Linköpings universitet | *Institutionen för* beteendevetenskap och lärande
Masteruppsats, 30 hp | *Masterprogram i pedagogik för yrkeslärare*
Vårterminen 2026 | LIU-IBL/YRKMA—26/001-SE

Att driva distansbaserad yrkeshögskoleutbildning: Utbildningsledares upplevelser och hantering av sitt uppdrag

– Utbildningsledares Work-SoC i yrkeshögskolan

Education leaders' experiences and management of their assignment

Carina Forsmans

Handledare: Annelie Andersén & Hamid Asghari
Examinator: Anders Hallqvist

Linköpings universitet
SE-581 83 Linköping, Sweden
013-28 10 00, www.liu.se

Denna masteruppsats i pedagogik har genomförts inom ramen för *Mastersprogrammets i pedagogik för yrkeslärare,* som mellan 2022 och 2028 ges i samarbete mellan Karlstads universitet, Göteborgs universitet och Linköpings universitet. De tre universitet samarbetar på ett likvärdigt sätt i arbetet med att utveckla yrkeslärare mot en masterexamen i pedagogik. Programmet syftar till att stärka yrkeslärares vetenskapliga kompetens och att bidra till kunskapsutveckling inom yrkesutbildningens område.

För behörighet krävdes en yrkeslärarexamen om minst 90 hp eller en lärarexamen med inriktning mot yrkesämne samt två års yrkeserfarenhet som yrkeslärare. Programmet omfattade 120 högskolepoäng och bedrevs på halvfart under fyra år. Under utbildningen har studenterna på ett vetenskapligt sätt studerat yrkeslärares arbete och utbildning. De har behandlat frågor om för vem yrkesutbildningen är avsedd och hur den nära kopplingen till arbetslivet påverkar dess utformning och organisering. Vidare har de fördjupat sig i yrkesdidaktik, bedömning och validering av yrkeskunnande och kompetens samt hur utvecklingsarbete kan bedrivas inom yrkesutbildning. Efter sammanlagt 30 högskolepoäng i vetenskaplig metod fördjupade sig studenterna i forskning om yrkes-utbildning för att sedan skriva sina uppsatser.

Sammanfattning

Studien undersöker hur utbildningsledare upplever och hanterar sitt uppdrag i distansbaserad yrkeshögskola. Med KASAM/Work-SoC som analytisk ram och nio semistrukturerade intervjuer analyseras hur organisatoriska villkor samt arbete med samordning, uppföljning, kontakt och stöd hänger samman med upplevelser av begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet i rollen.

Resultaten visar att begriplighet stärks av tydliga ramar, men i praktiken ofta kräver aktiv samordning och uppföljning. Hanterbarhet varierar med tillgång till resurser, särskilt teamstöd och systemstöd. Meningsfullhet framträder som stark i utbildningsledarnas beskrivningar och kopplas till relationer med studerande samt till upplevelsen av att stödja och följa dem genom utbildningen. Samtidigt kan meningsfullheten få en dubbel karaktär, när engagemanget bidrar till att höga krav accepteras som en del av uppdraget.

Sammantaget visar studien att utbildningsledares Work-SoC i distansbaserad yrkeshögskola formas i samspelet mellan organisatoriska villkor och ett kontinuerligt arbete med att skapa struktur, samordning och kontinuitet i utbildningen. Studien bidrar med kunskap om hur utbildningsledare upplever och hanterar sitt arbete i distansbaserad yrkeshögskola samt hur organisatoriska villkor och vardagliga arbetspraktiker formar deras arbetsrelaterade känsla av sammanhang.

Nyckelord

Salutogent perspektiv, Work-SoC, distansutbildning, utbildningsledare, arbetsvillkor

Abstract

Distance-based higher vocational education increases flexibility and accessibility but also creates challenges related to coordination, communication and continuity. This qualitative study explores how education leaders experience and manage their role in Swedish Higher Vocational Education. Drawing on Antonovsky's salutogenic framework and the concept of Work-SoC, the study analyses how education leaders describe organisational conditions and how they manage their work through support, coordination and follow-up in distance-based education. The findings are based on nine semi-structured interviews.

Förord

Denna studie har vuxit fram ur ett engagemang för vuxnas lärande inom yrkeshögskolan och en vilja att fördjupa förståelsen för de villkor som präglar distansbaserade utbildningar. Arbetet markerar också avslutningen på fyra lärorika år på masterprogrammet i pedagogik för yrkeslärare, präglade av möten, samtal och nya perspektiv.

Jag vill rikta ett varmt tack till de utbildningsledare som generöst delat med sig av sina erfarenheter och perspektiv. Er medverkan har varit avgörande för studien och bidragit med värdefulla insikter om ett komplext och betydelsefullt uppdrag.

Ett stort tack riktas också till klasskamrater, lärare och föreläsare som på olika sätt bidragit till mitt lärande genom diskussioner, reflektioner och delade erfarenheter. Utbildningen har inte bara gett kunskap utan också nya perspektiv på lärande, yrkesutbildning och forskning.

Tacksamhet riktas till Åsa Mårtensson för trygg och diplomatisk vägledning genom utbildningens olika delar. Jag vill även rikta ett varmt tack till mina handledare, Annelie Andersén och Hamid Asghari, för stöd, vägledning och konstruktiv återkoppling under arbetets gång.

Slutligen vill jag tacka min man, närstående och kollegor för stöd, tålamod och uppmuntran under arbetets gång.

Studien har genomförts med stor respekt för den verksamhet där jag själv är verksam och för de människor som varje dag arbetar för att skapa hållbara utbildningar inom yrkeshögskolan. Ambitionen har varit att bidra med ökad förståelse för utbildningsledares arbete och de villkor som präglar arbetet i distansbaserad yrkeshögskola.

Skokloster, juni 2026
Carina Forsmans

Innehåll

1 Inledning 1

1.1 Yrkeshögskolan och distansutbildning 1

1.2 Problemformulering 2

1.3 Utmaningar i distansstudier 2

1.4 Utbildningsledarens roll 3

1.5 Syfte och forskningsfrågor 4

1.6 Centrala begrepp 4

2 Bakgrund och tidigare forskning 5

2.1 Distansstudier som studieform 5

2.2 Yrkeshögskolan som utbildningsform 6

2.3 Arbetsvillkor i distansbaserade yrkeshögskoleutbildningar 6

2.4 Tidigare forskning och kunskapslucka 6

3 Teoretiskt ramverk 8

3.1 Salutogent perspektiv och Work-SoC 8

3.2 Sociomateriella villkor i distansbaserad yrkesutbildning 9

4 Metod 11

4.1 Metodologisk ansats 11

4.2 Urval 11

4.3 Forskarens roll och förförståelse 12

4.4 Datainsamling 13

4.5 Analysmetod 14

4.6 Etiska överväganden 16

4.7 Trovärdighet, tillförlitlighet, överförbarhet 16

4.8 Användning av generativ AI 18

5 Resultat och analys 19

5.1 Ett komplext uppdrag och behovet av överblick 19
5.2 Omfattande arbetskrav och kollegialt stöd 21
5.3 Relationellt arbete och professionellt ansvar 22
5.4 Att skapa kontinuitet genom kontakt och uppföljning 24
5.5 Samordning, prioriteringar och organisatoriska krav 26
5.6 Digitala verktyg och organisatoriska villkor 27
5.7 Sammanfattande analys 29
6 Diskussion 31
6.1 Organisatoriska villkor och begriplighet 31
6.2 Arbetskrav, stöd och hanterbarhet 33
6.3 Relationellt arbete och meningsfullhet 34
6.4 Sammanhållningsarbete som analytiskt bidrag 34
6.5 Praktiska konsekvenser och utvecklingsvägar 36
6.6 Förslag till fortsatta studier 38
7 Slutsats 39
Referenser 41
Bilaga 1 44
Bilaga 2 45

1 Inledning

Distansbaserade utbildningar inom yrkeshögskolan präglas av särskilda organisatoriska och pedagogiska utmaningar. Tidigare forskning och rapporter (Bengtsson & Svensson, 2011; MYH, 2016) har visat att frågor om kontinuitet och studerandes förutsättningar är centrala inom utbildningsformen. Samtidigt har utbildningsledaren en nyckelroll (Köpsén, 2022) i att planera, samordna och följa upp utbildningens genomförande i digitala lärmiljöer. Rollen innebär ett ansvar att samordna utbildningens olika delar och hantera de organisatoriska krav och arbetsuppgifter som uppstår i mötet mellan arbetslivets behov och studerandes olika livsvillkor.

Denna studie riktar fokus mot utbildningsledares arbetsvillkor i distansbaserad yrkeshögskoleutbildning och belyser hur deras arbetsrelaterade känsla av sammanhang (Work-Related Sense of Coherence, Work-SoC) kommer till uttryck i relation till upplevda organisatoriska villkor och utbildningsledarnas hantering av sitt uppdrag. Med utgångspunkt i ett salutogent perspektiv analyseras hur begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet kommer till uttryck i utbildningsledarnas arbete.

1.1 Yrkeshögskolan och distansutbildning

Yrkeshögskolan utgör en central del av det svenska utbildningssystemet med uppdraget att möta arbetslivets behov av kvalificerad kompetens. Utbildningarna kännetecknas av stark arbetslivsanknytning och utvecklas i nära samverkan med arbetsmarknadens aktörer, vilket innebär att innehåll och inriktning formas av branschspecifika behov (Köpsén, 2020). Detta ställer särskilda krav på utbildningsledaren, som ansvarar för att samordna utbildningens olika delar till en fungerande helhet.

Distansbaserade utbildningar inom yrkeshögskolan organiseras på olika sätt. Utbildningarna skiljer sig exempelvis åt när det gäller graden av schemalagd undervisning, användning av digitala lärplattformar samt formerna för kommunikation och uppföljning. Dessa variationer påverkar de villkor inom vilka utbildningsledarna planerar, samordnar och följer upp utbildningens genomförande. Distansutbildning behöver därför förstås utifrån hur utbildningen organiseras i praktiken och vilka förutsättningar som finns för att utbildningsledare ska kunna samordna, följa upp och skapa överblick över utbildningens olika delar. Det finns samtidigt begränsad kunskap om hur utbildningsledare upplever och hanterar dessa organisatoriska krav och arbetsuppgifter i det dagliga arbetet.

I denna studie används begreppet distansbaserad yrkeshögskoleutbildning i en bred mening: utbildningar där undervisning, kommunikation och uppföljning till stor del sker digitalt, men där fysiska inslag kan förekomma, exempelvis vid praktiska moment och lärande i arbete (LIA). Fokus ligger inte på en specifik pedagogisk modell för distansundervisning, utan på utbildningsledarnas arbetsvillkor inom de distansupplägg som de ansvarar för.

1.2 Problemformulering

Denna studie riktar fokus mot hur utbildningsledare upplever och hanterar sitt uppdrag i distansbaserad yrkeshögskola samt hur organisatoriska villkor påverkar deras arbete.

Studien aktualiserar därmed frågor om vilka förutsättningar som påverkar utbildningsledarnas möjligheter att genomföra och organisera sitt arbete.

Studiens bidrag ligger i att synliggöra hur utbildningsledare beskriver sitt uppdrag och de organisatoriska villkor som omger deras arbete i distansbaserad yrkeshögskoleutbildning.

1.3 Utmaningar i distansstudier

I distansbaserade yrkeshögskoleutbildningar aktualiseras frågor om struktur, social kontakt och tillgång till stöd i utbildningens planering och genomförande. Dessa aspekter får stor betydelse för hur distansutbildningar organiseras och genomförs i praktiken.

Forskning om lärande i digitala miljöer visar att tydlig planering, aktiv kommunikation och social närvaro har stor betydelse för studerandes engagemang (Dixson, 2010). Detta aktualiserar frågor om hur struktur, kommunikation och uppföljning organiseras i distansutbildningar. Utbildningsledaren har en central roll i att planera, samordna och följa upp utbildningens genomförande (Köpsén, 2020). Frågor om kontinuitet och kontakt med studerande aktualiseras särskilt i distansbaserade utbildningar.

