får en informell roll som stöd till kollegor kan detta bidra till en ojämn arbetsbelastning, vilket kan förstås utifrån organisationshälsa (Winroth, 2022, s. 24). Samtidigt kan detta fenomen tolkas på olika sätt, en alternativ tolkning är att dessa informella roller inte enbart innebär en belastning, utan också kan främja kollegialt lärande och kunskapsdelning. Detta innebär att samma fenomen både kan förstås som en risk för ökad belastning och som en resurs för professionell utveckling, beroende på hur arbetet organiseras.

I likhet med Wohlfart och Wagner (2022) visar resultaten att organisatoriskt stöd har betydelse för hur digitaliseringens krav upplevs. Detta ligger även i linje med From, Pettersson och Pettersson (2020), som betonar vikten av tydliga strukturer och organisatoriskt stöd i arbetet med digitalisering. Däremot nyanserar studien denna bild genom att visa att även när stöd finns kvarstår en upplevelse av individuellt ansvar. Detta tyder på att organisatoriska insatser inte nödvändigtvis förändrar de normer som präglar yrkesrollen. En möjlig tolkning är därför att digitaliseringens konsekvenser inte enbart

handlar om tillgång till resurser, utan om hur ansvar fördelas och förstås inom organisationen. Detta innebär att problemet delvis kan ligga på en kulturell nivå snarare än enbart en strukturell. Slutligen visar resultaten, i likhet med Moraiti, Rensfeldt och Lundin (2024), att digitala verktyg förändrar kommunikationen mellan kollegor. Studien visar dock mer specifikt att denna förändring har en dubbel karaktär. Å ena sidan möjliggör digital kommunikation effektivitet och flexibilitet, å andra sidan kan den bidra till minskad fysisk interaktion. Detta kan förstås i relation till betydelsen av socialt stöd i arbetsmiljön (Winroth, 2022, s. 24), samtidigt kan även detta resultat tolkas på olika sätt. En alternativ tolkning är att social interaktion inte nödvändigtvis minskar, utan förändras i form, där digital kommunikation ersätter snarare än reducerar social kontakt. Resultaten bör dock tolkas med viss försiktighet. Studien bygger på ett begränsat urval av lärare inom samma kommun, vilket innebär att organisatoriska likheter kan ha påverkat resultaten. Detta kan ha bidragit till att vissa mönster framstår som mer enhetliga än de faktiskt är i en bredare kontext. Vidare baseras analysen på deltagarnas egna upplevelser, vilket innebär att resultaten speglar subjektiva tolkningar av arbetsmiljön. En alternativ förklaring till vissa resultat, såsom upplevelsen av ökat ansvar, kan därför vara individuella faktorer såsom personliga ambitioner eller yrkesengagemang, snarare än enbart digitaliseringens krav. Detta påverkar studiens överförbarhet och innebär att resultaten inte utan vidare kan generaliseras till alla skolkontexter. Sammanfattningsvis visar studien att digital kompetens påverkar lärarnas sociala arbetsmiljö genom att bidra till ett ökat individualiserat ansvar, förändrade kollegiala relationer och en otydligare arbetsfördelning. Dessa resultat både bekräftar och utvecklar tidigare forskning genom att visa att digitaliseringens krav inte enbart är organisatoriska, utan även kulturellt och socialt förankrade i läraryrket. Detta innebär att digital kompetens bör förstås som en central del av arbetsmiljön, snarare än enbart som en teknisk färdighet.

6.2 Hur uppfattar lärare sin yrkesroll i ett digitaliserat arbetsliv?

I relation till studiens syfte att skapa en djupare förståelse för hur digitaliseringens krav påverkar lärares yrkesroll indikerar analysen att yrkesrollen i ett digitaliserat arbetsliv präglas av en kontinuerlig omförhandling, där nya krav integreras i en i grunden stabil professionell identitet. Forskningsfrågan kan därmed besvaras genom att digitaliseringen inte ersätter läraryrkets kärna, utan snarare breddar och omformar dess innehåll. I relation till tidigare forskning framträder både likheter och skillnader. I likhet med Stenliden,

Lundström och Nouri (2021) tyder resultaten på att digitaliseringen bidrar till ökade krav och nya arbetsuppgifter, såsom administration, teknisk hantering och digital planering. Samtidigt visar analysen att dessa förändringar inte enbart uppfattas som belastande, utan även kan bidra till en känsla av utveckling och anpassning till ett digitaliserat arbetsliv. Detta kan förstås i relation till yrkesidentitet (Beijaard et al. 2004, s. 108-110), där yrkesrollen formas i samspel med organisatoriska krav och förändrade arbetsvillkor. En möjlig tolkning är att digitaliseringens krav i vissa fall bidrar till att stärka upplevelsen av professionalitet, snarare än att enbart utmana den. Vidare indikerar analysen att lärarnas yrkesidentitet i stor utsträckning förblir relativt stabil, trots digitaliseringens påverkan. Detta skiljer sig delvis från Domina et al. (2025), som framhåller att digital teknik och AI kan omforma yrkesrollen i grunden och utmana lärarens professionella autonomi. I denna studie framstår det istället som att lärarna upprätthåller en traditionell förståelse av sitt kärnuppdrag, där undervisning, elevrelationer och pedagogiskt ansvar fortsatt står i centrum. Digitaliseringens krav integreras därmed i yrkesrollen snarare än att ersätta den. Detta kan förstås genom Sapsford et al. (1998, s. 17), där identitet betraktas som både föränderlig och kontinuerlig, vilket innebär att nya krav införlivas i befintliga strukturer. Samtidigt framträder en spänning mellan traditionella pedagogiska ideal och nya digitala krav, vilket även lyfts av Tondeur et al. (2016). Denna spänning kan tolkas som en central aspekt i hur yrkesrollen omförhandlas i praktiken.

