

Lunds universitet
Sociologiska institutionen

Anpassningsbar och tillgänglig

En kvalitativ studie om studenters upplevelser av konceptet flexibilitet genom deltidsjobb inom detaljhandeln

Författare: Moa Olsson

Kandidatuppsats: SOCK04, 15 hp

Vårterminen 2021

Handledare: Rasmus Ahlstrand

Abstrakt

Författare: Moa Olsson

Titel: *Anpassningsbar och tillgänglig – En kvalitativ studie om studenters upplevelser av konceptet flexibilitet genom deltidsjobb inom detaljhandeln*

Kandidatuppsats: SOCK04, 15 hp

Handledare: Rasmus Ahlstrand

Sociologiska institutionen, vårterminen 2021

I denna studie beskrivs och analyseras deltidsanställda universitetsstudenters upplevelser inom den svenska detaljhandeln. Det identifierade forskningsproblemet utgår från förväntningar på anpassningsbarhet och flexibilitet som finns på unga deltidsarbetande och studerande vuxna, samt hur dessa förväntningar hanteras av studenterna. Detta är relevant och av värde att studera för att utveckla empirisk förståelse kring studenternas förhållningssätt till sina arbeten och anställningar. Syftet är därför att bidra med kunskap och förståelse kring hur deltidsarbetande studenter upplever konceptet flexibilitet genom sina anställnings- och arbetssituationer. Detta möjliggörs genom att låta extraanställda studenters erfarenheter framträda i en semistrukturerad intervjustudie. Med hjälp av analysmetoden tematisk analys, samt med stöd av tidigare forskning och teoretiska perspektiv kring flexibilitet på arbetsmarknaden, tolkas och analyseras det insamlade materialet. Bland annat används Atkinsons (1984) organisationsmodell med bemanningslösningarna numerisk och funktionell flexibilitet. Studiens resultat utgår i att de deltidsanställda studenterna med en annan och huvudsaklig sysselsättning upplever höga förväntningar gällande anpassningsbarhet och flexibilitet inom arbetet i detaljhandeln. Detta tar sig uttryck i anställningskontrakten, arbetets struktur och uppbyggnad, samt arbetstiderna, genom både gemensamma och olikartade personliga erfarenheter. Studenterna uppfyller även arbetsgivarnas behov av både numerisk och funktionell flexibilitet.

Nyckelord: detaljhandel, student, deltidsanställning, extraanställning, anpassningsbarhet, flexibilitet, kompetens

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	3
1.1 Syfte och frågeställningar.....	4
1.2 Tidigare forskning.....	4
1.3 Avgränsningar.....	4
2. Bakgrund.....	6
2.1 Deltidsanställningar och dess betydelse inom detaljhandeln.....	6
2.2 Deltidsanställning: flexibilitet eller otrygghet eller både och?.....	6
3. Teoretiskt ramverk.....	8
3.1 Organisatorisk flexibilitet.....	8
3.2 Kompetens och kompetensutveckling i det flexibla arbetslivet.....	9
4. Metod.....	11
4.1 Metodansats.....	11
4.2 Intervjuguide.....	11
4.3 Urval.....	12
4.4 Genomförande.....	14
4.5 Analysmetod.....	15
4.6 Metoddiskussion.....	16
4.7 Trovärdighet.....	17
5. Resultat och analys.....	18
5.1 Anställningarna.....	18
5.2 Arbetsmässig flexibilitet.....	20
5.3 Tidsmässig flexibilitet.....	22
5.4 Kompetens.....	24
5.5 Jämförelse mellan större och mindre butiksarbetsplatser.....	27
5.6 Slutsats.....	29
5.7 Avslutande reflektion.....	30
Litteraturförteckning.....	31
Bilaga: Intervjuguide.....	34

1. Inledning

Flexibilitet och arbete är två koncept som präglar varandra genom den moderna arbetsmarknadens utveckling, som under de senaste årtiondena kännetecknats av arbetsgivares uttalade flexibilitetskrav (Handels 2014, 4). Kraven på flexibilitet och effektivitet har ökat, och det är främst alternativa anställningar som behovsarbete och deltidsarbete som anses förse företag med flexibilitet (Strandlund et al. 2018, 27).

Vidare har specifikt detaljhandelsbranschens karaktär skapat ett strukturellt behov av tillfällig personal genom utvecklingen mot större tillgänglighet, ökade öppettider och behovet av anpassning gentemot föränderlig efterfrågan (Tullberg et al. 2014, 11). Arbetsgivarna strävar alltså alltid efter flexibilitet och det utbredda fenomenet med deltidsanställningar och behovsarbete har blivit norm även inom detaljhandeln. Däremot innebär ökningen av deltids- och extraanställda även att det inte längre finns samma möjligheter till kompetensutveckling och att andelen otrygga anställningar har ökat (Colfach & Lövenskiöld 2007, 1; Handels 2014, 27).

En anledning till att denna utveckling varit möjlig är för att det finns en tillgång på arbetskraft som är villig att arbeta deltid. Arbetsgivare har behov av anställda som accepterar dessa anställnings- och arbetsvillkor som skapar flexibilitet i verksamheten. Strandlund et al. (2018) argumenterar för att alternativa och flexibla anställningar inte bara medför negativa effekter. Snarare menar de att dessa anställningar kan ha en positiv inverkan för vissa grupper på arbetsmarknaden, exempelvis studenter. Studenter kan i större utsträckning ta sig an de arbets- och anställningsvillkor som förknippas med otrygghet i arbetslivet, och därför kan studenter och extraanställningar tänkas bli till en god kombination. Det är dock viktigt att lyfta hur deltidsanställda studenter faktiskt och verkligt upplever de omfattande krav på flexibilitet som ställs inom detaljhandeln. Detta är vad denna studie ämnar utforska.