Möjligheterna att bedriva detta arbete påverkas samtidigt av organisatoriska förutsättningar, exempelvis administrativa krav, digitala system och tillgång till resurser. En ytterligare utmaning rör relationen mellan utbildning och arbetsliv, där yrkesutbildningar behöver balansera pedagogiska mål med arbetslivets krav på effektivitet (Berner, 2024). Detta blir särskilt tydligt

i arbetet med lärande i arbete (LIA), där samverkan med arbetslivet är central för utbildningarnas genomförande (jfr Mårtensson, 2021).

Med denna bakgrund riktas studiens fokus mot hur utbildningsledare upplever och hanterar sitt uppdrag i distansbaserade utbildningar.

1.4 Utbildningsledarens roll

I distansbaserade utbildningar har utbildningsledaren en central roll i planering, samordning och uppföljning av utbildningens genomförande (jfr Bengtsson & Svensson, 2011). Forskning visar att organisatoriska ramar både kan skapa möjligheter och begränsningar i utbildningsledarens arbete (jfr Köpsén, 2022). I detta sammanhang blir det relevant att undersöka hur dessa organisatoriska förutsättningar beskrivs och hanteras av utbildningsledare och hur samspelet mellan krav och resurser tar form i praktiken. I denna studie används arbetsrelaterad känsla av sammanhang (Work-SoC) som ett analytiskt perspektiv för att förstå relationen mellan individ och organisation.

Vogt et al. (2013) beskriver arbetsrelaterad känsla av sammanhang som något som formas i relationen mellan individ och organisation. Studien riktar därför uppmärksamheten mot hur utbildningsledare beskriver och hanterar sitt uppdrag i relation till de organisatoriska villkor som omger arbetet. Detta ligger i linje med forskning som visar att yrkesutbildning ofta präglas av samordning mellan flera aktörer och krav från olika verksamhetsområden (jfr Mårtensson, 2021). Perspektivet gör det möjligt att undersöka hur utbildningsledare upplever och hanterar sitt arbete i relation till organisatoriska förutsättningar och tillgången till resurser, snarare än att enbart beskriva arbetsuppgifterna i sig.

1.5 Syfte och forskningsfrågor

Syftet med studien är att beskriva och förstå hur utbildningsledare upplever och hanterar sitt uppdrag i distansbaserad yrkeshögskola. Särskild uppmärksamhet riktas mot hur utbildningsledarna beskriver sitt arbete i relation till organisatoriska villkor och vardagliga arbetspraktiker.

För att precisera syftet har följande forskningsfrågor formulerats:

1. Hur upplever utbildningsledare sitt uppdrag i relation till organisatoriska villkor, resurser och yrkesrollens ansvar i distansbaserad yrkeshögskola?

2. Hur beskriver utbildningsledare att de hanterar sitt uppdrag genom prioriteringar, arbetssätt och relationella insatser i distansbaserad yrkeshögskola?

Forskningsfrågorna fungerar som analytiska utgångspunkter för studiens resultat och analys.

1.6 Centrala begrepp

I denna studie används ett salutogent perspektiv för att förstå hur utbildningsledare upplever och hanterar sitt uppdrag i distansbaserad yrkesutbildning. Utgångspunkten är Antonovskys (2005) teori om känsla av sammanhang, där begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet utgör centrala dimensioner. Med utgångspunkt i denna teori används Work-Related Sense of Coherence (Work-SoC) (Vogt et al., 2013) som studiens huvudsakliga analytiska ram för att förstå hur utbildningsledarna beskriver begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet i sitt arbete.

Work-SoC är ett begrepp utvecklat för att tillämpa det salutogena perspektivet i arbetslivet (Vogt et al., 2013), där känslan av sammanhang förstås i relation till arbetets organisering och tillgången till resurser.

2 Bakgrund och tidigare forskning

Detta kapitel presenterar tidigare forskning och bakgrund som är relevant för studiens analys. Tidigare forskning har introducerats översiktligt i studiens inledning, bland annat i relation till utbildningsledares roll, men här fördjupas och systematiseras kunskapsläget i relation till studiens syfte. Fokus ligger på forskning om distansutbildningens organisatoriska villkor, yrkeshögskolans organisatoriska särdrag och utbildningsledares arbetsvillkor i distansbaserade upplägg.

Studien riktar särskilt fokus mot hur utbildningsledare beskriver arbetet med att skapa struktur, kontinuitet, samordning, kontakt, stöd och uppföljning i distansbaserade utbildningar. Vidare undersöks hur deras Work-SoC kommer till uttryck i beskrivningar av arbetets organisatoriska förutsättningar samt hur de upplever och hanterar sitt uppdrag.

2.1 Distansstudier som studieform

Distansutbildning innebär en fysisk separation mellan utbildare och studerande, vilket förändrar villkoren för lärande, kommunikation och uppföljning. Eftersom distansutbildning kan anta olika former behöver slutsatser om ”distans” förstås som villkorade av utbildningens upplägg. I denna studie förstås distans främst som en organisatorisk och kommunikativ ram för utbildningsledarens ansvar, snarare än som en specifik didaktisk modell.

Tidigare forskning visar att distansutbildning rymmer både möjligheter och utmaningar. Flexibilitet framhålls som en central styrka för vuxna studerande som kombinerar studier med arbete och familjeliv (Lyckander & Samuelsen, 2023). Samtidigt betonar forskning betydelsen av struktur, kommunikation och social närvaro i distansutbildning (Dixson, 2010; Martin & Bolliger, 2018), vilket aktualiserar frågor om hur sådana förutsättningar organiseras och upprätthålls i utbildningsverksamhet. Inom yrkesutbildning aktualiseras dessutom frågor om hur praktiska moment, handledning och arbetslivssamverkan kan organiseras i distansupplägg (Billett, 2001). Det utgör en viktig bakgrund till de organisatoriska villkor som utbildningsledarna beskriver i arbetet med samordning, kontakt, stöd och uppföljning i studiens kontext.

2.2 Yrkeshögskolan som utbildningsform

Yrkeshögskolan kännetecknas av en stark koppling till arbetslivet. I detta system får utbildningsledaren en central roll i att översätta externa krav till en genomförbar utbildningspraktik. Köpsén (2020) visar hur utbildningsledaren kontinuerligt behöver hantera och omsätta arbetslivets krav inom utbildningssystemets formella ramar.

Forskning visar att denna mellanposition innebär ett komplext uppdrag där flera intressen och krav behöver hanteras (Mårtensson, 2021). Utbildningsledarens arbete kan därmed förstås som ett uppdrag där samordning, struktur och kontinuitet behöver upprätthållas mellan utbildningens olika delar. Utvärderingar visar också att distansupplägg kan förstärka denna komplexitet ytterligare (MYH, 2016), vilket aktualiserar frågor om hur samordning, kontakt, stöd och uppföljning organiseras i distansbaserade utbildningar.

2.3 Arbetsvillkor i distansbaserade yrkeshögskoleutbildningar

Avsaknaden av fysisk närvaro förändrar villkoren för utbildningsledarnas arbete med samordning, kommunikation, uppföljning och stöd i distansbaserade utbildningar. Tidigare forskning visar att sådana utbildningsupplägg ställer krav på struktur, koordinering och kontinuerlig uppföljning i det dagliga arbetet (jfr Bengtsson & Svensson, 2011; Lyckander & Samuelsen, 2023). Uppdraget omfattar administration, samordning av utbildning och praktik (LIA) samt stöd till studerande (Köpsén, 2020).

2.4 Tidigare forskning och kunskapslucka

Tidigare forskning visar att distansutbildning ställer krav på pedagogisk struktur, kommunikation och samordning och att detta i yrkesutbildningar ytterligare kompliceras av inslag som praktiskt lärande och arbetslivssamverkan (Bengtsson & Svensson, 2011).

Forskningen är dock i hög grad inriktad på studerandes perspektiv (Martin & Bolliger, 2018), medan kunskapen om utbildningsledares arbete, arbetsvillkor och organisatoriska förutsättningar i distansbaserad yrkeshögskola är mer begränsad. Det gäller särskilt utbildningsledares erfarenheter av organisatoriska villkor och hur de upplever och hanterar sitt arbete i distansbaserade utbildningsupplägg.Liknande spänningar mellan arbetslivets krav och utbildningens organisatoriska villkor diskuteras även internationellt, där utbildning i ökande grad formas utifrån arbetsmarknadens behov (Ye & Nylander, 2025).

I den svenska yrkeshögskolekontexten blir detta särskilt relevant eftersom utbildningsledare behöver omsätta arbetslivets krav till fungerande utbildningspraktik (Köpsén, 2020; 2022). Det innebär ett uppdrag där flera typer av krav behöver hanteras samtidigt, både administrativa och relationella (Mårtensson, 2021).

Sammantaget visar forskningen att utbildningsledares arbete är nära relaterat till organisatoriska förutsättningar, tillgången till resurser och de krav som följer uppdraget att samordna distansutbildningar. Det finns dock begränsad kunskap om hur utbildningsledare själva beskriver, upplever och hanterar dessa förutsättningar i sitt dagliga arbete. Denna studie bidrar därför med kunskap om utbildningsledares Work-SoC samt hur de beskriver, upplever och hanterar sitt uppdrag i distansbaserad yrkeshögskola.

I nästa kapitel presenteras det salutogena perspektivet och Work-SoC som studiens teoretiska ram. Perspektivet används för att förstå hur utbildningsledare beskriver, upplever och hanterar sitt arbete i relation till organisatoriska villkor, resurser och krav.

3 Teoretiskt ramverk

Studiens huvudsakliga analysram är Work-SoC (Vogt et al., 2013), som bygger vidare på Antonovskys teori (2005) om känsla av sammanhang (KASAM). Analysen relateras även till forskning om yrkeskunnande, där professionellt omdöme och erfarenhetsbaserad kunskap lyfts fram som betydelsefulla resurser i yrkesutövningen (Sandblad, 2021). Fokus ligger på hur organisatoriska förutsättningar, resurser och handlingsutrymme relateras till utbildningsledarnas upplevelser och möjligheter att skapa kontinuitet och stöd i det dagliga arbetet.

Meningsfullhet förstås här i relation till meningsfullhet och yrkesidentitet, snarare än som ett fristående motivationsbegrepp. Engagemang tar därmed form genom upplevelsen av att bidra till utbildningens genomförande och till det dagliga arbetet, samt genom hur utbildningsledare förstår och tillskriver mening till sitt uppdrag (jfr Asghari, 2024).

En viktig avgränsning är att ett ensidigt resursfokus riskerar att göra de strukturer som producerar villkoren mindre synliga. I denna studie används därför Work-SoC som ett analytiskt språk för samspelet mellan upplevelser och organisatoriska ramar, snarare än som en normativ modell för hur arbetet bör organiseras.

Work-SoC kompletteras med sociomateriella perspektiv för att belysa hur struktur, digitala villkor och organisatoriska förutsättningar kommer till uttryck i utbildningsledarnas beskrivningar av sitt arbete. Begrepp om yrkeskunnande används främst som bakgrund i relation till LIA och utbildningens yrkesnära karaktär.

I studien analyseras även hur meningsfullhet kommer till uttryck genom relationellt ansvar och yrkesidentitet. Med utgångspunkt i Asghari (2024) förstås yrkesidentitet som hur utbildningsledare tillskriver mening till sitt uppdrag i relation till organisatoriska och sociala villkor. Begreppet används främst för att förstå hur ansvarstagande och engagemang relateras till upplevelsen av meningsfullhet i arbetet.

3.1 Salutogent perspektiv och Work-SoC

Det salutogena perspektivet innebär ett skifte från att förklara orsaker till ohälsa till att undersöka vad som främjar hälsa och välbefinnande i mötet med stress och påfrestningar (Eriksson, 2022).

I analysen används dimensionerna i KASAM för att förstå hur utbildningsledare skapar överblick och tydlighet i arbetet. Perspektivet används också för att analysera hur stöd, resurser och motivation kommer till uttryck i relation till utbildningens organisering samt de organisatoriska villkor som präglar utbildningsledarnas arbete. För att fånga arbetslivsdimensionen används Work-SoC (Vogt et al., 2013). Analysen riktas mot hur utbildningsledare beskriver samspelet mellan krav, resurser och handlingsutrymme i arbetet. Fokus ligger inte på individuella egenskaper, utan på hur upplevelser beskrivs och förstås i relation till organisatoriska villkor, stöd och prioriteringar.