I likhet med Selwyn, Nemorin och Johnson (2017) tyder analysen på att digitaliseringen bidrar till en ökad arbetsbelastning, vilket i sin tur påverkar hur yrkesrollen uppfattas. En ökning av administrativa uppgifter och dokumentationskrav kan förstås i relation till organisationshälsa (Winroth, 2022, s. 24), där en obalans mellan krav och resurser riskerar att påverka både arbetsmiljö och yrkesupplevelse negativt. Till skillnad från tidigare forskning, som främst betonar arbetsbelastningens konsekvenser, visar denna studie att förändringen även påverkar hur lärare värderar olika delar av sitt arbete. Det framstår som att undervisning i vissa fall ges mindre utrymme, vilket kan bidra till en upplevelse av att yrkesrollen förskjuts mot mer administrativa uppgifter. Samtidigt kan detta tolkas på olika sätt, en alternativ tolkning är att förändringen inte enbart innebär en förskjutning bort från undervisning, utan även en breddning av vad undervisningsuppdraget innebär i ett digitaliserat sammanhang. Slutligen indikerar analysen att digitaliseringens påverkan på yrkesrollen varierar beroende på individuella

faktorer såsom erfarenhet och inställning till digitala verktyg. Detta överensstämmer med Tondeur et al. (2016), som visar att pedagogiska övertygelser och tidigare erfarenheter påverkar hur digitalisering integreras i undervisningen. I denna studie framträder digitalisering både som en möjlighet och en belastning, beroende på hur den tolkas av den enskilda läraren. Detta kan förstås i relation till organisationskultur (Schein (2010, s. 18-20), där olika tolkningar formas i samspelet mellan individuella erfarenheter och organisatoriska normer. Yrkesrollen framstår därmed som dynamisk och situationsbunden, snarare än entydig. Resultaten bör dock tolkas med viss försiktighet. Studien bygger på ett begränsat urval av lärare inom samma kommun, vilket kan ha påverkat variationen i hur yrkesrollen uppfattas. Det är möjligt att andra organisatoriska kontexter hade genererat andra resultat, exempelvis i skolor med andra digitala resurser eller ledningsstrukturer. Vidare baseras analysen på deltagarnas egna upplevelser, vilket innebär att resultaten speglar subjektiva tolkningar av yrkesrollen. En alternativ förklaring till upplevelsen av ökad arbetsbelastning och förändrad yrkesroll kan därför vara individuella faktorer, såsom personliga förväntningar på yrket eller grad av yrkesengagemang, snarare än enbart digitaliseringens påverkan. Detta begränsar studiens överförbarhet och innebär att resultaten bör förstås i sitt specifika sammanhang. Sammanfattningsvis indikerar studien att lärarnas yrkesroll i ett digitaliserat arbetsliv präglas av en kontinuerlig omförhandling, där traditionella pedagogiska ideal samexisterar med nya digitala krav. Digitaliseringen bidrar till en breddning av yrkesrollen genom ökade administrativa och tekniska uppgifter, samtidigt som kärnan i läraryrket kvarstår. Dessa resultat både bekräftar och nyanserar tidigare forskning genom att visa att digitaliseringens påverkan inte är entydig, utan formas i ett samspel mellan individuella tolkningar, organisatoriska villkor och etablerade yrkesnormer.

6.3 Hur upplever lärare balansen mellan arbete och fritid när digital undervisning är en del av deras arbetsmiljö?

I relation till studiens syfte att skapa en djupare förståelse för hur digitaliseringens krav påverkar lärares arbetsmiljö visar analysen att balansen mellan arbete och privatliv är en särskilt påverkad dimension. Gränsen mellan arbetsliv och privatliv framstår som otydlig och föränderlig. Forskningsfrågan kan därmed besvaras genom att digital undervisning bidrar till ökad gränslöshet, där tillgänglighet och flexibilitet samtidigt skapar både möjligheter och belastningar. I likhet med Moraiti, Rensfeldt och Lundin (2024) visar