Eftersom studenter befinner sig i livssituationer som i många fall anses fungera bra i kombination med deltidsarbete, är det intressant att analysera hur det är att balansera flera sysselsättningar i vardagen samtidigt. Att som student arbeta inom detaljhandeln visar på en förmåga till anpassningsbarhet och flexibilitet. Hur hanterar dock unga vuxna att deltidsarbeta samtidigt som de studerar på heltid? Och vad innebär det för dem? Det identifierade forskningsproblemet utgår med andra ord från förväntningar på anpassningsbarhet och flexibilitet som finns på deltidsarbetande studenter, samt hur dessa förväntningar hanteras av studenterna själva.

1.1 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna studie är att beskriva och analysera deltidsarbetande universitetsstudenters upplevelser av att arbeta inom svensk detaljhandel. Med hjälp av kvalitativ metod och semi-strukturerade intervjuer är syftet att bidra med kunskap och förståelse kring hur de deltidsarbetande studenterna själva upplever att vara anpassningsbara och vad konceptet flexibilitet betyder för dem genom sina anställnings- och arbetssituationer. Studien utgår från följande frågeställningar:

- Hur upplever deltidsarbetande studenter inom svensk detaljhandel förväntningar på anpassningsbarhet och flexibilitet?
- Vad betyder flexibilitet för deltidsarbetande studenter inom detaljhandeln och hur tar den sig uttryck?
- Hur påverkas studenternas livssituation av kraven på flexibilitet?

1.2 Tidigare forskning

Tidigare studier behandlar bland annat otrygga anställningar i form av ofrivilligt extra- och deltidsarbete (se Strandlund et al. 2018), hur arbetsmarknaden karaktäriseras av ökad flexibilitet och otrygghet (se Peterson 2007; Håkansson & Isidorsson 2004; Allvin et al. 2012) och även om situationen inom detaljhandeln (se exempelvis Tullberg et al. 2014). Internationell forskning behandlar i större utsträckning studenter inom detaljhandeln, men fokuserar främst på studenters motiv till att deltidsjobba. Här berörs bland annat stressfaktorer för deltids- och timanställda inom detaljhandeln (se Zeytinoglu et al. 2004), vilket även undersöks gällande specifikt studenter (se Robotham 2009). Vidare studier utforskar specifikt balansen mellan studier och deltidsarbete (se Moreau & Leathwood 2006; Robotham 2012; Hall 2010; Broadbridge & Swanson 2005). Studierna utgår till stor del i kvantitativ forskningsansats. Den existerande forskningen visar på behovet av att utveckla både teoretisk och empirisk förståelse kring deltidsanställda studenters förhållningssätt till sina arbeten och anställningar, speciellt i en nationell kontext.

1.3 Avgränsningar

Jag väljer att undersöka studenter som har studierna som främsta sysselsättning och jobbet som sidosyssla. Fokus på detaljhandeln och deltidsanställda studenter grundas i ett intresse för detta arbetsfält som följd av tidigare erfarenheter och kunskaper om arbete och anställningar inom området. Det är i detta viktigt att förtydliga att min roll som forskare och mina perspektiv har

beaktats både initialt och genomgående i studien. Med hjälp av studien har jag kunnat fördjupa, förankra, omvandla och aktivt reflektera över min möjliga förståelse genom material, teorier och tidigare forskning. Detta diskuteras närmare i avsnitt *4.7 Trovärdighet* som en del av metodkapitlet.

Studien undersöker inte en specifik grupp studenter med en viss studieinriktning eller på en viss studienivå, utan ser på alla typer av studenter som deltidsarbetar inom detaljhandeln. Detta kan innebära att intervjupersonerna har olika förutsättningar gällande skolan i relation till butiksjobbet som i sin tur leder till uppfattningar om arbetets flexibilitet.

Jag fokuserar vidare inte på individuella branscher, utan vänder mig till detaljhandeln i stort. Studien inkluderar därför olika typer av verksamheter gällande storlek, inriktning, funktion och arbete. Att individerna genomgår olika studier, jobbar inom olika branscher, av olika anledningar, med olika anställningar och att arbetet ser olika ut leder till variation och representation, vilket är intressant med tanke på studiens syfte.

2. Bakgrund

Här presenteras centrala begrepp och relevant tidigare forskning med varierande fokus, genom vetenskapliga artiklar och rapporter. Det har visat sig svårt att finna material för mitt specifikt valda ämne med dess avgränsning och omfång, och därför har sökning efter tidigare forskning gjorts för att skapa en sammanställd och översiktlig redogörelse för området i Sverige och internationellt. Trots olikartade utgångspunkter och mål kan studierna bidra med förståelse kring förutsättningarna för arbete inom detaljhandeln.

2.1 Deltidsanställningar och dess betydelse inom detaljhandeln

Butikssäljare inom fackhandeln utgjorde år 2019 det näst vanligaste yrket i Sverige (SCB 2019) och handelsbranschen sysselsätter runt 12 procent av landets arbetskraft (Svensk Handel 2020, 98). Andelen deltidsanställningar har ökat över 25 år, inkluderat de kortaste formerna för deltidsanställning (Handels 2016, 3). 69 procent av anställda inom detaljhandeln jobbade deltid år 2015 (ibid.), och nära 30 procent av medarbetarna har tidsbegränsade anställningar (Handels 2014, 3. LO 2020, 11-13).