Det salutogena perspektivet har kritiserats för att riskera att individualisera strukturella problem, genom att fokus riktas mot individens hantering snarare än mot de strukturer och arbetsförutsättningar som skapar arbetsvillkoren (Bouwman & Vaandrager, 2022; Stiebe, 2013). Internationell forskning om distansutbildning visar att organisatoriska och teknologiska villkor får betydelse för hur social närvaro, engagemang och kontinuitet kan upprätthållas i digitala lärmiljöer (Dixson 2010).

3.2 Sociomateriella villkor i distansbaserad yrkesutbildning

Ett sociomateriellt perspektiv betonar att lärande och arbete formas i samspelet mellan människor, teknik och materiella resurser (Carlsson S., 2025; Säljö, 2021). I distansbaserad yrkesutbildning är detta särskilt relevant eftersom lärplattformar, digitala verktyg och kommunikationskanaler inte bara fungerar som stöd, utan också utgör viktiga förutsättningar för kommunikation, samordning och kontakt i utbildningen.

Perspektivet används här för att belysa hur digital infrastruktur, lärplattformar och systemstöd relateras till utbildningsledares arbete med samordning, kommunikation och överblick i distansbaserade utbildningar.

Här blir också kopplingen mellan internationell och nationell forskning relevant. Medan Dixson (2010) lyfter social närvaro och kommunikation som centrala faktorer i internationell forskning om onlineutbildning, visar Carlsson (2025) hur dessa frågor tar form i en svensk yrkesutbildningskontext där digitalisering påverkar både organisering, samordning och vardaglig praktik.

Tillsammans bidrar studierna till en bredare förståelse av de villkor som präglar distansbaserad yrkesutbildning.

Yrkeskunnande utvecklas ofta i praktiska sammanhang genom deltagande, handledning och återkoppling (Billett, 2001). I yrkeshögskolan innebär detta att utbildningsledare behöver samordna relationen mellan teori, praktik och LIA, vilket kan innebära särskilda organisatoriska utmaningar i distansbaserade utbildningar.

Sammantaget används Work-SoC som studiens huvudsakliga analysram för att förstå hur utbildningsledare upplever begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet i arbetet med distansbaserad yrkeshögskoleutbildning. De kompletterande perspektiven används mer avgränsat för att belysa hur organisatoriska och digitala förutsättningar kommer till uttryck i utbildningsledarnas beskrivning av sitt arbete.

I nästa kapitel presenteras studiens metodologiska utgångspunkter samt hur det empiriska materialet har samlats in och analyserats.

4 Metod

Detta kapitel beskriver studiens metod, inklusive ansats, urval, datainsamling, analys och etiska överväganden. Metodvalen utgår från studiens syfte, att undersöka utbildningsledares erfarenheter och arbetssätt.

4.1 Metodologisk ansats

Studien har en kvalitativ huvudinriktning, kompletterad med kvantitativa inslag i form av Work-SoC-skattningar. Ansatsen är lämplig eftersom den möjliggör en fördjupad förståelse av hur utbildningsledare beskriver och erfar sitt uppdrag samt hur de hanterar olika situationer i arbetet. Materialet analyserades med tematisk analys (Braun & Clarke, 2006) för att identifiera återkommande mönster i materialet. Intervjuerna var semistrukturerade och intervjuguiden gav en tydlig riktning samtidigt som informanterna kunde utveckla egna exempel och betona det de upplevde som mest betydelsefullt. Detta har varit centralt för att fånga utbildningsledarnas erfarenheter av sitt arbete och de villkor som präglar deras uppdrag.

4.2 Urval

Urvalet gjordes strategiskt med målet att inkludera utbildningsledare med erfarenhet av distansbaserade yrkeshögskoleutbildningar. Den initiala populationen bestod av 49 utbildningsledare.

I urvalet inkluderades endast utbildningsledare med ansvar för distansutbildningar. Personer som exkluderades var utbildningsledare med kort anställningstid (mindre än 1,5 år), nyligen sjukskrivna samt utbildningsledare i verksamhetsstöd. Syftet var att säkerställa att deltagarna hade tillräcklig erfarenhet och en aktuell arbetssituation att utgå ifrån.

Urvalet gjordes även med hänsyn till variation mellan utbildningsområden och distansbaserade utbildningskontexter. Informanterna kom från flera utbildningsområden, exempelvis vård, samhälle, turism, IT och fordon, vilket innebar att de verkade i distansupplägg med delvis olika pedagogiska och praktiska förutsättningar.

Samtliga deltagare i studien var kvinnor. Detta var inte ett aktivt urvalskriterium, men speglar delvis könssammansättningen inom den aktuella verksamheten. Eftersom samtliga deltagare var kvinnor bör detta beaktas vid tolkningen av resultaten, då andra erfarenheter kan ha framträtt med ett varierat urval.

I de fall där flera utbildningsledare inom ett team uppfyllde kriterierna användes lottning. Totalt tillfrågades tio personer, varav nio deltog i studien.

Att samtliga deltagare kom från samma utbildningsanordnare möjliggjorde en fördjupad kvalitativ fallstudie av en gemensam organisatorisk kontext. Detta skapade förutsättningar för att analysera hur organisatoriska villkor, arbetspraktiker och relationella processer beskrevs och hanterades inom en specifik verksamhet. Samtidigt fångades variation i verksamhetsmässiga förutsättningar, ledarskapsstrukturer och arbetskulturer i begränsad utsträckning, vilket innebär att studiens resultat inte utan vidare kan överföras till andra utbildningsanordnare.

Urvalet kan samtidigt ha påverkat vilka erfarenheter som framträdde i materialet. Det är möjligt att de utbildningsledare som valde att delta skiljde sig från dem som avstod, vilket kan ha påverkat vilka perspektiv och erfarenheter som representeras i studien. Det är också möjligt att vissa kritiska röster är mindre representerade, vilket kan innebära att studien ger en mer positiv bild än vad som hade framträtt med ett annat urval (jfr Köpsén, 2022).

Sammantaget innebär urvalet att resultaten är situerade i en specifik organisatorisk kontext. Studien gör därför inte anspråk på statistisk generalisering, utan syftar till att bidra med fördjupad förståelse av utbildningsledares arbete i distansbaserad yrkeshögskola.

4.3 Forskarens roll och förförståelse

I studien har jag arbetat reflexivt med min egen position och förförståelse. I kvalitativ forskning betonas forskarens aktiva roll i kunskapsutvecklingen, snarare än idén om en neutral observatör. Braun och Clarke (2006) beskriver exempelvis att teman inte ”upptäcks” i materialet, utan utvecklas genom analytiska val. På liknande sätt framhåller Grahn Johansson (2025) att intervjusituationen är en samproduktion av kunskap där forskarens närvaro och frågor påverkar vad som blir synligt.

Min tidigare yrkeserfarenhet som yrkeslärare, rektor, utbildningsledare och enhetschef inom yrkeshögskolan innebär en nära kännedom om den kontext som studeras. Den insiderpositionen har underlättat tillgången till fältet och bidragit till intervjuer där informanterna snabbt kunde gå in i konkreta exempel. Närheten innebär en metodologisk utmaning. Det finns en risk att

vissa antaganden tas för givna och därför inte blir tillräckligt problematiserade. Carlsson S. (2025) lyfter att stark förförståelse kan minska den analytiska distansen, vilket jag därför behövt hantera aktivt i analysarbetet.

En konkret risk är bekräftelsebias, att jag lättare lägger märke till sådant som ligger nära egna erfarenheter. För att motverka detta har jag arbetat med upprepad genomläsning, prövat tolkningar mot citat och aktivt letat efter utsagor som nyanserar eller motsäger den första helhetsbilden. Jag har också fört korta analytiska anteckningar under kodning och temagranskning, särskilt när något skavt mot min förförståelse eller inte passat in i de mest uppenbara temana. Ett exempel på omprövning i analysarbetet var att jag initialt förväntade mig att administrativa krav skulle dominera materialet. I analysen framträdde emellertid även andra aspekter av utbildningsledarnas erfarenheter som betydelsefulla, vilket ledde till att jag behövde ompröva mina första tolkningar och pröva alternativa förståelser av materialet.

Min roll som chef inom organisationen innebär också en möjlig asymmetri i intervjusituationen. Det kan påverka både vem som vill delta och hur deltagare formulerar sig. Carlsson S. (2025) och Grahn Johansson (2025) betonar att intervjuer alltid rymmer en maktdimension där forskaren, genom frågor och samtalsstruktur, påverkar vilka erfarenheter som lyfts fram. För att minska denna risk betonades frivillighet och konfidentialitet, och jag var noga med att intervjufrågorna var öppna och inbjöd till både positiva och kritiska beskrivningar. Trots detta går det inte att utesluta att vissa erfarenheter uttryckts mer försiktigt.

Sammanfattningsvis har min position i fältet varit både en resurs och en potentiell källa till bias. Närheten har gett en god kontextförståelse och underlättat fördjupande frågor, men har också krävt att jag aktivt arbetat för analytisk distans. Jag har därför strävat efter att göra mina antaganden synliga, prövat tolkningar mot materialet och varit uppmärksam på alternativa läsningar. Det kvarstår att studien är situerad och att resultaten behöver läsas i ljuset av forskarens position och den kontext där intervjuerna genomförts.

4.4 Datainsamling

Datainsamlingen bestod av semistrukturerade intervjuer med utbildningsledare samt insamling av bakgrundsdata om de utbildningskontexter som deltagarna verkade inom. Bakgrundsdata användes främst för att skapa variation i urvalet och för att beskriva de organisatoriska

sammanhang som intervjuerna genomfördes inom. Den huvudsakliga datainsamlingen genomfördes med stöd av en intervjuguide (Bilaga 1) (Carlsson R., 2025). I intervjuerna användes en skattningsmatris med salutogena begreppspar (Vogt et al., 2013). Begreppsparen var kopplade till begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet i arbetet. Skattningen användes som ett strukturerat komplement till intervjuerna och gav deskriptiva indikationer på hur deltagarna upplevde olika dimensioner av sitt arbete. Deltagarna fick placera sina skattningar på en sjugradig skala mellan motsatta begreppspar, exempelvis hanterbart – ohanterbart och tydligt – otydligt. Begreppen förklarades kort muntligt för att minska risken för olika tolkningar, men deltagarna ombads inte att motivera sina skattningar i anslutning till varje enskild dimension. Efter genomförd skattning ställdes i stället en öppen avslutande fråga där deltagarna gavs möjlighet att utveckla egna resonemang och lyfta aspekter som de uppfattade som betydelsefulla i sitt arbete. De kvantitativa inslagen användes därmed inte för statistisk generalisering, utan för att stödja och fördjupa den kvalitativa analysen.

Intervjuerna analyserades genom kodning och tematisk bearbetning, där återkommande mönster identifierades och organiserades i teman som därefter relaterades till studiens analytiska perspektiv. Analysen rörde sig från konkreta utsagor och empiriska mönster till mer övergripande teman. I ett senare analyssteg användes Work-SoC som ett analytiskt redskap för att tolka hur de identifierade temana kunde förstås i relation till begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet.

4.5 Analysmetod

Materialet analyserades med tematisk analys enligt Braun och Clarke (2006), eftersom metoden lämpar sig för att identifiera mönster i intervjudata i relation till studiens forskningsfrågor. Analysen utgick från deltagarnas fördjupade beskrivningar av sina erfarenheter och upplevelser av arbetet.

Analysen genomfördes med stöd av studiens teoretiska ramverk (Bryman, 2021). Work-SoC användes som ett analytiskt redskap i ett senare skede av analysen för att tolka och förstå de mönster som identifierades i materialet.

Parallellt kodades materialet initialt nära empirin för att fånga nyanser och erfarenheter som inte omedelbart kunde förstås utifrån den teoretiska ramen. Analysprocessen följde i huvudsak

Braun och Clarke (2006) stegvisa arbete genom transkribering och genomläsning, kodning, tematisering samt granskning och förfining av teman. Intervjuerna lästes igenom flera gånger för att skapa en helhetsförståelse innan den systematiska kodningen påbörjades.

Inledningsvis identifierades återkommande meningsbärande utsagor i materialet, exempelvis beskrivningar av svårigheter att skapa överblick, hantera kommunikationsflöden och upprätthålla kontinuitet i distansutbildningen. Särskild uppmärksamhet riktades mot hur utbildningsledarna beskrev situationer där organisatoriska krav, digital samordning och relationellt stödarbete behövde hanteras parallellt.
I ett första steg kodades materialet exempelvis som ”bristande överblick”, ”ständig tillgänglighet” och ”relationsskapande arbete.” Koderna grupperades därefter i mer övergripande teman utifrån innehållsliga likheter och återkommande mönster i materialet.