resultaten att digitala plattformar möjliggör arbete oberoende av tid och plats, vilket ökar tillgängligheten utanför ordinarie arbetstid. Samtidigt framgår att denna flexibilitet även kan fungera som en belastning, då den försvårar möjligheten till återhämtning. Detta kan förstås i relation till balansering mellan yrkes- och privatliv (Hochschild, 2012, s. 10-12), där en uppluckrad gräns riskerar att leda till långvarig belastning. En möjlig tolkning är att det inte är flexibiliteten i sig som skapar problem, utan avsaknaden av tydliga gränser. Vidare visar analysen att den ökade tillgängligheten sällan grundas i explicita organisatoriska krav, utan i internaliserade förväntningar. I likhet med Selwyn, Nemorin och Johnson (2017) kan detta förstås som indirekt arbetskontroll, men studien nyanserar detta genom att visa att kontrollen i stor utsträckning reproduceras av lärarna själva. I relation till organisationskultur (Schein, 2010, s. 18-20) kan detta tolkas som att normer kring tillgänglighet etableras i det dagliga samspelet. En alternativ tolkning är att denna självreglering även drivs av professionella ideal och en vilja att upprätthålla kvalitet i arbetet.

Ett ytterligare resultat är att digitaliseringen förändrar arbetets tidsmässiga struktur, där uppgifter i högre grad sprids ut över dygnet. I likhet med Baldoví, San Martín Alonso och Valle Aparicio (2025) utförs administrativa uppgifter och kommunikation i ökande grad utanför ordinarie arbetstid. Ur ett organisationshälsoperspektiv (Winroth, 2022, s. 24) kan detta förstås som en obalans mellan krav och återhämtning. Samtidigt handlar förändringen inte enbart om ökad arbetsmängd, utan om en ny organisering av arbetet, vilket ställer ökade krav på individens förmåga att strukturera sitt arbete. Trots detta utvecklar lärarna strategier för att hantera gränsdragningen. I linje med Selwyn et al. (2017) kan detta förstås som en anpassning till digitaliseringens villkor, men möjligheten att tillämpa strategierna är ojämnt fördelad. Hög arbetsbelastning och organisatoriska krav begränsar handlingsutrymmet, vilket innebär att ansvaret för balans riskerar att individualiseras. En alternativ tolkning är att dessa strategier snarare fungerar som tillfälliga lösningar än långsiktiga. Resultaten bör dock tolkas med viss försiktighet. Urvalet, som består av lärare inom samma kommun, kan ha påverkat resultaten, och andra organisatoriska kontexter hade kunnat ge andra utfall. Vidare baseras analysen på deltagarnas upplevelser, vilket innebär att resultaten speglar subjektiva tolkningar. Upplevelsen av gränslöshet kan därför även påverkas av individuella preferenser och arbetssätt. Detta begränsar studiens överförbarhet. Sammanfattningsvis visar studien att

balansen mellan arbete och fritid präglas av en kontinuerlig förhandling, där flexibilitet samexisterar med ökad gränslöshet och risk för bristande återhämtning. Resultaten bekräftar och nyanserar tidigare forskning genom att visa att ansvaret för denna balans i hög grad individualiseras, trots att problematiken är organisatoriskt betingad.

6.4 Reflektion och framtida forskning

Valet av en kvalitativ forskningsansats har varit ändamålsenligt i relation till studiens syfte, då den möjliggjorde en fördjupad förståelse för hur lärare upplever digitaliseringens påverkan på arbetsmiljö, yrkesroll och balans mellan arbete och fritid. Genom semistrukturerade intervjuer skapades ett nyanserat empiriskt material där deltagarnas egna erfarenheter och tolkningar stod i centrum. Samtidigt innebär detta att resultaten bygger på subjektiva upplevelser, vilket begränsar möjligheten att dra generella slutsatser. Resultaten bör därför förstås som kontextbundna snarare än generaliserbara. Urvalet, som bestod av lärare inom en och samma kommun, innebär ytterligare en begränsning. Liknande organisatoriska förutsättningar kan ha bidragit till att vissa mönster framstår som mer enhetliga än de hade gjort i en mer varierad kontext. Det är därmed möjligt att exempelvis skolor med andra resurser, ledningsstrukturer eller digitala strategier hade uppvisat andra resultat. Detta påverkar studiens överförbarhet och bör beaktas vid tolkning. Den reflexiva tematiska analysen har möjliggjort identifiering av återkommande mönster, men innebär samtidigt att forskarnas tolkningar haft en central roll i analysprocessen. Detta medför en risk att vissa aspekter av materialet har betonats mer än andra. Exempelvis skulle resultaten kring upplevd arbetsbelastning och ansvar även kunna tolkas som uttryck för individuella ambitioner eller professionella ideal, snarare än enbart organisatoriska krav. På så sätt finns det alternativa tolkningar som behöver beaktas, vilket stärker studiens kritiska reflektion. Studiens trovärdighet kan anses vara relativt god då deltagarna haft relevant erfarenhet av det undersökta fenomenet och intervjuerna möjliggjorde fördjupning genom följdfrågor. Samtidigt påverkas tillförlitligheten av att materialet bygger på självrapporterade upplevelser, vilket innebär att social önskvärdhet eller selektivt minne kan ha påverkat svaren. Bekräftelsebarheten har stärkts genom att analysen förankrats i empiriska citat, men då studien utgår från en interpretativ ansats är resultaten inte värdeneutrala utan präglade av forskarnas analytiska perspektiv. Ur ett etiskt perspektiv har studien genomförts i enlighet med Vetenskapsrådets (2024) forskningsetiska principer, där deltagarnas frivillighet,