En definition av det relevanta begreppet deltidsanställning är av betydelse, samt hur jag har valt att använda och tolka begreppet, och hur de bör beaktas vidare i arbetet i relation till mitt material och min presentation. Tullberg et al. (2014, 7) berättar hur man juridiskt skiljer på fasta anställningar och visstidsanställningar. Det finns många varierande anställningsformer, och tillfällig bemanning är inte helt lätt att tyda eller avgränsa (ibid.). LO (2020, 4) benämner tillsvidareanställning som fast anställning, eftersom den inte upphör automatiskt vid en viss tid. Inom visstidsanställningar innefattas allmän visstid, vikariatsanställning, säsongsanställning och provanställning, där formerna har olika legalitetsstatus (Tullberg et al. 2014, 7). Behovsanställning tillhör tekniskt sett allmän visstid, och formerna har gemensamt att de är avtalade att gälla till en viss tid (LO 2020, 4). Tillfällig bemanning kan även innebära fastanställd personal som jobbar mer (Tullberg et al. 2014, 7). I denna studie benämner jag både deltidsanställning och extraanställning, vilket följer av studenternas varierande och olikartade anställningsformer.

2.2 Deltidsanställning: flexibilitet eller otrygghet eller både och?

Strandlund et al. (2018) undersöker olika anställningssituationer inom handeln, ser på vad som karakteriserar individer med dessa anställningar, samt individernas upplevelser av ohälsa, ekonomisk oro och anställningsotrygghet. Studien visar på att alternativa anställningar kan

upplevas leda till dessa negativa konsekvenser. Genom en uppdelning av deltagande studenter i tillsvidareanställda och timanställda framgick det att tillsvidareanställda studenters avtalade arbetstid till stor del stämde överens med den faktiska arbetstiden (ibid. 29). Nära hälften av de tillsvidareanställda studenterna tillfrågades att extraarbeta mer än en gång i veckan, men ville inte arbeta i större utsträckning (ibid.). Timanställda studenter hade både lägre faktisk och avtalad arbetstid i jämförelse, och 45 procent av de timanställda hade mer specifikt en tidsbegränsad anställning. I likhet med tillsvidareanställda studenter ville majoriteten dock inte arbeta fler timmar. Timanställda studenter kände även lägre ekonomisk oro och anställningsotrygghet än andra analyserade grupper. Studiens resultat utgår i att tillsvidareanställda och timanställda studenter generellt befinner sig inom de minst utsatta anställningssituationerna, i jämförelse med andra handelsanställda (ibid.). Strandlund et al. (2018) klargör inte studienivån bland de undersökta studenterna, något som kunnat bidra med insikter gällande kontexten för studiens resultat.

Vidare framgår att studenter generellt kan uppleva både fördelar och nackdelar med deltidsarbete. Robotham (2012, 2-3) visar på att studenters deltidsarbete är en norm snarare än ett undantag i flera länder, och anledningarna till detta ser olika ut. I denna enkätundersökning arbetade majoriteten av studenterna inom handel eller service. Han visar på både positiva och negativa följder av deltidsjobben för studenter, men positiva följder var övervägande för studiens deltagare (ibid. 7-8). Moreau och Leathwood (2006, 25), som pekar på att forskning om studenters deltidsarbete övervägande är kvantitativ, ämnar lyfta studenters upplevelser av arbetet. Även i denna studie är många av de deltagande studenterna anställda inom handeln, och uppger att det finns höga förväntningar på flexibilitet från arbetsgivarna (ibid. 32). Zeytinoglu (et al. 2004), som inte studerar specifikt studenter, visar bland annat på att jobbetstrygghet och oförutsägbara timmar bidrar med stress och problematik på detaljhandels arbetsplatser, och att deltids- och timanställda känner sig utbytbara (ibid. 538). Här framgår att korta och tillfälliga anställningar leder till att trygghet minimeras, samtidigt som flexibilitet maximeras (Atkinson 1984).

I Sverige har otrygga och tillfälliga anställningar som behovs- och timanställningar ökat kraftigt inom detaljhandeln över 25 år (Tullberg et al. 2014, 4), från 12 procent till 28 procent (Handels 2016, 3). Handelssektorn sysselsätter många unga, och det är främst unga vuxna som har tidsbegränsade anställningar, där den högsta andelen på 51 procent är inom åldersgruppen 16 till 24 år (LO 2020, 7; Handels 2014, 9; Svensk Handel 2020, 98). Bland anställda mellan 25 och 29 år halveras andelen tidsbegränsade anställningar (LO 2020, 7). Det är bara 40 procent av behovsanställda inom handeln som anser att jobbet bidrar med trygghet (Handels 2014, 3).

3. Teoretiskt ramverk

I detta kapitel presenteras främst centrala delar av mina teoretiska utgångspunkter, som används för att besvara studiens frågeställningar och uppnå dess syfte att studera deltidsanställda studenters upplevelser av flexibilitet inom den svenska detaljhandeln.