Analysen rörde sig därmed iterativt mellan empiriska utsagor, preliminära koder och teoretiska begrepp, där både återkommande mönster och avvikande erfarenheter prövades mot den framväxande tolkningen.

De preliminära temana prövades därefter mot det empiriska materialet och omformulerades vid behov. I denna process granskades både likheter och variationer i materialet för att säkerställa att temana hade stöd i deltagarnas beskrivningar.

För att minska risken för teoretisk överstyrning fördes analytiska anteckningar över utsagor som inte passade väl in i Work-SoC-ramen eller som utmanade den dominerande tolkningen. Anteckningarna användes för att synliggöra alternativa tolkningar och för att pröva hur väl de framväxande temana svarade mot materialets variation och komplexitet. På så sätt användes teorin för att strukturera analysen, samtidigt som materialets komplexitet och avvikande erfarenheter gavs utrymme i tolkningen.

I ett avslutande analyssteg relaterades de identifierade temana till Work-SoC:s dimensioner begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet för att fördjupa förståelsen av utbildningsledarnas beskrivning av sitt arbete.

4.6 Etiska överväganden

Studien genomfördes i enlighet med Vetenskapsrådets (2024) forskningsetiska principer. Deltagarna informerades om syfte, genomförande och frivillighet, inklusive möjligheten att avbryta utan konsekvenser. Informerat samtycke inhämtades (Bilaga 2). Deltagarna informerades också om att insamlade uppgifter behandlas konfidentiellt och inte görs tillgängliga för andra inom organisationen.

För att skydda konfidentialitet anonymiserades och kodades allt material. Intervjuerna lagrades på en lösenordskyddad lagringsyta och varje deltagare tilldelades en numerisk kod. Kodnyckeln förvarades separat i låst utrymme. Materialet användes enbart för forskningsändamål.
Särskild hänsyn har tagits till deltagarnas yrkesroll, då studien genomförts inom en organisatorisk kontext där anonymitet är av särskild betydelse. I detta avseende kan full anonymitet vara svår att garantera i små organisatoriska sammanhang, där deltagarnas roller och arbetsområden i viss mån kan vara identifierbara. Detta har beaktats i såväl datainsamling som redovisning av resultat.

Vidare har hänsyn tagits till den potentiella makt- och beroenderelation som kan uppstå när forskning bedrivs inom den egna organisationen. Min roll som chef kan innebära att deltagarna upplever en implicit förväntan att delta eller att uttrycka sig på ett visst sätt. För att motverka detta har det betonats att deltagandet är helt frivilligt, att svaren behandlas konfidentiellt samt att inga individuella uppgifter kommer att återkopplas till arbetsgivaren. Deltagarna informerades även om att medverka eller avstå från medverkan inte skulle få några konsekvenser för deras anställning eller arbetssituation.

4.7 Trovärdighet, tillförlitlighet, överförbarhet

Studiens kvalitet diskuteras utifrån trovärdighet, tillförlitlighet och överförbarhet (Bryman, 2021). Avsnittet beskriver hur dessa kriterier har beaktats i studiens genomförande samt vilka begränsningar som kvarstår (Vetenskapsrådet, 2024).

Trovärdighet har stärkts genom ett strategiskt urval av utbildningsledare med erfarenhet av distansbaserade YH-utbildningar samt genom en prövande analysprocess där tolkningar kontrollerats mot materialet. Citat har använts för att förankra resultaten i deltagarnas utsagor och resultaten relateras till studiens teoretiska ramverk. Kombinationen av intervjuer och Work-SoC-

skattningar har bidragit till en bredare belysning av fenomenet. På samma gång finns en risk att den teoretiska ramen påverkat vilka mönster som uppmärksammats.

Tillförlitlighet har eftersträvats genom en transparent redovisning av forskningsprocessens olika steg, från urval och datainsamling till analys och tolkning. Detta möjliggör spårbarhet i hur resultaten vuxit fram. Kvalitativ analys är dock inte fullt reproducerbar, eftersom tolkningar påverkas av forskarens perspektiv och analytiska val (Bryman, 2021).

Överförbarhet har beaktats genom att studiens kontext, deltagare och genomförande har beskrivits utförligt. Syftet är inte att generalisera resultaten statistiskt till alla utbildningsledare, utan att bidra med kunskap om hur de beskriver och hanterar sitt uppdrag i distansbaserad yrkeshögskola. De mönster och tolkningar som identifierats kan vara relevanta även i andra sammanhang där arbetet präglas av samordning, uppföljning, kontakt och stöd i digitala utbildningsmiljöer.

Urvalets begränsningar har diskuterats i avsnitt 4.2. Resultaten bör därför förstås i relation till den studerande kontexten och det urval som ligger till grund för analysen.

Ytterligare en begränsning rör den organisatoriska närheten och forskarens position inom verksamheten. Det är möjligt att vissa erfarenheter uttryckts mer försiktigt eller inte artikulerats alls. Avsaknaden av tydlig kritik mot organisationen kan därför inte enbart förstås som ett uttryck för positiva arbetsvillkor, utan också som en konsekvens av intervjusituationen och dess kontext.

Resultaten bör således förstås som situerade i den studerade kontexten. Studiens bidrag ligger främst i att synliggöra hur utbildningsledare beskriver, upplever och hanterar sitt arbete i distansbaserad yrkeshögskola.

4.8 Användning av generativ AI

Generativa AI-verktyg har använts som stöd i skriv- och analysprocessen, främst för språkgranskning, omformulering och strukturering av text. Verktygen har även använts för att synliggöra upprepningar och otydligheter.

AI har inte använts för att generera empiriskt innehåll eller dra slutsatser. Analys, tolkning och slutliga formuleringar har genomgående varit mitt ansvar, och AI-förslag har prövats kritiskt och bearbetats innan de eventuellt införts i texten.

Användningen av AI innebär metodologiska överväganden. Eftersom verktygen bygger på träningsdata kan de bidra till att standardisera formuleringar eller förenkla komplexitet. I denna studie har AI därför använts som reflektionsstöd, inte som analytisk aktör. Förslag har jämförts med materialet och prövats mot alternativa tolkningar. I linje med forskningsetiska principer om transparens redovisas därför AI-användningen här. Det analytiska ansvaret ligger hos forskaren (Vetenskapsrådet, 2024).

Sammantaget har studiens metodologiska upplägg syftat till att skapa en fördjupad förståelse av hur utbildningsledare beskriver, upplever och hanterar sitt arbete i distansbaserad yrkeshögskola. Genom semistrukturerade intervjuer och tematisk analys har studien möjliggjort en analys av utbildningsledarnas beskrivningar av sitt arbete och av hur dessa erfarenheter kan förstås genom Work-SoC:s dimensioner begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet.

I nästa kapitel presenteras studiens empiriska resultat utifrån de teman som identifierats i intervjumaterialet.

5 Resultat och analys

I detta kapitel presenteras resultaten från de semistrukturerade intervjuerna med utbildningsledare inom yrkeshögskolans distansutbildningar. Inledningsvis presenteras en sammanställning av Work-SoC-skattningarna för att ge en övergripande bild av utbildningsledarnas arbetsrelaterade känsla av sammanhang. Därefter presenteras intervjuresultaten utifrån de teman som identifierats i materialet och som beskriver utbildningsledarnas erfarenheter av arbetet i distansbaserad yrkeshögskola. Resultatkapitlet fokuserar på utbildningsledarnas beskrivningar av organisatoriska villkor, arbetspraktiker och erfarenheter av arbetet i distansbaserad yrkeshögskola och illustreras med citat från intervjuerna.

5.1 Ett komplext uppdrag och behovet av överblick

Utbildningsledarna beskriver sitt arbete som komplext och mångfacetterat. Arbetet omfattar administrativa, pedagogiska och samordnande uppgifter som ofta behöver hanteras parallellt. Flera informanter beskriver hur arbetsdagen präglas av kontinuerliga prioriteringar mellan olika aktörer och arbetsuppgifter.

En utbildningsledare beskriver arbetssituationen på följande sätt:

> *”Det är väldigt många delar samtidigt, man ska ha koll på studerande, utbildare, LIA, administration ibland känns det som att allt händer på en gång.”*
> (Informant 3)

Liknande beskrivningar återkommer i flera intervjuer. Informanterna framhåller vikten av att skapa överblick över utbildningens olika delar och att kontinuerligt följa utbildningens processer.

Behovet av att ha ”koll och kontroll” framträder som ett arbete där struktur och överblick behöver skapas aktivt. Komplexiteten upplevs inte främst som ett enskilt problem utan som ett villkor i arbetet som kontinuerligt behöver hanteras.

> *”Jag vill ha koll och kontroll över hur de studerande ligger till, så att vi kan säkerställa att de följer planen och ligger i fas med sina studier.”*
> (Informant 2)

Flera utbildningsledare beskriver att distansutbildning försvåras av att många av de signaler som finns i platsbunden utbildning saknas. I stället behöver de aktivt söka information genom lärplattformar, dokumentation, meddelanden och kontakter med utbildare. Det kan handla om att uppmärksamma studerande som inte loggat in, inte lämnat in uppgifter eller successivt blivit mindre aktiva i utbildningen.

> *”När man inte träffas fysiskt blir det svårare att få en helhetsbild, det är lätt att saker faller mellan stolarna.”*
> (Informant 1)

Även om samtliga informanter beskriver arbetet som komplext varierar beskrivningarna av hur hanterbar komplexiteten upplevs. Vissa utbildningsledare betonar svårigheten att få överblick över flera parallella processer, medan andra beskriver att etablerade rutiner och arbetssätt underlättar arbetet.

I intervjuerna framträder två återkommande resurser för att hantera arbetets komplexitet: fungerande rutiner och kollegialt stöd. Informanterna beskriver hur gemensamma arbetssätt, dokumentation och samarbete inom teamet bidrar till att minska sårbarheten när flera frågor uppstår samtidigt. Teamet fungerar också som ett stöd vid prioriteringar och i situationer där utbildningsledaren behöver hjälp att bedöma eller hantera komplexa ärenden.

När utbildningsledarna beskriver svårigheten att få en helhetsbild i distansutbildningar framträder också betydelsen av fungerande rutiner, dokumentation och samarbete. Dessa resurser beskrivs som stöd för att skapa överblick och minska risken att information går förlorad. Ur ett Work-SoC-perspektiv kan dessa förstås i relation till begriplighet, där struktur, överblick och fungerande rutiner bidrar till att arbetet upplevs som mer förutsägbart och lättare att orientera sig i.

Sammantaget framträder ett arbete där struktur och överblick behöver skapas kontinuerligt för att hantera komplexiteten i uppdraget.

5.2 Omfattande arbetskrav och kollegialt stöd

Flera utbildningsledare beskriver arbetet som omfattande och präglat av återkommande prioriteringar mellan olika arbetsuppgifter. Det kan handla om missade inlämningar, frågor om LIA eller signaler från utbildare om studerande som riskerar att halka efter.

> *”Det är mycket som ska göras och ibland räcker inte tiden till, särskilt när något oförutsett händer.”*
> (Informant 5)

Utbildningsledarna beskriver kollegialt stöd som avgörande för att hantera arbetets krav. När de fastnar i ett ”case”, till exempel en studerande med problematisk frånvaro, en svår LIA-placering eller oklarheter kring ansvar, beskriver flera att det gör stor skillnad att snabbt kunna stämma av med teamet. Det kan vara ett kort samtal före ett möte eller en fråga i chatten: ”Har du varit med om det här?” Att kunna dela bedömningar och få stöd i prioriteringar beskrivs som avgörande för att hålla arbetsbelastningen på en rimlig nivå.

> *”Vi hjälper varandra mycket i teamet, annars hade det inte gått.”*
> (Informant 2)

Även om arbetskraven beskrivs som omfattande varierar utbildningsledarnas upplevelser av hur hanterbart arbetet är. Flera utbildningsledare betonar att tillgången till kollegialt stöd, fungerande resurser och möjligheten att få hjälp i komplexa ärenden är avgörande för att arbetet ska upplevas som hanterbart.