anonymitet och konfidentialitet säkerställdes. En särskild etisk aspekt rör att deltagarna delade erfarenheter kopplade till stress och arbetsbelastning, vilket kan upplevas som känsligt. Detta hanterades genom att skapa en trygg intervjusituation och genom att avidentifiera materialet. Samtidigt finns en etisk dimension i hur resultaten presenteras, då negativa beskrivningar av arbetsmiljö och organisation skulle kunna uppfattas som kritik mot enskilda verksamheter. Detta har hanterats genom att presentera resultaten på en övergripande nivå. Studiens praktiska nytta ligger i att den synliggör hur digitaliseringens krav i hög grad individualiseras, trots att de har organisatoriska orsaker. Resultaten indikerar ett behov av tydligare ansvarsfördelning, strukturerat kollegialt stöd samt riktlinjer kring tillgänglighet utanför arbetstid. Studien kan därmed fungera som ett underlag för skolledare i arbetet med att utveckla strategier för en mer hållbar digital arbetsmiljö, exempelvis genom att tydliggöra gränser för arbetsrelaterad kommunikation och skapa mer jämlika förutsättningar för digital kompetensutveckling. När det gäller framtida forskning finns behov av mer specifika och riktade studier. För det första skulle komparativa studier kunna undersöka hur digitaliseringens påverkan skiljer sig mellan lärare med olika grad av yrkeserfarenhet, exempelvis nyexaminerade lärare jämfört med erfarna lärare, för att analysera hur yrkesidentitet och digital kompetens samspelar över tid. För det andra behövs studier som specifikt undersöker hur organisatoriska strategier, såsom införandet av gemensamma digitala riktlinjer eller kompetensutvecklingsinsatser, påverkar lärares arbetsbelastning och upplevelse av ansvar. Vidare vore det relevant att genomföra longitudinella studier som följer lärare över tid för att analysera hur digitaliseringens påverkan utvecklas, särskilt i relation till framväxten av nya teknologier såsom AI-baserade verktyg i undervisningen. En annan viktig inriktning är att undersöka sambandet mellan digitalisering och psykosocial arbetsmiljö mer systematiskt, exempelvis genom att kombinera kvalitativa intervjuer med kvantitativa mått på stress och arbetsbelastning. Slutligen finns behov av forskning som fokuserar på organisatorisk nivå, där skolledares och huvudmäns perspektiv inkluderas, för att skapa en mer heltäckande förståelse av hur ansvar för digitalisering konstrueras och fördelas inom skolan. Detta skulle bidra till att fördjupa förståelsen av det gap som denna studie identifierar mellan organisatoriska strukturer och individuellt upplevt ansvar.

7 Referenslista

Beijaard, D., Meijer, P.C. & Verloop, N. (2004). Reconsidering research on teachers' professional identity. Teaching and Teacher Education 20(2): s. 107-128. https://hdl.handle.net/1887/11190

Braun, V. & Clarke, V. (2022). *Thematic Analysis: A Practical Guide*. 1:e uppl. London: Sage Publications.

Decuypere, M. & Landri, P. (2021). Governing by visual shapes: university rankings, digital education platforms and cosmologies of higher education. *Critical Studies in education* 62(1): s. 17-33. 10.1080/17508487.2020.1720760

Domina, O., Andriushchenko, K., Liezina, A .,Tsymbalenko, Y., Titova, O., Kyryliuk, O. & Vylgin, Y., (2025). The Impact of Artificial Intelligence on the Formation of a Teacher's Digital Twin in the Metaverse. *Journal of Vasyl Stefanyk Precarpathian National University*. 12(3), s.169-185 https://doi.org/10.15330/jpnu.12.3.169-185

Fejes, A. & Thornberg, R. (RED.) (2019). *Handbok i kvalitativ analys.* 3:e uppl. Liber.

From, J., Pettersson, F. och Pettersson, G. (2020) "Fjärrundervisning - en central del i skolans digitalisering", *Pedagogisk forskning i Sverige*. 25(2-3), s.1-23. https://doi.org/10.15626/pfs25.0203.04

Hochschild, A.R. & Machung, A. (2012). *The Second Shift: Working families and the Revolution at Home.* Rev. uppl. Penguin Books.

Holloway, I. & Galvin, K. (2024) *Qualitative research in nursing and healthcare.* 5:e uppl. Wiley-Blackwell.

Högskolan i Skövde (2022). *Personuppgifter i student-och examensarbeten*. Tillgänglig från: https://student.his.se/stod-och-service/rattigheter-och-skyldigheter/personuppgifter-i-student-och-examensarbeten/ (Hämtad2025-12-11).

Jacobsen, D. l., & Thorsvik, J. (2021). *Hur moderna organisationer fungerar* 5:e uppl. Studentlitteratur AB.