3.1 Organisatorisk flexibilitet

Genom Atkinsons (1984b, 15) modell för den flexibla firman beskrivs hur arbetsgivare genomför förändringar i arbetsorganisationer för att uppnå högre flexibilitet inom arbetsstyrkan. Genom förändringarna säkerställer företag funktionell, numerisk och ekonomisk flexibilitet (ibid.). Funktionell flexibilitet uppfyller arbetsgivarens behov av att anställda effektivt kan omplaceras mellan olika arbetsuppgifter (ibid. 11). Numerisk flexibilitet eftersträvas för att arbetstimmar ska kunna ökas eller minskas snabbt, billigt och enkelt utefter möjliga förändringar i efterfrågan på arbetskraft, så även kortsiktigt (ibid.). Ekonomisk flexibilitet handlar om hur företag strävar efter att hålla nere kostnader för både anställningar, löner och utbildningar (ibid. 12). Den nya företagsstrukturen innebär en uppdelning av arbetsstyrkan, där perifera anställda grupperas runt verksamhetens stabila kärngrupp av anställda. Periferin kan uppfylla arbetsgivarens behov av numerisk flexibilitet, och i kärnan tillgodoses arbetsgivarens behov av funktionell flexibilitet (ibid. 15). Periferin utför arbete som innebär allmänna och generella färdigheter, medan kärnan utför företagsspecifikt arbete (Atkinson 1984, 3). Vidare associeras negativa effekter av flexibilitet med anställda som befinner sig i periferin, medan positiva aspekter av flexibilitet förknippas med organisationens kärna (Peterson 2007, 38). Allvin (et al. 2006, 34) kopplar även numerisk flexibilitet till utbytbarhet och funktionell flexibilitet till förtroende.

Atkinsons (1984) modell för flexibilitet har praktiskt använts för att studera detaljhandeln. Handels (2014, 3) beskriver hur kärnan säkerställer kompetensutveckling, och att medarbetare har relativt breda kunskaper. Dessa anställda lär upp ny personal och har en överblick över arbetsplatsen (ibid. 31). Handels visar att genom företags användning av numerisk flexibilitet kan de variera antalet anställda utefter säsong, veckodag eller tid på dygnet (ibid. 3). För anställda inom branschen handlar flexibilitet i arbetet om denna möjlighet för arbetsgivaren att anpassa personalens sammansättning och omfattning (ibid. 6).

Tullberg (et al. 2014, 8) menar att anställda i kärnan kan fungera omväxlande i olika roller, positioner och uppgifter genom arbetsrotation. Perifera anställdas arbetsuppgifter och roller är av mindre betydelse, de har mindre behov av upplärning och kan lättare anpassas (ibid.). Hög

andel deltidsanställningar lyfter möjligheten av flexibel bemanning genom bland annat mertid och behovsanpassade scheman, och strukturella förändringar som lett till denna utveckling innefattar ändrade preferenser hos anställda genom exempelvis önskemål om flexiblare och egenkontrollerade arbetstider (ibid. 4). Numerisk flexibilitet kan nämligen även innebära hög grad av frihet genom att kunna avstå att jobba, speciellt för bland annat grupper där arbetet främst innebär en extrainkomst (ibid. 26-27). Det finns alltså både fördelar och nackdelar att finna gällande flexibla arbetstider för extraanställda. Vidare beskriver Tullberg (et al. 2014, 35-37) hur funktionell flexibilitet även förekommer när personalstyrkan är liten. I dessa organisationer ska alla kunna, och kunna delta, i alla arbetsuppgifter. Personalen ska ha tillräcklig kunskap och förmåga att lära sig och växla mellan många arbetsuppgifter med skilda krav, så kallat "multi-skill" (ibid.).

Barron och Anastasiadou (2009) menar att arbetsgivares efterfrågan av just studenter fokuseras runt deras önskan att kontrollera sina anställda, och kontrollen framträder genom ekonomiska och kontraktsmässiga fördelar för arbetsgivaren. Den framträder även då studenter bidrar till en flexibel arbetsstyrka genom både numerisk och funktionell flexibilitet (ibid.). Genom detta framgår att funktionell flexibilitet kan aktualiseras bland anställda i periferin.

Arbetstagare behöver alltså acceptera föränderliga och olikartade förhållande och villkor för både arbetet och anställningen. För att förstå rådande flexibilitetskrav utifrån anställdas perspektiv och upplevelser lyfts följderna av arbetsmarknadens struktur och utveckling. Sennett (2007, 17) menar att förändringar för arbete, kunskap och konsumtion i samhället inte har gjort människor fria. Den nya och rådande strukturen leder snarare till bland annat låg institutionell lojalitet och försvagad institutionell kunskap bland anställda (ibid. 50). Strukturen innebär även minskad grad av deltagande och höga nivåer av oro hos anställda gällande duglighet och gynnsamhet för organisationen (ibid. 128). Sennetts problematisering diskuteras vidare i det kommande avsnittet.