> *”Jag upplever att det är betydelsefullt att kunna påverka min situation, särskilt när jag arbetar ensam, och att få stöd från kollegor är avgörande.”*
> (Informant 1)

När tid, stöd eller resurser inte räcker till, beskriver utbildningsledarna att arbetet i högre grad präglas av akuta prioriteringar och problemlösning. I dessa situationer framträder kollegialt stöd, samordning och individuellt ansvarstagande som viktiga resurser för att göra arbetet hanterbart.

Work-SoC-skattningarna visar att informanterna skattar hanterbarhet olika, trots att de arbetar inom samma organisatoriska verksamhet. Intervjuerna visar samtidigt att utbildningsledarna beskriver olika sätt att organisera och hantera sitt arbete, vilket kan bidra till att förstå variationen i hur hanterbarheten upplevs.

Flera utbildningsledare beskriver att fungerande rutiner och planering bidrar till att arbetet upplevs som mer hanterbart. Genom att arbeta förebyggande och skapa struktur i vardagen beskriver de att behovet av akuta insatser minskar, vilket underlättar prioriteringar och skapar bättre förutsättningar att hantera arbetsbelastningen.

Utbildningsledarna beskriver olika sätt att organisera arbetet. Vissa använder fasta rutiner och planerade avstämningar, medan andra beskriver en vardag som i högre grad präglas av akuta frågor och problemlösningar.

Sammantaget framträder hanterbarheten som nära kopplad till stöd, fungerande rutiner och möjligheten att påverka det egna arbetet. När dessa resurser finns tillgängliga upplevs arbetskraven som lättare att hantera, trots att uppdraget beskrivs som omfattande.

Ur ett Work-SoC-perspektiv kan dessa beskrivningar förstås i relation till hanterbarhet. När utbildningsledarna beskriver tillgång till kollegialt stöd, fungerande rutiner och möjlighet att påverka sitt arbete framträder dessa som resurser som underlättar hanteringen av arbetskraven. Hanterbarhet handlar därmed inte enbart om att få arbetet att fungera i vardagen, utan också om tillgång till resurser och organisatoriska villkor som gör uppdraget långsiktigt hållbart.

5.3 Relationellt arbete och professionellt ansvar

I intervjuerna beskriver utbildningsledarna sitt arbete som meningsfullt trots att det samtidigt innebär höga krav och omfattande ansvar. Flera informanter lyfter särskilt fram kontakten med studerande och möjligheten att bidra till deras lärande och utveckling som betydelsefulla delar av uppdraget. Det relationella arbetet framträder som en central del av utbildningsledarnas yrkesroll.

En informant beskriver hur relationen till studerande bygger på kontinuerlig dialog om stöd, förväntningar och individuella behov.

”Jag försöker alltid komma överens med varje studerande om vad hen behöver och hur långt jag kan pusha.”
(Informant 5)

Flera utbildningsledare beskriver också hur kontakten med studerande etableras tidigt i utbildningen för att skapa motivation och trygghet.

”Mitt mål är att så snart en sökande är behörig, ta kontakt för ett introducerande samtal, för att motivera.”
(Informant 3)

Utbildningsledarna beskriver ett ansvar för att uppmärksamma studerandes behov, skapa förutsättningar för lärande och bidra till att utbildningen fungerar i praktiken. I materialet framträder därmed ett professionellt ansvar som omfattar både pedagogiska och relationella dimensioner av uppdraget.

Ur ett Work-SoC-perspektiv kan det relationella arbetet förstås som uttryck för meningsfullhet i yrkesrollen. Kontakt med studerande framträder i materialet som en central källa till motivation och engagemang. För att hantera detta ansvar beskriver utbildningsledarna olika arbetssätt för att skapa kontakt och kontinuitet i utbildningen.

Intervjuerna visar också att studerande har olika behov av stöd och kontakt under utbildningen. Ett exempel är hur det relationella arbetet anpassas efter individuella förutsättningar.

”Vad jag har sett är att introverta personer har ett större behov av en ”platsbunden” utbildningskänsla, att man skapar en känsla av en fysisk skola, nästan som en soffa i skolan.”
(Informant 9)

Flera utbildningsledare berättar hur de ofta gör ”det lilla extra” för att säkerställa att utbildningen fungerar eller för att stödja studerande när behovet uppstår. Informanterna beskriver detta som en naturlig del av uppdraget. Samtidigt väcker beskrivningarna frågor om var gränsen går mellan det formella uppdraget och det egna engagemanget.

Ur ett Work-SoC-perspektiv synliggör dessa beskrivningar en spänning mellan engagemang och arbetsvillkor. Det relationella arbetet framträder inte enbart som en arbetsuppgift utan också som en källa till meningsfullhet i yrkesrollen. Samtidigt kan det som beskrivs som meningsfullt bidra till att gränserna för uppdraget blir mindre tydliga och att omfattande ansvarstagande framstår som en naturlig del av uppdraget.

5.4 Att skapa kontinuitet genom kontakt och uppföljning

Informanterna beskriver tydlighet, struktur och kommunikation som viktiga delar i arbetet med distansutbildningar. Tydliga upplägg, ansvarsfördelningar och informationsflöden bidrar enligt utbildningsledarna till överblick och kontinuitet i utbildningen. När dessa upplevs som otydliga beskriver flera att arbetet blir mer svårnavigerat och kräver mer uppföljning, samordning och återkommande förtydliganden.

Några utbildningsledare beskriver att arbetet med kontinuitet börjar redan vid antagningen genom tidig kartläggning och kontakt med studerande.

> *”Jag ser redan vid antagning vilka som kan få svårt att slutföra utbildningen, vilket gör tidig kartläggning och dialog med både studerande och arbetsgivare centralt.”*
> (Informant 3)

Tydlighet beskrivs också som en förutsättning för att studerande ska kunna orientera sig i utbildningen och behålla motivationen över tid.

> *”Det är jätteviktigt att allt är tydligt, annars tappar studerande lätt motivationen.”*
> (Informant 4)

I intervjuerna beskriver flera att struktur inte bara handlar om ”en plan”, utan om återkommande handlingar som att samla information på samma plats, påminna om deadlines och skapa fasta rutiner för kontakt och uppföljning.

Ett återkommande exempel är korta digitala avstämningar där studerande kan lyfta frågor eller signalera att de tappat tempo i studierna. Ett annat exempel är arbete med så kallade ”studiebuddies”, där studerande paras ihop för att stärka kontakt och kontinuitet i utbildningen.

> *”Man måste vara mer aktiv i kontakten, annars försvinner de studerande.”*
> (Informant 6)

Flera utbildningsledare beskriver hur regelbunden kontakt och tidig uppföljning är centrala delar av arbetet. Det kan handla om ett telefonsamtal efter missad inlämning, ett meddelande efter utebliven närvaro eller ett samtal för att förstå vilka hinder som påverkar studiesituationen.

> *”Jag har regelbunden personlig kontakt med studerande, ofta veckovis. I vissa fall använder jag MI-samtal för att stödja motivation och reflektion.”*
> (Informant 5)

Andra beskriver hur fasta rutiner och återkommande avstämningar används för att skapa kontinuitet och kontakt i utbildningen.

> *”För varje dag som inte är lärarledd har vi planerat en träff på ungefär 15 minuter med klassen. Vi arbetar även med en studiekompis, en så kallad studiebuddy.”*
> (Informant 9)

I materialet framträder att arbetet med kontakt och uppföljning bygger på en kombination av strukturerade arbetssätt och löpande insatser. Distansupplägget innebär att utbildningsledarna kontinuerligt behöver följa upp, samordna och anpassa sitt arbete för att upprätthålla kontinuitet i utbildningen.

Ur ett Work-SoC-perspektiv kan de förstås i relation till både begriplighet och hanterbarhet, eftersom de bidrar till att skapa struktur, överblick och förutsättningar för att hantera arbetets krav.

5.5 Samordning, prioriteringar och organisatoriska krav

Ett återkommande mönster är att utbildningsledarnas arbete präglas av samordning, återkommande prioriteringar och hantering av olika organisatoriska krav.

Flera informanter beskriver hur arbetsdagen ofta inleds med att följa aktivitet i lärplattformen, hantera frågor från utbildare och samordna kontakter kring LIA. I materialet framträder ett arbete präglat av löpande prioriteringar, uppföljningar och samordning mellan olika aktörer.

Förutsättningarna för detta arbete varierar beroende på organisatoriska villkor. När prioriteringar är otydliga eller stödet är svagare beskriver utbildningsledarna att de behöver ta ett större ansvar för samordning, prioriteringar och planering i vardagen.

> *”När tiden tryter hamnar administrationen i kläm, annars blir det övertid.”*
> (Informant 4)

När organisatoriska stödstrukturer upplevs som svagare beskriver flera hur administrationen tar med tid och riskerar att tränga undan andra delar av uppdraget.

Flera informanter beskriver också att arbetet innebär samordning mellan många olika aktörer, där arbetsgivare, utbildare, konsulter och studerande behöver samordnas parallellt.

> *”Det är också organisatoriskt utmanande att arbeta parallellt med arbetsgivare och att introducera konsulter och nya utbildare.”*
> (Informant 3)

I materialet framträder ett arbete där administrativa uppgifter, samordning och olika organisatoriska krav behöver balanseras mot varandra.

> *”Ju mer personalen efterfrågar struktur, desto mer riskerar verksamheten att fastna i checklistor och administration, i stället för att fokusera på själva lärandet.”*
> (Informant 7)

Flera utbildningsledare beskriver att de har möjlighet att själva planera arbetsdagen och prioritera mellan parallella uppgifter.

> *”Jag upplever att det är betydelsefullt att kunna påverka min situation, särskilt när jag arbetar ensam.”*
> (Informant 1)

Samtidigt visar intervjuerna att möjligheten att planera och prioritera arbetet påverkas av organisatoriska förutsättningar. Flera utbildningsledare beskriver att ansvarsfördelning, rutiner och stödstrukturer ibland upplevs som otydliga. För att hantera detta beskriver utbildningsledarna att de skapar egna rutiner, prioriterar mellan konkurrerande krav och utvecklar arbetssätt som får verksamheten att fungera i vardagen.

I materialet framträder prioriteringar som återkommande del av utbildningsledarnas arbete. Utbildningsledarna beskriver att de möter flera samtidiga krav och att de organisatoriska förutsättningarna varierar. För att hantera detta behöver de kontinuerligt prioritera mellan administration, samordning och stöd till studerande.

Ur ett Work-SoC-perspektiv kan dessa beskrivningar förstås i relation till handlingsutrymme och hanterbarhet. När utbildningsledarna beskriver möjligheten att planera arbetet, prioritera mellan uppgifter och anpassa arbetssätt efter situationens krav framträder detta som en viktig förutsättning för att hantera uppdraget. Samtidigt visar intervjuerna att handlingsutrymmet är beroende av organisatoriska förutsättningar. När ansvarsfördelning, rutiner, organisatoriska stödstrukturer fungerar beskriver utbildningsledarna att det blir lättare att prioritera och samordna arbetet. När sådana förutsättningar saknas behöver utbildningsledarna i större utsträckning själva hantera prioriteringar, samordning och gränsdragningar. Handlingsutrymmet framträder därmed inte enbart som en fråga om autonomi utan också som en fråga om vilka organisatoriska förutsättningar som finns för att hantera arbetets krav.

5.6 Digitala verktyg och organisatoriska villkor

I materialet hur framträder digitala system, lärplattformar och organisatoriska stödstrukturer utgör viktiga villkor för utbildningsledarnas arbete i distansbaserade utbildningar. Flera beskriver hur tillgången till fungerande verktyg, tydliga rutiner och ändamålsenliga

kommunikationsvägar påverkar möjligheten att skapa överblick, följa upp studerande och samordna utbildningens olika delar.