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun* 3:e uppl Studentlitteratur AB.

Moraiti, K., Bergviken-Rensfeldt, A. & Lundin, M. (2024). Digital platform work reinforcing performativity: Teacher responses to work intensification explored through trace ethnography", *Critical studies in Education.* Advance online publication. 10.1080/17508487.2024.2409661

OECD (2025). Results from TALIS 2024: Sweden. OECD Publishing. Tillgänglig på: https://www.oecd.org/en/publications/results-from-talis-2024-country-notes_e127f9e2-en/sweden_95600eec-en.html (Hämtad 2025- 12 - 03)

Pardo Baldovi, M. I., San Martin Alonso, A. & Valle Aparicio, J. E. (2025). Teachers' work in the era of digital governance: a qualitative study. *Educatio Siglo XXI 43(3): 197-219.* https://doi.org/10.6018/educatio.632961

Sandberg, G. (2022). "The use of digital technology for differentiation of teaching in early school years", *Nordic Journal of Literacy Research*. 8(1), s. 172-188.

https://doi.org/10.23865/njlr.v8.3104

Sapsford, R.J., Still, A., Wetherell, M., Miell, D. & Stevens, R. (EDS.) (1998). T*heory and Social Psychology*. 1:e uppl. SAGE.

Schein, E.H. (2010). *Organizational Culture and Leadership.* 4:e uppl. Jossey- Bass.

Selwyn, N., Nemorin, S. & Johnson, N., (2017). *High-tech, hard work: an investigation of teachers' work in the digital age. Learning, Media and Technology*. 42(4), s. 390-405.
https://doi.org/10.1080/17439884.2016.1252770

SFS 2010:800. Skollag. Stockholm: Utbildningsdepartementet. Tillgänglig på: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/skollag-2010800_sfs-2010-800/ (Hämtad 2025- 12-10)

Skolverket. (2019a). Digital kompetens i förskola, skola och vuxenutbildning: Uppföljning av den nationella digitalisering strategin för skolväsendet. *Skolverket.* Tillgäning på:https://www.skolverket.se/sok-publikationer/publikationsserier/rapporter/2019/digital-kompetens-i-forskola-skola-och-vuxenutbildning (Hämtad 2025-12-10)

Skolverket (2019b). *Läroplan för grundskolan, förskoleklassen och fritidshemmet* - Lgr22. Tillgänglig på: https://www.skolverket.se/undervisning/grundskolan/laroplan-lgr22-for-grundskolan-samt-for-forskoleklassen-och-fritidshemmet#/curriculums/LGR22?schoolType=GR&tosHeading=Kursplaner (Hämtad 2026-02-09)

Stenliden, L., Martin Bylund, A., Landkvist, L., Ekström Lind, L., Kellgrend, Lundberg, S., Stenmark, H. & Wilhelmsson, C. (2021). Lärarens (digitala) kompetens före, under och efter covid-19: skärvor av förståelse från skolor i Sverige. Utbildning & Lärande 15(1): s.9-28. DOI:10.31235/osf.io/bvca3

Stevenson, H. (2017). *The "datafication" of teaching: can teachers speak back to the numbers?* Peabody Journal of Education 92(4): s.537-557.
https://doi.org/10.1080/0161956X.2017.1349492

Syauta, D.D.H., Titaley, E. & Pelupessy, P. J. (2024). The adaptive approach in digital transformation of primary education:implementation of digitization in elementary

schools in Maluku. *Baileo: Jurnal Sosial Humaniora 2(1): 39-50.* https://doi.org/10.30598/baileofisipvol2iss1pp39-50

Tondeur, J., van Braak, J., Ertmer, P. A. & Ottenbreit- Leftwich, A. (2017). Understanding the relationship between teachers' pedagogical beliefs and technology use in education: A systematic review of qualitative evidence. *Education Technology Research and Development 65(3): 555-575.* DOI:10.1007/s11423-016-9481-2

Trust, T. (2017). Motivation, empowerment, and innovation: teachers' beliefs about how participation in the Edmodo Match Subject Community shapes teaching and learning. *Journal of Research on Technology in Education* 49(1-2): s.16-30. https://doi.org/10.1080/15391523.2017.1291317

Vetenskapsrådet (2024). God forskningssed. Vetenskapsrådet.Tillgänglig på : https://www.vr.se/uppdrag/etik/god-forskningssed---ny-utgava.html (Hämtad 2025-12-15)

Winroth, J. (2022). *Organisationshälsa: om hållbart arbetsliv, förändringsarbete och det hälsofrämjande perspektivet.* 2:uppl. Studentlitteratur AB.

Wohlfart, O. & Wagner, I. (2023). Teachers role in digitalizing education: an umbrella review. Education Technology Research and Development 71: s.339-365. DOI:10.1007/s11423-022-10166-0

Åstrand, J.J (2018). *Det här stressar lärarna allra mest*. Dagens nyheter 5 juni https://www.dn.se/insidan/det-har-stressar-lararna-allra-mest/ (Hämtad 2025-12-03)

Bilaga 1 Informationsbrev

Hej,

Vi heter Aya Al-saeedi, Alla Khachatryan och Alma Nawzad, och är studenter som läser vår sista termin på det Socialpsykologiska programmet vid Högskolan i Skövde. Inom ramen för utbildningens avslutande moment genomför vi ett examensarbete (c-uppsats), vilket utgör en del av kraven för kandidatexamen i socialpsykologi.