3.2 Kompetens och kompetensutveckling i det flexibla arbetslivet

Sennett (2007, 38) menar att inom den nya strukturen för flexibla organisationer ska individer ständigt lära sig nya kunskaper och förändra sina kunskapsgrunder. Detta kunskapsintag innebär bredd snarare än djup. Att vilja fördjupa och utveckla sina kunskaper är nämligen ett hinder för företag där anställda förväntas genomföra många olika arbetsuppgifter (ibid. 78). Flexibla organisationer uppskattar istället rörlig kompetens, med förmågan att arbeta med föränderliga och olikartade uppgifter och grupper, samt med förmågan till problemlösning oavsett sammanhang (ibid. 102). Anställda ska upprätthålla denna intellektuella rörlighet

snarare än att vara djupt involverade (ibid. 138). Genom de aktuella förhållningssätten till arbetet ska man alltså vara effektiv, produktiv och ombytlig. Arbetet utan uppmuntran till djupare engagemang kan tänkas bidra till att tillfälligt anställda grupper som studenter passar flexibla organisationers sammansättningar och ändamål. Vidare eftersöker flexibla verksamheter även potentiell förmåga att växa snarare än tidigare prestationer, och om man anses sakna dessa inre tillgångar bedöms man inte som användbar eller meningsfull (ibid. 94). Sammantaget sker en individualiseringsprocess där ansvar hamnar på anställda att själva vilja ha intresset för att kunna utvecklas.

Kock (2018) indikerar sämre möjligheter till formellt lärande inom handelssektorn. Han förklarar hur formellt och informellt lärande används för att bättre förstå kompetensutveckling på arbetsplatser. Formellt lärande kännetecknas bland annat av att det genomförs vid särskilda tillfällen och leds av någon, samt att utbildningen genomförs på bekostnad av arbetsgivaren. Informellt lärande kännetecknas istället av att det bland annat pågår när som helst och ofta som följd av eget initiativ och utförande av arbetet, där deltagare inte nödvändigtvis är medvetna om eller fokuserade på lärandet. Faktorer med betydelse för möjligheten till informellt lärande inkluderar bland annat krav, förväntningar och uppmuntran från chefer, samt betydelsen av delaktighet. Kock menar att forskning om informellt lärande ofta inte problematiserar det, utan snarare lyfter dess värde och betydelse (ibid.).

Om kunder har höga krav och förväntningar på hjälp, råd och kunskap av personalen höjs vikten av kompetensutveckling i verksamheten (Tullberg et al. 2014, 53). Som tidigare nämnts kan kompetensutveckling ske genom att oerfaren personal arbetar med erfaren och ordinarie personal, och därmed hoppas företag att situationer för kontinuerligt lärande av rutiner skapas i organisationen (ibid. 55).

4. Metod

I kapitlet redovisas forskningens genomförande och val, vilket inkluderar utformandet av studien, redogörelse för urvalet, insamling och hantering av materialet, samt riktningen i det efterföljande analysarbetet. Här följer även metoddiskussion, samt forskningsetiska principer och en genomgång av studiens trovärdighet.

Studien har inte initialt utgått från teori, och uppsatsens inriktning är därav empirisk. Eftersom teorin är ett resultat av den genomförda undersökningen och materialet utgår jag främst från ett induktivt förhållningssätt i forskningsprocessen (Bryman 2018, 41). Jag antar även en kunskapsteoretisk ståndpunkt eftersom arbetet sedermera är tolkningsinriktat (ibid. 455).

4.1 Metodansats

Som följd av studiens forskningsintresse och avgränsning, med syftet att bilda förståelse för individuella anställdas upplevelser i arbetslivet, använder jag mig av en kvalitativ metodansats. Kvalitativ metod handlar om att studera samhällsliga fenomen i ett sammanhang genom hur de skapas och vad de betyder (Rennstam & Wästerfors 2015, 24), samt hur individer uppfattar och tolkar sin sociala verklighet (Bryman 2018, 61).

Då studiens syfte är att fånga individuella resonemang och uttryck hos studenter gällande deras uppfattningar om sina rådande situationer på arbetsplatser inom detaljhandeln, tar jag hjälp av semistrukturerade intervjuer för insamlandet av empirin. Becker (2008, 25) menar att intervjumetoden är lämplig att använda när man vill ta reda på vad människor anser att de gör, samt hur de tolkar saker, händelser, människor och upplevelser i sina liv. Målet är att nå kunskap om ett specifikt fenomen, i form av individers upplevelser av flexibilitet genom sina anställningar och arbeten. Vidare reflektion av gjorda metodval följer i avsnitt 4.6 *Metoddiskussion*.

4.2 Intervjuguide

Vid forskningens påbörjande framställs specifika teman av intresse för studien, baserat på genomgång av tidigare forskning. Relevanta teman framställs för att kunna avgränsa och skapa riktlinjer i studien vid insamlingen av det empiriska materialet (Becker 2008, 134). Detta ledde sedan till möjligheten att operationalisera mina formulerade kategorier till semistrukturerade intervjufrågor som kunde lyfta ämnen inom fokus för min studie. De främsta teman som utgör grunden för intervjuerna är anställning, engagemang och flexibilitet. Viktigt att ha med sig är dock att jag aktivt valt att inte utforma direkta frågor om flexibilitet, då förhoppningen var att

fenomenet kunde uppkomma omedvetet genom uttalade insikter, samt framgå genom djupare studie av materialet i analysen. Beslutet följer även av bedömningen att det är svårt att formulera uttömmande och heltäckande frågor om konceptet. Personliga skildringar hjälpte till att förankra flexibilitet i skeenden som i sin tur kunde studeras i analysen. Temat engagemang har visat sig mindre givande för studiens slutliga resultat och fokus, men var trots allt behjälpligt för möjligheten till ökad förståelse för studenternas uppfattningar om sina anställningar och arbeten.