En informant beskriver hur digitala arbetssätt används för att upprätthålla kontakt och kontinuitet i distansutbildningen:

> *”En viktig del av mitt arbete är att etablera en digital närhet.”*
> (Informant 4)

Tydliga rutiner och fungerande digitala arbetssätt beskrivs som viktiga för att skapa överblick i arbetet. Samtidigt framkommer att sådana arbetssätt kräver kontinuerlig koordinering och administration. Flera informanter beskriver att digital kommunikation inte alltid kan ersätta fysisk närvaro. En informant uttrycker detta på följande sätt:

> *”Digital kommunikation fungerar, men är inte alltid lika effektiv som fysisk kontakt.”*
> (Informant 3)

Informanterna beskriver att digitala system och administrativa rutiner kräver kontinuerlig samordning för att skapa överblick över utbildningens olika delar. Nya verktyg innebär inte nödvändigtvis en förenkling av arbetet, utan behöver integreras i redan befintliga arbetssätt och kommunikationsvägar. En informant beskriver hur digitala lärmiljöer också ställer krav på pedagogiska överväganden och anpassningar av utbildningens upplägg:

> *”För mig handlar det också om att utveckla skolan som en lärande organisation. Jag behöver själv lära mig hur man bygger kurser, gör målgruppsanalys och flyttar fokus från administrativa uppgifter till pedagogiska prioriteringar.”*
> (Informant 5)

En informant beskriver hur sådant som i en fysisk utbildningsmiljö ofta hanteras genom spontana möten i stället behöver ske genom digitala kommunikationsformer:

”Tankar från den fysiska miljön förs in i det digitala och ersätts med chatt, mejl eller digitala möten.”
(Informant 4)

Informanterna beskriver utmaningar kopplade till att följa och samordna utbildningsmoment som genomförs i olika miljöer, exempelvis digital undervisning och LIA. När utbildningen är fördelad mellan olika arenor upplevs det som mer krävande att skapa överblick och sammanhang mellan utbildningens olika delar.

Sammantaget visar resultaten att digitala verktyg och organisatoriska stödstrukturer behöver fungera tillsammans för att skapa överblick, samordning och kontinuitet i distansutbildningen.

Utbildningsledarnas beskrivningar synliggör hur arbetsuppgifter som i fysiska miljöer kan hanteras genom spontana möten i större utsträckning behöver planeras, dokumenteras och följas upp i digitala miljöer.

Analysen visar att digitala verktyg, rutiner och organisatoriska stödstrukturer är centrala förutsättningar för utbildningsledarnas arbete i distansbaserade utbildningar. Ur ett Work-SoC-perspektiv kan resultaten förstås i relation till begriplighet och hanterbarhet. När digitala system och rutiner fungerar väl beskriver utbildningsledarna att det blir lättare att skapa överblick, samordna utbildningens olika delar och hantera arbetets krav.

Digitala verktyg framträder därmed inte enbart som tekniska hjälpmedel. De påverkar utbildningsledarnas möjligheter att få överblick över utbildningen, följa upp studerande och samordna olika delar av verksamheten.

5.7 Sammanfattande analys

Analysen visar att utbildningsledarnas Work-SoC formas i nära relation till de organisatoriska villkor som omger uppdraget. Resultaten från den första forskningsfrågan synliggör hur utbildningsledarna beskriver och upplever begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet i relation till organisatoriska ramar, resurser och yrkesrollens ansvar. Möjligheterna att skapa överblick, prioritera arbetsuppgifter och hantera arbetets krav påverkas av ansvarsfördelning, tillgång till resurser, organisatoriskt stöd och fungerande samarbete.

Analysen av den andra forskningsfrågan visar att utbildningsledarnas arbetssätt präglas av återkommande kontakt, uppföljning, samordning och stödinsatser. I materialet framträder hur struktur, relationellt arbete och kommunikation används för att skapa kontinuitet och sammanhang i utbildningen. Det blir särskilt tydligt i distansbaserade utbildningar där utbildningens olika delar behöver hållas samman över tid.

Sammantaget visar analysen att utbildningsledarnas arbete präglas av ett kontinuerligt arbete med att hålla samman utbildningens olika delar. Detta sammanhållningsarbete omfattar såväl organisatorisk samordning som relationellt stöd och återkommande uppföljning. Sammanhållningsarbete handlar inte enbart om att samordna enskilda aktiviteter. Begreppet syftar på de praktiker genom vilka utbildningsledaren skapar kontinuitet, orienterbarhet och sammanhang mellan utbildningens olika delar över tid. I en utbildningsform där undervisning, kommunikation och samverkan ofta sker på distans framträder dessa arbetspraktiker som centrala för att skapa kontinuitet och sammanhang i arbetet. Analysen visar därmed att Work-SoC formas i samspelet mellan organisatoriska förutsättningar, tillgängliga resurser och utbildningsledarnas möjligheter att organisera och hantera sitt arbete i den distansbaserade yrkeshögskolans kontext.

Sammantaget besvarar studien den första forskningsfrågan genom att visa hur utbildningsledarnas upplevelser formas av organisatoriska villkor, resurser och ansvar, och den andra genom att visa hur uppdraget hanteras genom prioriteringar, arbetssätt och relationella insatser.

I nästa kapitel diskuteras resultaten i relation till tidigare forskning, Work-SoC och studiens övergripande forskningsfrågor.

6 Diskussion

I detta kapitel diskuteras resultaten i relation till yrkeshögskolans kontext, tidigare forskning och studiens teoretiska ramverk. Diskussionen är strukturerad utifrån Work-SoC:s dimensioner begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet samt det analytiska begreppet sammanhållningsarbete. Fokus ligger på hur organisatoriska villkor formar utbildningsledares Work-SoC, hur utbildningsledarna beskriver och hanterar arbetskrav i distansutbildningar samt hur kontakt, stöd och samordning bidrar till att skapa kontinuitet i utbildningens vardagliga organisering.

6.1 Organisatoriska villkor och begriplighet

Resultaten visar att utbildningsledarna behöver fungerande rutiner, tydliga informationsvägar och tillgång till stöd för att kunna skapa överblick och hantera arbetets krav. Detta kan förstås i relation till tidigare forskning om distansutbildning, där struktur, återkoppling och social närvaro beskrivs som centrala i digitala utbildningsmiljöer (Dixson, 2010; Martin & Bolliger, 2018). I likhet med Dixson (2010) visar resultaten att återkommande kontakt och kommunikation har betydelse i distansutbildning. Detta blir särskilt tydligt i hur färre informella signaler och fler asynkrona flöden ökar behovet av aktiv samordning, uppföljning och kontakt för att skapa begriplighet och kontinuitet i utbildningen.

Samtidigt kan resultaten också tolkas som att behovet av samordning och uppföljning inte enbart är en följd av distansformatet i sig, utan även hur arbetet organiseras. Detta väcker frågor om i vilken utsträckning organisatoriska strukturer kan kompensera för de begränsningar som följer av minskad fysisk närvaro. En möjlig tolkning är att distansutbildning inte minskar behovet av relationellt arbete utan snarare förändrar dess uttrycksformer. Resultaten antyder att utbildningsledarna i hög grad arbetar för att kompensera för frånvaro av informella möten genom systematiska former av kontakt, uppföljning och samordning.

I materialet sker detta genom strukturerande arbetssätt, såsom rutiner, tydliga informationspunkter och uppföljning, samt genom kontakt- och stödinsatser: korta avstämningar, tidig kontakt vid frånvaro och motivationsstöd.

Resultaten aktualiserar därmed frågan om var gränsen går mellan organisatoriska stödstrukturer och utbildningsledarnas egna insatser. En möjlig tolkning är att utbildningens kontinuitet i hög grad blir beroende av utbildningsledarnas förmåga att upprätthålla dessa arbetssätt, vilket

samtidigt kan göra verksamheten sårbar om resurser eller stödstrukturer förändras. Detta visar på betydelsen av organisatoriska förutsättningar som stödjer arbetet med att samordna utbildningens olika delar.

Begriplighet framträder därmed inte enbart som en individuell resurs hos utbildningsledarna, utan också som något som påverkas av hur arbetet organiseras och vilka resurser som finns tillgängliga. Utbildningsledarnas arbete framträder därmed som betydelsefullt för att skapa begriplighet och orienterbarhet i utbildningens struktur för olika aktörer.

I materialet beskrivs hur information i fysiska utbildningsmiljöer ofta fångas genom informella möten, observationer och vardagliga interaktioner. I distansupplägg blir utbildningsledarna i högre grad beroende av digitala spår och fragmenterad information som behöver tolkas och sättas samman.

Detta ligger nära Säljös (2021) beskrivning av hur kunskap och handling formas i samspel mellan människor, verktyg och organisatoriska praktiker. Lärplattformar och kommunikationsverktyg fungerar därmed inte enbart som tekniska hjälpmedel, utan som resurser som utbildningsledarna använder för att följa upp, samordna och skapa kontakt i det dagliga arbetet.

Samtidigt synliggör resultaten att digitala verktyg inte automatiskt skapar begriplighet eller närhet. Verktygens betydelse verkar snarare vara beroende av hur de används och integreras i det dagliga arbetet och verksamhetens rutiner.

Resultaten visar hur digitalisering förändrar förutsättningarna för utbildningsledarnas arbete. I stället för att kunna observera vad som sker i utbildningen behöver utbildningsledarna i högre grad skapa sig en bild genom digital information, återkoppling och uppföljning. Det aktualiserar betydelsen av organisatoriska förutsättningar som gör det möjligt att använda informationen för planering, samordning och stöd i det dagliga arbetet. Samtidigt kan resultaten inte avgöra i vilken utsträckning dessa arbetssätt är specifika för distansbaserad yrkeshögskola eller om de även påverkas av organisatoriska förhållanden i den studerade verksamheten. Detta utgör en viktig fråga för framtida forskning.

Studiens bidrag ligger därmed i att synliggöra hur utbildningsledares Work-SoC formas i samspelet mellan digitala verktyg, organisatoriska villkor och vardagliga arbetspraktiker.

Begriplighet och hanterbarhet framträder därmed inte enbart som individuella resurser, utan även något som skapas genom de organisatoriska förutsättningar som gör det möjligt att tolka, samordna och agera utifrån den information som finns tillgänglig.

6.2 Arbetskrav, stöd och hanterbarhet

Resultaten visar att handlingsutrymmet upplevs på olika sätt. För flera utbildningsledare innebär det möjligheter att anpassa arbetet utifrån utbildningens behov genom autonomi och flexibilitet i det dagliga arbetet. Samtidigt beskriver utbildningsledarna att möjligheten att använda detta handlingsutrymme påverkas av vilka resurser, rutiner och stöd som finns i verksamheten.

I linje med Vogt et al. (2013) visar resultaten att organisationen kan fungera både som stöd och begränsning för utbildningsledarnas Work-SoC. När rutiner, dokumentation och kollegialt stöd fungerar framstår det som lättare att skapa överblick och hantera arbetets krav.

Samtidigt visar resultaten att autonomi blir sårbar när den inte stöds av tydliga ramar, fungerande verktyg och kollegiala resurser. Det aktualiserar frågor om hur ansvar, stöd och prioriteringar organiseras i distansbaserade utbildningar. I de delar av materialet där otydliga rutiner eller oklar ansvarsfördelning framträder beskrivs arbetet som mer krävande. Handlingsutrymmet framträder därmed inte enbart som en möjlighet att påverka det egna arbetet. Det framstår också som ett ansvar att prioritera, samordna och skapa fungerande arbetssätt i vardagen. En möjlig tolkning är att autonomi kan fungera både som resurs och belastning, beroende på i vilken utsträckning den stöds av organisatoriska strukturer och gemensamma arbetssätt.

I materialet beskrivs proaktivt strukturarbete och fungerande teamstöd som viktiga för att hantera arbetets krav. Flera utbildningsledare beskriver också vikten av tydlig rollfördelning, fungerande system och kollegial avlastning i arbetet. Detta visar att organisatoriskt stöd har betydelse för hur utbildningsledarna upplever sina möjligheter att genomföra uppdraget. Detta överensstämmer med Vogt et al. (2013), som beskriver Work-SoC som något relationellt och organisatoriskt format snarare än som ett stabilt individuellt drag. När rollfördelningen, teamstöd och system fungerar väl, framstår det som lättare att skapa överblick och hantera arbetets krav.

Flera beskriver exempelvis olika strategier för att prioritera arbetsuppgifter, skapa struktur och söka stöd i arbetet. Detta illustrerar hur upplevelsen av hanterbarhet formas i samspelet mellan

organisatoriska villkor, tillgängliga resurser och utbildningsledarnas egna strategier för att organisera arbetet.