Syftet med studien är att undersöka hur digitaliseringen påverkar lärares arbetsmiljö och yrkesroll i årskurs 4–6, med särskilt fokus på upplevelser av digitala krav, organisatoriska förväntningar samt balansen mellan arbete och fritid. För att kunna delta i studien behöver man vara verksam lärare i årskurs 4-6 inom kommunal grundskola i Jönköpings län samt ha minst två års yrkeserfarenhet som lärare.

Deltagande är frivilligt och du kan när som helst avbryta din medverkan utan att ange skäl. Deltagande förutsätter skriftligt samtycke via en samtyckesblankett och studien genomförs i enlighet med Vetenskapsrådets forskningsetiska principer, vilket innebär att vi systematiskt värnar om deltagarnas frivillighet, konfidentialitet, integritet och säker hantering av insamlad information.

Om du väljer att delta, kommer datainsamlingen genomföras med intervjuer som beräknas ta 45–60 minuter och kan genomföras antingen digitalt via Zoom eller Teams, alternativt vid ett fysiskt möte beroende på deltagarens önskemål. All information behandlas konfidentiellt och deltagare tilldelas ett fingerat namn, där inga uppgifter kan kopplas till enskilda individer eller arbetsplatser.

Vi tackar för att du tagit dig tid att läsa detta informationsbrev och för ditt eventuella intresse att delta i studien!
Om du har några frågor eller önskar ytterligare information är du välkommen att kontakta oss eller vår handledare.

Kontaktuppgifter

Student 1: Aya Al-saeedi
a22ayaal@student.his.se
Student 2: Alla Khachatryan
a23allkh@student.his.se
Student 3: Alma Nawzad
a23almna@student.his.se
Handledare: Susanna Nordström
Susanna.nordstrom@his.se

Bilaga 2 Samtyckesblankett

Samtycke till deltagande i forskningsstudie
Genom att underteckna detta formulär samtycker du till att delta i studien *"Lärarnas vardag i den digitaliserade skolan"*. Studien genomförs inom ramen för ett examensarbete på kandidatnivå i socialpsykologi vid Högskolan i Skövde.

Vänligen läs igenom informationen nedan innan du lämnar ditt samtycke.

Jag bekräftar följande:

- Jag har tagit del av informationsbrevet om studiens syfte, genomförande och villkor för deltagande.
- Jag är medveten om att studiens syfte är att undersöka hur digitalisering påverkar lärares arbetsmiljö och yrkesroll i årskurs 4–6, med fokus på digitala krav, organisatoriska förväntningar och balansen mellan arbete och fritid.
- Jag samtycker till att delta i en kvalitativ intervju som beräknas ta cirka 45–60 minuter och som kan genomföras digitalt (via Zoom eller Teams) eller vid ett fysiskt möte.
- Jag är informerad om att intervjun kan komma att ljudinspelas i syfte att möjliggöra korrekt transkribering och analys av materialet.
- Jag är medveten om att mitt deltagande är helt frivilligt och att jag när som helst kan avbryta mitt deltagande utan att behöva ange någon anledning.
- Jag är informerad om att all information jag lämnar kommer att behandlas konfidentiellt och att mitt namn samt andra identifierbara uppgifter inte kommer att förekomma i studien. Istället kommer fingerade namn att användas.
- Jag är medveten om att citat från intervjun kan komma att användas i studiens resultat, men utan att det går att identifiera mig eller min arbetsplats.
- Jag har fått information om att studien genomförs i enlighet med forskningsetiska principer enligt Vetenskapsrådet.

Genom min underskrift bekräftar jag att jag har tagit del av ovanstående information och samtycker till att delta i studien.

Datum: _____

Respondentens underskrift: _____

Namnförtydligande: _____

Forskarnas namn: Aya Al-saeedi, Alla Khachatryan och Alma Nawzad
Handledare: Susanna Nordström

Bilaga 3 Intervjuguide

Introduktion:

- Hej och välkommen till denna intervju!
- Syftet med studien är att undersöka hur lärare upplever digitaliseringens påverkan på yrkesrollen, den sociala arbetsmiljön samt balansen mellan arbete och fritid.
- Vi är intresserade av dina personliga erfarenheter och upplevelser i ditt arbete som lärare, därav finns det inga rätt eller fel svar.
- Ditt deltagande är frivilligt och du kan när som helst avbryta intervjun eller avstå från att svara på en fråga. Är du redo att påbörja intervjun?

Bakgrundsfrågor:

1. Hur länge har du arbetat som lärare?
2. Hur länge har du arbetat med barn i årskurs 4-6?
3. Vilka är dina huvudsakliga ämnen som du undervisar?
4. Hur länge har du arbetat på din nuvarande skola?
5. Hur skulle du beskriva din egen digitala kompetens i arbetet som lärare?
6. Har du fått någon form av utbildning eller stöd kopplat till digitala verktyg genom din arbetsgivare?