Utformningen av intervjufrågor är viktig eftersom intervjupersonerna därmed får en systematisk vägledning för vad intervjuaren är ute efter att veta (Becker 2008, 133). Intervjuguiden fungerar alltså som en utgångspunkt och ett hjälpmedel som säkerställer att mina teman berörs och utforskas tillräckligt under intervjuerna, vilket därmed även säkerställer insamlingen av ett rikt och önskat material. Intervjuguiden inkluderar några uppställda frågor för varje formulerat tema. Studien inleds med frågor gällande de deltidsanställda studenterna i allmänhet, och går sedan gradvis närmare in på deras faktiska anställnings- och arbetssituationer. Majoriteten av frågorna är öppett formulerade för att möjliggöra och uppmuntra fritt berättande från intervjupersonerna utan min påverkan. De efterföljande svaren var tillräckligt innehållsrika för att möjliggöra att besvara studiens syfte och frågeställningar, där jag ser närmare på anställnings- och arbetssituationer i förhållande till flexibilitet utifrån extraanställda studenter inom detaljhandeln.

Jag har genomgående i åtanke att den valda intervjumetoden och intervjufrågornas utformning har avgörande betydelse för datainsamlingen, efterföljande analysmöjligheter, och studiens tänkbara resultat. Intervjuguiden går att finna under *Bilaga: Intervjuguide*.

4.3 Urval

Genom mitt fokus på en specifik och begränsad urvalsgrupp i form av deltidsarbetande universitetsstudenter inom detaljhandeln, och för att finna villiga deltagare med avgränsningen i åtanke har jag gjort ett strategiskt urval. Ett strategiskt urval är aktuellt eftersom jag är intresserad av intervjupersoner till studien som förhåller sig till mitt valda forskningsområde genom vissa kriterier (Wibeck 2011, 16).

Den undersökta gruppen har avgränsats till unga vuxna, som i denna studie definieras som individer mellan 20-29 år. Definitionen grundas på en bedömning av ett rimligt och logiskt omfång då åldersgruppen allmänt beskrivs som just unga vuxna, och valet för avgränsningen grundas på att åldersspannet är vanligt förekommande bland universitetsstuderande. Urvalet

och avgränsningen är relevant för studiens syfte att utforska upplevelser från unga deltidsarbetande och studerande vuxna.

Processen följdes av en annan aktuell urvalsstrategi i form av snöbollsurvalet. Genom ett snöbollsurval kan man finna informationsrika intervjupersoner genom att fråga sig fram med hjälp av sina kontakter (Patton 1990, 111). Efter att kontakter initialt etablerades med några av mina intervjupersoner, kunde de hjälpa mig att komma i kontakt med fler deltidsanställda studenter inom detaljhandeln med ett möjligt intresse av att delta i studien. För att maximera möjligheten att nå ut till relevanta personer använder jag mig alltså av ett strategiskt urval i kombination med ett snöbollsurval.

Det effektivaste sättet att komma i kontakt med aktuella intervjupersoner direkt var genom att framföra information kring min studie via sociala medier. Detta beslut togs delvis med hänsyn till rådande pandemisation, som kunde försvåra möjligheten att finna villiga deltagare till studien, och där pandemin även har uppmuntrat till ökat kontaktskapande via nätet för att minimera smittspridning. Beslutet togs även då jag inte var emot att finna intervjupersoner till studien genom att söka stort och brett. Omständigheterna gjorde det alltså möjligt för mig att nå ut till individer över hela Sverige genom samma premisser. Mitt tillvägagångssätt innebar inlägg på Facebook och i olika forumsgrupper på hemsidan, där jag förde fram relevant information kring min forskning. Personer jag kom i kontakt med tillfrågades att delta, och de som tackade ja fick sedan ta del av ytterligare information kring studien innan intervjuerna. Detta förlopp kommer vidare att redogöras för i nästkommande avsnitt.

Alla intervjupersoner, som här har tilldelats fiktiva namn, studerar heltid på sina respektive lärosäten på eftergymnasial nivå:

Intervjuperson	Ålder	Studier	Arbetsplats	Avdelning
Erik	26 år	Distansstudier	Större butik	Kassaavdelning
Lisa	22 år	Fristående kurser	Mindre butik	
Johan	24 år	Masterutbildning	Större butik	Serviceavdelning
Maria	23 år	Kandidatutbildning	Mindre butik	
Ellen	21 år	Masterutbildning	Större butik	Serviceavdelning
Gabriella	28 år	Magisterutbildning	Mindre butik	

Större och mindre butiker definieras här utifrån intervjupersonernas redogörelser för arbetsplatsernas struktur gällande ansvariga, chefer, avdelningar och uppgifter.

4.4 Genomförande

Insamlingen av det empiriska underlaget genom intervjuer gjordes även det i enlighet och med hänsyn till pandemin med hjälp av videosamtal. Genom användandet av semistrukturerade intervjuer med tematiskt organiserade och öppna frågor uppkom möjligheten för deltagarna att styra samtalet, samt för mig att avvika från intervjuguiden och dess ordning vid uppkommande följdfrågor för varje individuell intervju. Följdfrågor ställdes för att vidareutveckla deltagarnas resonemang gällande hur eller varför de känner som de gör, och för att få mer information om studiens relevanta områden. Vid kvalitativa intervjuer kan man nämligen anpassa frågorna och dess ordning utefter situationen (Eriksson-Zetterquist & Ahrne 2015, 38). Det var i berikande och insiktsfulla följdsvår som mycket av det intressanta från varje enskild individ framkom, vilket genererade ytterligare användbart material. Detta i form av exempelvis förklaringar för speciella begrepp och uttryck, utsagor om specifika händelseförlopp och utförligt berättande om hur de kände gällande dessa subjektiva upplevelser och situationer. Vid tillfällena frågade jag om jag förstod individerna rätt, och därmed kunde de bekräfta, förtydliga och förklara sina uttalanden. Mina tillvägagångssätt hade som mål att möjliggöra fritt berättande i en öppen och avslappnad miljö.