6.3 Relationellt arbete och meningsfullhet

Analysen synliggör samtidigt en dubbelhet i det relationella arbetet. Å ena sidan framstår kontakt och tillgänglighet som betydelsefulla för att skapa kontinuitet, upprätthålla kontakt och överblick i utbildningen. Å andra sidan kan dessa arbetsuppgifter innebära otydliga gränser för arbetets omfattning. Det relationella arbetet kan därmed successivt expandera och bidra till förväntningar om hög tillgänglighet. Det ligger i linje med Vinje och Mittelmark (2007), som beskriver hur engagemang kan fungera både som resurs och belastningsfaktor över tid. I denna studie framträder en liknande dubbelhet där meningsfullhet fungerar som en drivkraft i arbetet, samtidigt som den kan bidra till att omfattande ansvarstagande framstår som en naturlig del av uppdraget.

Därmed kan resultaten förstås i relation till både Vinje och Mittelmark (2007) och Stiebe (2013). Medan Vinje och Mittelmark beskriver meningsfullhet som en motivationsresurs i människovårdande arbete, synliggör Stiebe hur starkt engagemang också kan bidra till att organisatoriska belastningar och resursbrister blir mindre synliga. I denna studie framträder båda dessa dimensioner i utbildningsledarnas beskrivningar av sitt arbete.

Meningsfullhet framträder i studien som en tydlig motivationsresurs, men intervjuerna visar samtidigt att starkt engagemang kan få organisatoriska utmaningar att framstå som hanterbara även när arbetsbelastningen är hög och gränserna för uppdraget är otydliga. Utbildningsledarnas beskrivningar tyder på att starkt engagemang ibland gör att hög arbetsbelastning och otydliga gränser accepteras som en naturlig del av arbetet. Det väcker frågor om vad som riskerar att förbli osynligt när organisatoriska belastningar hanteras genom individuellt engagemang. En möjlig tolkning är att meningsfullheten inte enbart fungerar som resurs, utan även kan bidra till att organisatoriska utmaningar blir mindre synliga och därmed svårare att uppmärksamma på verksamhetsnivå.

6.4 Sammanhållningsarbete som analytiskt bidrag

I denna studie framträder utbildningsledarnas arbete med samordning, uppföljning och återkommande kontakt som centrala delar i arbetet med att skapa kontinuitet i distansbaserade

utbildningar. Studien bidrar till tidigare forskning genom att synliggöra hur utbildningsledarens uppdrag blir en central organisatorisk förutsättning för att struktur, återkoppling och social närvaro faktiskt ska kunna upprätthållas i distansbaserad yrkeshögskola.

I materialet framträder sammanhållningsarbete som ett återkommande mönster i utbildningsledarnas arbete med att skapa kontinuitet och samband mellan utbildningens olika delar. Det ligger nära Köpséns (2022) beskrivning av hur organisatoriska villkor formar professionellt handlingsutrymme. I denna studie används begreppet sammanhållningsarbete som ett analytiskt redskap för att förstå det arbete genom vilket distansbaserad yrkeshögskola hålls samman i praktiken. Begreppet avser inte en enskild arbetsuppgift, utan det samlade arbete genom vilket utbildningsledarna genom kontakt, uppföljning, samordning och stöd bidrar till kontinuitet mellan utbildningens olika delar. Till skillnad från samordning, som främst beskriver en specifik arbetsuppgift, används sammanhållningsarbete här för att synliggöra den bredare process genom vilken utbildningens olika delar länkas samman över tid.

Arbetet kan här förstås i relation till det ”brandmansarbete” som Mårtensson (2021) beskriver, där yrkesrollen präglas av ett kontinuerligt behov av att uppmärksamma förändringar, mycket av arbetet handlar om att förebygga problem, fånga upp signaler tidigt och hantera situationer innan de växer. Detta innebär att kontakt och närvaro inte enbart framstår som reaktiva stödinsatser, utan som förebyggande praktiker genom vilka utbildningsledarna försöker upprätthålla kontinuitet i distansupplägget.

Detta aktualiserar en bredare fråga om relationer mellan individuellt och organisatoriskt ansvar. När återkommande samordningsproblem hanteras genom individuella insatser finns en risk att strukturella utmaningar blir mindre synliga på verksamhetsnivå och därmed inte heller leder till organisatoriska förändringar. Analysen visar att brister i befintliga rutiner och strukturer ibland hanteras genom att utbildningsledarna utvecklar egna arbetssätt och lösningar. Sammanhållningsarbetet kan därmed bli personbundet och skapa sårbarhet när centrala funktioner vilar på individuellt engagemang. En möjlig konsekvens är att verksamheten blir beroende av enskilda utbildningsledares initiativ, vilket kan försvåra långsiktig hållbarhet och göra viktiga arbetsprocesser mindre synliga på organisatorisk nivå.

Rollen ligger nära den mellanposition som beskrivs av Mårtensson (2021) och Köpsén (2020), men utvecklas i denna studie analytiskt som en överbryggande funktion mellan organisatoriska

krav och utbildningens vardagliga praktik.Resultaten väcker frågor om hur sammanhållningsarbetet synliggörs i uppdrag, ansvarsfördelning och resursfördelning inom verksamheten.

Tidig uppföljning, tät kontakt och avstämningar framträder som betydelsefulla arbetspraktiker, men kan också förstås som en del av utbildningsledarnas arbete med att skapa kontinuitet och sammanhang i utbildningen. Samma arbetssätt kan därmed bidra både till stöd för studerande, pedagogisk uppföljning och samordning av utbildningens olika delar.

Studien stödjer tidigare internationell forskning, där Dixson (2010) visar att meningsfull kommunikation och social närvaro är betydelsefulla i distansutbildning. Resultaten visar att digitala plattformar inte i sig skapar kontinuitet i distansutbildning, utan behöver kompletteras med ett kontinuerligt relationellt och organisatoriskt arbete från utbildningsledaren.

Resultaten bidrar till förståelsen av Work-SoC genom att visa hur utbildningsledarnas arbete med struktur, kontakt och samordning påverkar deras möjligheter att uppleva arbetet som begripligt, hanterbart och meningsfullt. I linje med Vogt et al. (2013) framträder Work-SoC därmed inte som enbart något individuellt, utan som något som formas i samspel mellan organisatoriska villkor, tillgängliga resurser och utbildningsledarnas vardagliga arbete.

6.5 Praktiska konsekvenser och utvecklingsvägar

Resultaten visar betydelsen av organisatoriska strukturer som stödjer utbildningsledarnas arbete med samordning, uppföljning och stöd i distansbaserade utbildningar. När organisatoriska ramar upplevs som otydliga framträder en risk att samordning, prioriteringar och stödinsatser i högre grad blir beroende av enskilda utbildningsledares initiativ och engagemang. Detta aktualiserar frågan om hur hållbara sådana arbetssätt är över tid och i vilken utsträckning verksamhetens funktioner blir beroende av individuella insatser. Detta ligger i linje med tidigare forskning som betonar betydelsen av tydliga stödstrukturer, kommunikation och social närvaro i distansutbildning (Dixson, 2010; Martin & Bolliger, 2018).

I materialet framträder ett nära samband mellan organisatoriskt stöd och utbildningsledarnas möjligheter att arbeta med kontakt, uppföljning och stöd till studerande. Resultaten pekar också på vikten av tydliga rutiner, fungerande system och tillgång till stöd för att utbildningsledarna ska kunna hantera arbetets krav. Ur ett Work-SoC-perspektiv kan detta förstås som

organisatoriska förutsättningar som skapar överblick, stödjer hantering av arbetskrav och bidrar till meningsfullhet i arbetet (Vogt et al., 2013). Vidare beskriver utbildningsledarna dialog, återkoppling och kollegialt stöd som viktiga för att kunna prioritera mellan arbetsuppgifter och hantera komplexa situationer i vardagen.

Analysen synliggör hur lednings- och chefsfunktioner kan bidra till tydlighet kring prioriteringar och ansvarsfördelning i utbildningsledarnas arbete. Intervjuerna visar att utbildningsledarna hanterar flera parallella krav samtidigt. Arbetet omfattar olika arbetsuppgifter som kan ges olika tyngd beroende på situation och organisatoriska förutsättningar. Det aktualiserar frågor om hur lednings- och chefstöd kan bidra till gemensamma prioriteringar i verksamheten. När utbildningsledarna förväntas hantera flera parallella uppgifter samtidigt kan tydliga prioriteringar och organisatoriskt stöd bidra till att skapa överblick och minska risken att ansvaret för avvägningar läggs på individen. Detta väcker frågor om hur verksamheter kan skapa strukturer som stödjer gemensamma prioriteringar och ger förutsättningar för både administrativa och relationella delar av uppdraget.

Resultaten pekar samtidigt på att återkommande kontakt, uppföljning och relationsskapande arbete beskrivs som betydelsefulla för att skapa kontinuitet och sammanhang i utbildningen. Tid, stöd och tydliga prioriteringar framstår därmed som viktiga förutsättningar för att utbildningsledarna ska kunna genomföra dessa delar av uppdraget.

Ett återkommande mönster är att brister i digital infrastruktur och arbetssätt lätt skapar merarbete, särskilt när digitala lösningar inte fungerar som ett stöd i det praktiska arbetet. Utbildningsledarnas beskrivningar ligger nära Mårtenssons (2021) resonemang om hur utbildningsarbete kan utvecklas i ett mer reaktivt och problemlösande arbetssätt när stödstrukturer brister. Detta framträder särskilt när de administrativa kraven ökar utan att tid, stöd och digitala verktyg utvecklas i motsvarande grad.

För verksamheter som bedriver distansbaserad yrkeshögskoleutbildning innebär resultaten att fokus inte enbart bör riktas mot pedagogiska upplägg och individuella insatser, utan även mot de organisatoriska villkor som möjliggör utbildningsledarnas arbete. En möjlig tolkning är att utbildningsledarnas möjligheter att skapa kontinuitet i utbildningen inte främst är beroende av individuellt engagemang, utan av i vilken utsträckning organisationen erbjuder fungerande stödstrukturer och gemensamma arbetssätt. Resultaten aktualiserar särskilt betydelsen av

tydliga stödstrukturer för det sammanhållningsarbete som krävs för att skapa kontinuitet i utbildningen.

Samtidigt aktualiserar resultaten en möjlig spänning mellan behovet av gemensamma arbetssätt och utbildningsledarnas handlingsutrymme. Tydliga rutiner och gemensamma strukturer kan bidra till ökad begriplighet och hanterbarhet, men kan samtidigt innebära att utrymmet för individuell anpassning och självständiga lösningar minskar. Det väcker frågor om hur verksamheter kan skapa stödjande strukturer utan att begränsa den autonomi som också framträder som betydelsefull i utbildningsledarnas arbete. En möjlig konsekvens är att alltför styrande strukturer inte bara påverkar handlingsutrymmet utan även kan minska upplevelsen av meningsfullhet genom att begränsa möjligheten att påverka och forma det egna arbetet.

6.6 Förslag till fortsatta studier

Resultaten aktualiserar behovet av fortsatt forskning om hur organisatoriska villkor och olika former av organisering påverkar utbildningsledares Work-SoC samt deras möjligheter att uppleva och hantera sitt uppdrag i distansbaserad yrkeshögskoleutbildning.

- Eftersom studien visar variationen i hur utbildningsledarna beskriver begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet finns behov av jämförande studier mellan olika utbildningsanordnare och utbildningsområden för att undersöka hur organisatoriska villkor påverkar Work-SoC.

- Det finns behov av studier som kombinerar utbildningsledares och studerandes beskrivningar av distansutbildning för att undersöka hur olika distansupplägg, uppföljning och stöd upplevs och hanteras av olika aktörer inom distansbaserad yrkeshögskoleutbildning.

- I materialet framträder hur arbetsvillkor och prioriteringar påverkas av organisatoriska ramar. Det finns därför behov av longitudinella studier som undersöker hur organisatoriska förändringar över tid påverkar arbetsvillkor och Work-SoC hos utbildningsledare.

7 Slutsats

Studien bidrar med begreppet sammanhållningsarbete för att förstå hur utbildningsledare arbetar med att skapa kontinuitet i distansbaserad yrkeshögskola. Studien visar att utbildningsledares arbete inom distansbaserad yrkeshögskola präglas av ett kontinuerligt samspel mellan organisatoriska förutsättningar, digitala arbetssätt och relationella arbetsuppgifter. Resultaten synliggör hur utbildningsledarna hanterar ett uppdrag som omfattar samordning, uppföljning, stöd och prioriteringar mellan flera parallella processer.