F1: På vilket sätt påverkar digital kompetens lärarnas sociala arbetsmiljö?

7. Hur upplever du kraven på digital kompetens i ditt arbete som lärare?
8. Hur påverkar dessa digitala krav ditt samarbete och din kommunikation med kollegor?
9. Kan du ge exempel på situationer där digitala system har underlättat respektive försvårat det kollegiala arbetet?
10. Hur upplever du att digitala arbetsuppgifter påverkar tiden för informella samtal?
11. Hur upplever du stöd från kollegor och skolledning när det gäller digitala utmaningar?

F2: Hur uppfattar lärare sin yrkesroll i ett digitaliserat arbetsliv?

12. Hur skulle du beskriva din yrkesroll som lärare idag?

13. Hur upplever du att digitaliseringen har påverkat vad som förväntas av dig i din yrkesroll?
14. Hur upplever du balansen mellan pedagogiskt arbete och administrativa uppgifter? Hur har det förändrats?
15. Kan du ge exempel på situationer där digitala arbetsuppgifter har påverkat din känsla av professionalitet i arbetet?
16. Vilken betydelse har digitala verktyg för din yrkesidentitet som lärare?
17. Hur skulle du beskriva din yrkesroll som lärare i relation med kollegor?
18. Hur påverkar digitala arbetsformer samspelet mellan dig och eleverna i undervisningen?

F3: Hur upplever läraren balansen mellan arbete och fritid i en digitaliserad arbetsmiljö?

19. Hur upplever du gränsen mellan arbete och fritid i relation till digitala verktyg?
20. Hur arbetar du med digitala arbetsuppgifter utanför ordinarie arbetstid?
21. Hur upplever du förväntningar på tillgänglighet utanför arbetstid?
22. Hur påverkar förändringar din möjlighet till återhämtning och balans i vardagen?
23. Hur upplever du att digitala krav kan relatera till stress i din yrkesroll?

Strategier och resurser

24. Vilka strategier använder du för att hantera digitala krav i ditt arbete?
25. Hur upplever du att dessa strategier räcker till i vardagen?
26. Vilka stöd upplever du att du får från din arbetsplats för att hantera digitaliseringens krav?
27. Vad skulle du behöva för att uppleva en mer hållbar digital arbetsmiljö?

Avslutande frågor

28. Hur upplever du att din arbetssituation som lärare i en digitaliserad skola har inneburit både möjligheter och utmaningar för din yrkesroll?
29. På vilket sätt upplever du att digitaliseringen påverkar läraryrkets framtid?
30. Är det något ytterligare som du tycker är viktigt att lyfta kring digitaliseringen, arbetsmiljö eller yrkesroll som vi inte har berört?

Avslutning:

31. Tack för att du har delat med dig av dina erfarenheter och reflektioner.
32. Dina svar är mycket värdefulla för studien.
33. Är det något du vill tillägga eller något du tycker är viktigt som du vill ta upp innan vi avslutar som inte har kommit fram under intervjun?

Bilaga 4 Analysmatris

Huvudtema	**Undertema**	**Citat**
Digitalkompetens och social arbetsmiljö	Varierande digital kompetens	"Kraven är inte så jättehöga [...] det är mer om man vill utveckla sig själv och sin egen undervisning." (Jonna, s 1.) "Det har ökat, digitala verktyg är idag en självklar del av undervisningen. Man behöver inte vara någon "IT-snille", men ha grundläggande kunskaper i datorer, program och lärplattformar. Samtidigt kan kraven vara utmanande och kräver att man kontinuerligt lär sig nytt. (Evelina, s. 14) "Det är minoriteten som använder det digitala mer än majoriteten. Det kan bero på att det finns både nya och äldre lärare, där vissa är vana vid ett annat arbetssätt." (Jonna, s. 2)
	Digitaliserat kollegialt samarbete	"Det är ju ett digitalt verktyg som vi lärare använder dagligen, där vi lägger ut och kontaktar varandra och kommunicerar mellan, för du hinner ju inte alltid att springa mellan klassrum" (Jonna, s. 2). "Tidigare skickade man lappar till varandra [...] men idag sker all kommunikation via mejl och digitala plattformar." (Evelina, s. 15).