Vid intervjutillfället berättade jag återigen om forskningens syfte och även om mig själv för att finna en viss likhets känsla (Eriksson-Zetterquist & Ahrne 2015, 47). Jag var tydlig med att deltagandet är frivilligt, att det sker på deras villkor och att de har rätt att avbryta medverkan (Bryman 2018, 170-171). Intervjupersonerna gav i detta skede muntligt samtycke till deltagandet. De informerades även om att inspelning av materialet var aktuellt, och kunde därmed ge sitt godkännande till detta. Jag delgav vidare information om bland annat tidsåtgång och anonymitet för att personerna i fråga skulle kunna acceptera villkoren och vara införstådda i processen. Möjligheten att identifiera undersökningens deltagare har nämligen minimerats (ibid.), och mitt material har vid behov justerats i nödvändig mån för att säkra anonymiteten. Ljudinspelningar av intervjuerna har även raderats efter genomförda transkriberingar.

Empirin består av sex intervjuer med deltidsanställda studenter från sex olika butiksarbetsplatser i större städer runt om i Sverige. Att materialet består av just sex intervjuer följer främst av tidsbrist för studien. Likartade svar identifierades även i intervjuerna, vilka kunde användas för att besvara studiens frågeställningar och syfte att se närmare på anställnings- och arbetssituation samt upplevelser gällande flexibilitet utifrån extraanställda studenter inom detaljhandeln.

Bedömningen gjordes att videosamtal var den bäst lämpade insamlingsmetoden att använda sig av under rådande omständigheter. Videosamtal medför dock vissa möjliga brister för

intervjugenombörendet som har beaktats, och som kommer att diskuteras närmare i avsnitt 4.6 *Metoddiskussion*.

4.5 Analysmetod

För att analysera mitt insamlade material använder jag mig av en tematisk analys, som fokuserar på en berättelses innehåll och närmare på det som sägs och beskrivs (Rennstam & Wästerfors 2015, 59). Analysmetoden är tillämpningsbar eftersom jag specifikt studerar individers situationer och upplevelser i arbetet, och metoden innefattar även tolkning av empirin med hjälp av utvald teori och tidigare forskning.

Efter datainsamlingen framställdes materialet genom transkribering samtidigt som det ordnades och strukturerades av mig som forskare (Svensson & Ahrne 2015, 24). Efterhand som transkriberingarna har genomförts har det empiriska materialet sorterats. Detta innebär att man noga och uppreparande läser det insamlade materialet, noterar och markerar återkommande innehåll och teman i empirin (Rennstam & Wästerfors 2015, 75). I detta skede kodades alltså materialet, eftersom kodning handlar om att sätta ord på det man ser och läser i sitt material (Rennstam & Wästerfors 2015, 34). Några betydande koder under arbetet var stress, press, ställa upp, variation, motivation, lärande, utbildning, ansvar, förväntan och krav. Här identifierades och lyftes mönster, samt skapades kategorier för att lättare kunna navigera materialet och finna dess centrala delar för studien. Eftersom jag inte hade frågor innehållande specifikt begreppet flexibilitet, identifierades och tolkades relevanta uttryck och uttalanden för detta genom den tematiska kodningen, trots att flexibilitet i sig nödvändigtvis inte benämns.

Sorteringen och kodningen säkerställer studiens riktlinjer, och att jag studerar intressanta och relevanta aspekter av materialet. Bearbetning och analys av materialet påbörjades därmed redan vid datainsamlingen och transkriberingen (Svensson & Ahrne 2015, 24). Sorteringen är nämligen grundläggande för undersökningens analysmöjligheter, där man först utgår från intervjupersonens egna ord för att sedan sortera med ökad abstraktion, och som en del av analysprocessen innebär detta att forskaren övergår från att återge vad som sägs till att tolka det (Rennstam & Wästerfors 2015, 74). Mina identifierade teman som följde i detta inledande skede innefattade tankar gällande anställningskontrakten, att kombinera studier och deltidsjobb, fördelar och nackdelar med deltidsjobbet, engagemang och prestation från individerna, engagemang från företaget, flexibilitet och coronasituationen. Genom bearbetningen av koder och pågående dialog med intervjumaterialet följde en vidareutveckling och konkretisering av mina teman under studiens gång (Bryman 2018, 579). Alla initiala och formulerade teman är alltså inte del i studiens resultat. Mina slutliga analysrubriker är *Anställningarna*, *Arbetsmässig*

flexibilitet, Tidsmässig flexibilitet, Kompetens, samt Jämförelse mellan större och mindre butiksarbetsplatser.

Tolkningen av materialet som anses mest trovärdig och meningsfull beror bland annat på forskningens frågeställningar, mina förkunskaper och teoretiska perspektiv (Svensson 2015, 211). Det är därför viktigt att vara medveten om att studiens resultat är beroende av föreställningar och tolkningar av innehållet som görs av mig som forskare (Rennstam & Wästerfors 2015, 29). Vidare diskussion om detta följer i avsnitt 4.7 *Trovärdighet*.