Analysen visar hur samspelet mellan organisatoriska villkor och vardagliga arbetspraktiker bidrar till utbildningsledarnas upplevelser av begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet som är centrala dimensioner i Work-SoC.

Studien visar att utbildningsledare upplever sitt uppdrag som komplext och mångdimensionellt. Där organisatoriska villkor, tillgång till resurser och yrkesrollens ansvar tillsammans formar deras möjligheter att skapa överblick, hantera arbetskrav och uppleva meningsfullhet i arbetet.

Rollen omfattar mer än administration och planering och innebär ett kontinuerligt arbete med att samordna lärande, studerande, LIA, administration, bransch och andra delar av utbildningen. Analysen visar hur utbildningsledare rör sig mellan stödjande, samordnande och pedagogiska uppgifter samt återkommande kontakter med studerande, samtidigt som de hanterar motstridiga krav från olika aktörer och nivåer i verksamheten.

Detta arbete kommer till uttryck genom de praktiker som utbildningsledarna använder för att skapa sammanhang mellan utbildningens olika delar. Genom återkommande uppföljning, samordning, tillgänglighet och tidiga avstämningar bidrar de till kontinuitet och orienterbarhet i en utbildningsform där den dagliga fysiska närvaron är begränsad. Dessa insatser framträder därmed inte som kompletterande aktiviteter, utan som integrerade delar av hur utbildningen organiseras och hålls samman över tid.

Analysen lyfter fram tre centrala iakttagelser. För det första synliggörs sammanhållningsarbete som ett analytiskt begrepp för att förstå hur utbildningens olika delar hålls samman i praktiken. För det andra visar resultaten att utbildningsledarna kontinuerligt behöver prioritera mellan administrativa uppgifter, kontakt med studerande, samordning och uppföljning i det dagliga

arbetet. För det tredje visar resultaten att meningsfullhet rymmer en dubbelhet där engagemang fungerar som en resurs i arbetet, samtidigt som gränsen mellan det formella uppdraget och det egna engagemanget ibland blir mindre tydlig.

Studien bidrar med kunskap om hur utbildningsledares Work-SoC formas i samspelet mellan organisatoriska villkor och vardagliga arbetspraktiker i distansbaserad yrkeshögskola. Work-SoC framträder som beroende av de stödstrukturer, resurser, ansvarsfördelningar och det handlingsutrymme som omger uppdraget, samtidigt som det formas genom utbildningsledarnas arbete med att skapa struktur, samordning och kontinuitet. Studien bidrar därmed med ett analytiskt perspektiv på hur utbildningens olika delar hålls samman i en utbildningsform där fysisk närvaro är begränsad.

Samtidigt visar resultaten att utbildningsledarnas arbete präglas av ett starkt engagemang och en tydlig känsla av ansvar för utbildningens kvalitet och de studerandes utveckling. Parallellt med de utmaningar som beskrivs, framträder arbetet som meningsfullt, inte minst genom möjligheten att följa studerande över tid och bidra till deras lärande och yrkesmässiga utveckling. Studien synliggör därmed inte bara de organisatoriska villkor som påverkar uppdraget, utan också de resurser, relationer och erfarenheter som ger arbetet mening. Detta pekar på betydelse av att skapa organisatoriska förutsättningar som gör det möjligt att ta tillvara utbildningsledarnas engagemang och professionella kunnande i en utbildningsform som fortsatt förväntas ha stor betydelse inom yrkeshögskolan.

Referenser

Antonovsky, A. (2005). *Hälsans mysterium.* Natur och Kultur.

Asghari, H. (2024). Vocational didactics based on industrial teachers' stories: A study on vocational teaching and vocational learning in Swedish vocational upper secondary schools. *SJVD-Scandinavian Journal of Vocations in Development*, 9(1), 91–109. https://doi.org/10.7577/sjvd.5710

Bengtsson, S., & Svensson, L. (2011). *Närhet och kommunikation på distans.* Rapport 11:03. Högskolan Väst.

Berner, B. (2024). *Kunskapens vägar.* Arkiv Förlag & Tidskrift. https://doi.org/10.13068/9789179243906

Billett, S. (2001). Knowing in practice: re-conceptualising vocational expertise. *Learning and Instruction, 11*, 431–452. https://doi.org/10.1016/S0959-4752(00)00040-2

Bouwman, L., & Vaandrager, L. (2022). Critical Issues Related to the Salutogenic Theory and Its Implementation. I M. Eriksson, L. Vaandrager, & B. Lindström (Red.), *The Hitchhiker's Guide to Salutogenesis* (s. 117–126). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-031-89568-5

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa

Bryman, A. (2021). *Samhällsvetenskapliga metoder.* Liber AB.

Carlsson, R. (2025, 19 oktober). *STARS*. https://stars-society.org/wp-content/uploads/2023/04/SOC-29-SWEDISH.pdf

Carlsson, S. (2025). *Yrkesundervisningspraktiker – ett sociomateriellt perspektiv.* Högskolan Väst.

Dixson, M. (2010). *Creating effective student engagement in online courses: What do students find engaging?* Journal of the Scholarship of Teaching and Learning, 10(2), 1–13.

Eriksson, M. (2022). The sense of coherence: The concept. I M. B. Mittelmark, G. F. Bauer, L. Vaandrager, J. M. Pelikan, S. Sagy, M. Eriksson, G. A. Espnes & C. M. Magistretti (Red.), *The Handbook of salutogenesis* (s. 61–68). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-79515-3

Grahn Johansson, V. (2025). *Att vara och bli yrkeslärare: Lärande som nykomling och erfaren i arbete och studier.* (Nr 593): Linköpings universitet. https://doi.org/10.15626/LUD.593.2025

Köpsén, J. (2020). *Knowledge in VET curricula and power in society and labour market Policy and practice: demands-based and employer-driven Swedish higher vocational education.* (Linköping Studies in Behavioural Science Nr 223). Linköpings universitet.

Köpsén, J. (2022). Being successful in the educational market: employers in practice of Swedish higher VET provision. *Globalisation, Societies and Education*, 20(2), 240–251. https://doi.org/10.1080/14767724.2022.2075833

Lyckander, R., & Samuelsen, Ø. (2023). Deltakerundersøkelsen for yrkesfag- lærere 2023. (Rapport 21). NIFU.

Martin, F., & Bolliger, D. U. (2018). Engagement Matters: Student Perceptions on the Importance of Engagement Strategies in the Online Learning Environment. *Online Learning Journal*, 22(1), 205–222. https://doi.org/10.24059/olj.v22i1.1092

MYH. (2016). *Översyn av distansutbildningar inom yrkeshögskolan, Regeringsuppdrag 4.* Myndigheten för yrkeshögskolan.

Mårtensson, Å. (2021). *Yrkesutbildning på gränsen mellan skola och arbetsliv – en intervjustudie om yrkeslärares och handledares arbete med arbetsförlagt lärande.* Linköpings universitet. https://doi.org/10.3384/9789179290481

Sandblad, A. (2021). *Yrkeskunnande Maskiner Människor.* (PhD Thesis Work Integrated Learning No. 47): Högskolan Väst.

Stiebe, A. (2013). Bortom varje institutionellt system äger något likt en kärleksaffär rum – Salutogent perspektiv på arbetsrelaterad mental belastning. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 19(1), 55–68. Hämtat från https://journals.lub.lu.se/aoa/article/view/17771

Säljö, R. (2021). Från materialitet till sociomaterialitet - lärande i en designad värld. *Techne Series*, 28(4), 193–208. https://doi.org/10.7577/TechneA.4736

Vetenskapsrådet. (2024). *God forskningssed.* Vetenskapsrådet.

Vinje, H. F., & Mittelmark, M. B. (2007). Job engagement's paradoxical role in nurse burnout. *Nursing and Health Sciences*, 9(2), 107–111. https://doi.org/10.1111/j.1442-2018.2007.00310.x

Vogt, K., Jenny, G., & Bauer, G. (2013). Comprehensibility, manageability and meaningfulness at work: Construct validity of a scale measuring work-related sense of coherence. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(1), Article 1111. https://doi.org/10.4102/sajip.v39i1.1111

Ye, R., & Nylander, E. (2025). Challenging Merit: Analysing Competences in Research on Vocational Education through Convention Theory. *Historical Social Research*, 50, 282–308. https://doi.org/10.12759/hsr.50.2025.38

Bilaga 1

Översättning, Rasmus Carlsson

Rasmus Carlsson rasmus@rasmuscarlsson.se (Carlsson R., 2025)

Detta är underlag till intervjun, ”var skulle du befinna dig på skalan”, ”vad får dig att välja den ena framför den andra”

Vad tycker du personligen om ditt nuvarande arbete, med avseende på din arbetssituation, i allmänhet?

	1	2	3	4	5	6	7	
1. **hanterbart**	O	O	O	O	O	O	O	**ohanterbart**
2. **meningslöst**	O	O	O	O	O	O	O	**meningsfullt**
3. **strukturerat**	O	O	O	O	O	O	O	**ostrukturerat**
4. **lätt att på-verka**	O	O	O	O	O	O	O	**omöjligt att på-verka**
5. **obetydelsefullt**	O	O	O	O	O	O	O	**betydelsefullt**
6. **tydligt**	O	O	O	O	O	O	O	**otydligt**
7. **kontrollerbart**	O	O	O	O	O	O	O	**okontrollerbart**
8. **ogivande**	O	O	O	O	O	O	O	**givande**
9. **förutsägbart**	O	O	O	O	O	O	O	**oförutsägbart**

Övrig avslutande fråga:

Är det något mer du vill tillägga om hur du upplever eller hanterar ditt arbete?

Bilaga 2

Samtycke till personuppgiftsbehandling

Jag samtycker till att mina personuppgifter i form av
Enkätsvar efter en intervju som registreras med ett nummer, där svar inklusive fritext förekommer i ett formulär. Ditt förnamn kommer att sparas i inlåst förvar i fysisk låda och ersättas med ett nummer i all digital information.

Uppgifterna får behandlas av Linköpings universitet för följande ändamål: Detta ligger till grund för ett forskningsarbete i samband med min masteruppsats. Syftet med behandlingen är att undersöka hur utbildningsledares arbetsrelaterade känsla av sammanhang (Work-SoC) formas i distansbaserad yrkeshögskola, med fokus på organisatoriska villkor, struktur, stöd och relationellt arbete ur ett salutogent perspektiv.

Information
Personuppgifterna kommer att hanteras på följande sätt,
Dina uppgifter kommer endast att hanteras på YH Akademins interna och säkrade servrar. Endast Carina Forsmans och berörda handledare vid Linköpings universitet kommer att ha tillgång till materialet. Uppgifterna kommer inte att delas med externa mottagare och kommer inte att användas för något annat ändamål än det som anges ovan. Det kommer inte heller att delas med andra på YH Akademin eller koncernen. Materialet kommer att behandlas konfidentiellt och avidentifieras i den slutliga masteruppsatsen, så att du som deltagare inte kan identifieras.

Uppgifterna kommer att användas för ovanstående ändamål och i enlighet med detta samtycke. Den rättsliga grunden för behandlingen av dina personuppgifter är att du har gett ditt frivilliga samtycke

Linköpings universitet, 581 83 Linköping, med organisationsnummer 202100-3096 är personuppgiftsansvarigt. Du hittar Linköpings universitets integritetspolicy på www.liu.se.

Samtycket är giltigt tills sammanfattningen är klar. Därefter kastas underlaget (Forms-enkäten) efter godkännande av studien. Du har rätt att när som helst ta tillbaka ditt samtycke. Detta gör du genom att kontakta carina.forsmans@yh.se. Jag kommer i så fall upphöra att behandla personuppgifter som vi har samlat in med stöd av detta samtycke. Uppgifter som ingår i resultat som redan har åstadkommits kommer dock inte att påverkas av att ditt samtycke återkallas. Du har rätt att få information om de personuppgifter vi behandlar om dig. Du har också rätt att få
felaktiga personuppgifter om dig själv rättade. Om du har klagomål på vår

behandling av dina personuppgifter kan du kontakta vårt dataskyddsombud via dataskyddsombud@liu.se. Du har även rätt att inge klagomål till tillsynsmyndigheten om du tycker att vi behandlar dina personuppgifter på ett

felaktigt sätt.

Jag samtycker till att Linköpings universitet behandlar personuppgifter om mig i enlighet med ovanstående.

Ort	Underskrift
Datum	Namnförtydligande