		"Det kan försvåra samarbetet eftersom man tappar kontakten med vissa kollegor och kommunicerar mer via mejl än i person." (Evelina, s. 15).
	Organisatoriskt stöd	"Vi har många som är duktiga i digitalt användande och som gärna hjälper till och visar och stöttar, även ledningen anordnar kurser och ser till att vi får vidareutbildningar." (Katarina, s. 9). "Vår skola tycker jag är väldigt bra på att ge oss utbildning och information om nya digitala saker som uppstår." (Dolvina, s. 24). "Jag upplever att kraven har blivit mer självklara än uttalade [...] det gör att man inte alltid får utrymme att faktiskt stanna upp och lära sig, utan det förväntas att man hänger med ändå" (Maria, s. 71).
Yrkesroll i ett digitaliserat arbetsliv	Ökad arbetsbelastning	"Det administrativa tar ganska mycket plats [...] det är många småsaker som tillsammans tar tid." (Olivia, s. 50). "Man är inte bara lärare, utan också administratör, dokumentatör och ibland teknisk problemlösare [...] det har breddats ganska mycket." (Lena, s. 45). "Det är många små avbrott som gör att man inte

		riktigt får vara kvar i undervisningen på samma sätt [...] gå på djupet som man vill.” (Helena, s. 68).
	Yrkesidentitet	“Det digitala kan underlätta eller förändra vissa delar, men det är inte det som avgör om jag känner mig trygg eller kompetent i mitt yrke.” (Mikke, s. 54). “Min yrkesroll har ännu större betydelse, till exempel hur man ska lära eleverna att tänka kritiskt, speciellt med det här AI som har kommit nu, hur lätt det är att bli manipulerad och lurad på nätet” (Jonna, s. 4). “Jag ser dem mer som en ram runt arbetet än som en del av min identitet. De påverkar hur jag jobbar, men inte varför jag jobbar som lärare. För mig ligger identiteten mer i mötet med eleverna och i undervisningen.” (Gabriel, s.59).
	Undervisning	“Man är ju fortfarande pedagog först och främst, men man är också administratör, tekniksupport, kontaktperson till vårdnadshavare och ja [...] ibland känns det som att man ska vara lite allt möjligt.” (Markus, s. 26). “Det jag tycker är intressant är att det inte räcker att göra ett bra jobb i klassrummet längre. Det ska också synas digitalt.” (Margareta, s, 32). “Det gör att man inte alltid hinner fokusera så mycket på

		undervisningen som man vill.” (Jessica, s. 41).
Balans mellan arbete och fritid	Gränslöshet	“Den är ganska suddig [...] jobbet finns alltid där. Man kan alltid gå in och kolla något, och det gör att man inte riktigt släpper jobbet helt.” (Annika, s.38). “Föräldrar kan höra av sig på telefonen.” (Evelina, s. 17) “Det som gör det lite extra påfrestande är att det sällan tar slut, utan det fylls på hela tiden.” (Helena, s. 69).
	Gränssättningssättning	“Man vill inte missa något, man vill inte ligga efter, så då kollar man ändå [...] det gör att det blir svårt att dra en helt tydlig gräns. Det är inte så att någon säger du måste svara, men man känner ändå att man borde.” (Jessica, s.42). “Förr fanns det en naturlig avslutning när man lämnade arbetsplatsen, men nu är det mer upp till en själv att skapa den gränsen. Det är inte alltid så enkelt, för möjligheten att bara göra lite till finns ju hela tiden där.” (Gabriel, s.60). “Det är upp till en själv och bestämma att nu går jag hem från jobbet och nu stänger jag av [...] att man sätter gränser för sig själv.” (Evelina, s.18).

	Upplevd stress	“Det bidrar till en konstant stress [...] inte alltid akut, men alltid närvarande. Det är alltid något mer att göra” (Michelle, s. 65). “Det skapar en slags lågintensiv press som finns där hela tiden.” (Mikke, s.55). “Jag ser inte den digitala biten som någon som helst stress faktiskt, jag ser det som en möjlighet om man är medveten och vet vad man kan använda det till och inte använda det till.” (Katarina, s.12).

Bilaga 5 Respondenturval

Respondenter	**Yrkeserfarenhet (år)**	**Geografiskt län**	**Verksamhet**
Respondent 1. Jonna	Ca 8 år	Jönköpings kommun	Ekhagsskolan
Respondent 2. Katarina	Ca 23 år	Jönköpings kommun	Södergårdsskolan
Respondent 3. Evelina	Ca 24 år	Jönköpings kommun	Ekhagsskolan
Respondent 4. Dolvina	Ca 4 år	Jönköpings kommun	Rosenlundsskolan
Respondent 5. Markus	Ca 17 år	Jönköpings kommun	Rosenlundsskolan
Respondent 6. Margareta	Ca 9 år	Jönköpings kommun	Rosenlundsskolan
Respondent 7. Annika	Ca 7 år	Jönköpings kommun	Ekhagsskolan
Respondent 8. Jessica	Ca 6 år	Jönköpings kommun	Ekhagsskolan
Respondent 9. Lena	Ca 23 år	Jönköpings kommun	Södergårdsskolan

Respondent 10. Olivia	Ca 4 år	Jönköpings kommun	Södergårdsskolan
Respondent 11. Mikke	Ca 8 år	Jönköpings kommun	Öxnehagaskolan
Respondent 12. Gabriel	Ca 12 år	Jönköpings kommun	Öxnehagaskolan
Respondent 13. Michelle	Ca 6 år	Jönköpings kommun	Öxnehagaskolan
Respondent 14. Helena	Ca 12 år	Jönköpings kommun	Ekhagsskolan
Respondent 15. Maria	Ca 15 år	Jönköpings kommun	Österängsskolan