4.6 Metoddiskussion

Det är viktigt att jag är medveten om hur teknikanvändning kan ha påverkat studiens genomförande och intervjusituationerna, samt denna intervjuforms styrkor och svagheter (Eriksson-Zetterquist & Ahrne 2015, 39). Jag anser det svårt att avgöra hur dynamiken forskare och deltagare emellan har påverkats av genomförandet av videosamtal. Som tidigare nämnts gjordes försök att skapa en bekväm stämning för studiens deltagare, men genom distanserade samtal känns det svårare att finna ett nära kontaktskapande. Jag uppfattade även en något begränsad möjlighet att kunna urskilja vad personerna förmedlade under intervjuerna genom uttryck och kroppsspråk (Bryman 2018, 583).

Vidare komplicerades transkriberingsarbetet något av att intervjuerna och inspelningarna genomfördes via nätet, då materialets kvalitet därmed påverkades något. Det var stundvis svårt att uppfatta delar av uttalanden i inspelningarna när det visade sig ha uppstått enstaka och tillfälliga problem med anslutningen (Bryman 2018, 593).

I min erfarenhet blev intervjuerna mer utförliga efterhand som de genomfördes och som jag blev mer bekväm i forskarrollen och som intervjuare. Genom denna process framgick det främsta och intressanta för min forskning, vilket då påverkade empiriinsamlingen och i sin tur studiens slutliga resultat. Metoden resulterade även i väldigt mycket material som tog lång tid att navigera och sortera. Eriksson-Zetterquist och Ahrne (2015, 53) skriver att intervjuer ger en begränsad bild av det studerade fenomenet, och därför är det önskvärt att de kompletteras med andra metoder. I detta hade jag även kunnat använda mig av fokusgrupper. Fokusgrupper innebär att deltagare öppet får diskutera studiens frågeställningar eller teman i en grupp, och genom metoden fokuserar man på gruppens samspel och konstruktionen av gemensamma betydelser (Bryman 2018, 603-604). Att få diskutera sina upplevelser och situationer, och samtidigt ta del av och utgå från studiens faktiska frågeställningar i ett gemensamt sammanhang hade kunnat vara behjälpligt för analysen. Jag beslutade dock att utgå i semistrukturerad

intervjuforskning som den främst tillämpningsbara och givande metoden för att studera urvalsgruppens subjektiva upplevelser.

4.7 Trovärdighet

Min strävan har genomgående i studien varit att följa riktlinjer och rekommendationer som görs gällande i en forskningsprocess. Studiens trovärdighet påverkas av forskningens transparens, och att man tydligt presenterar och redogör för processen, resonemang, metodval och tvivel (Svensson & Ahrne 2015, 25). I redogörelsen för metod och utförande av studien har jag försökt vara så noggrann, ingående och öppen som möjligt med hur och varför mina tillvägagångssätt har beslutats, samt redovisat mina motgångar, för att höja trovärdigheten.

Studiens mål har varit att utforska en specifik urvalsgrupps upplevelser av specifika fenomen inom en specifik kontext. Jag har därför inte ämnat skapa en generaliserbar studie vars resultat kan överföras på liknande personer eller sociala miljöer (Svensson & Ahrne 2015, 27). Den studerade urvalsgruppen är inte representativ i någon mån för gruppen i sin helhet.

Min roll som forskare och sedermera tolkare av materialet är onekligen av stor vikt. Jag har tidigare uppvisat medvetenhet inför min förförståelse kring ämnet. Trots detta har objektivitet eftersträvats i forskningen, även om detta inte är möjligt att uppnå (Svensson 2015, 215). Ett sätt att minimera och förhoppningsvis undvika risken av ett förutfattat resultat i studien är att jag har intervjuat okända personer, som även jobbar i olikartade branscher inom detaljhandeln som skiljer sig från min egen bakgrund inom fältet. Därmed möjliggörs att nya insikter kan framkomma.

5. Resultat och analys

Strukturen på följande presentation är i enlighet med tidigare etablerade tematiska kategoriseringar, och ämnar besvara studiens frågeställningar *Hur upplever deltidsarbetande studenter inom svensk detaljhandel förväntningar på anpassningsbarhet och flexibilitet? Vad betyder flexibilitet för deltidsarbetande studenter inom detaljhandeln och hur tar den sig uttryck?* samt *Hur påverkas studenternas livssituation av kraven på flexibilitet?*

Resultat och analys av det empiriska materialet sammanfattas utefter mina respektive områdesrubriker *Anställningarna*, *Arbetsmässig flexibilitet*, *Tidsmässig flexibilitet*, *Kompetens*, samt *Jämförelse mellan större och mindre butiksarbetsplatser*. Sedermera följer slutsats och avslutande reflektioner i kapitlets slutskede.

5.1 Anställningarna

Erik, Johan och Ellen är tillsvidareanställda. Johan har en anställning på ungefär 14 procent. Han anser kontraktet vara perfekt under studietiden samt att deltidsjobb fungerar bra i hans personliga situation med CSN som huvudsaklig inkomst. Han har egentligen inte behov av anställningen under studierna, och därför är han en konsekvenslös person att göra sig av med om det skulle behövas, både från hans egen och företagets sida. Därmed framgår hans flexibla inställning till sitt extrajobb, och att han uppvisar sig anpassningsbar. Som student har han en låg grad av institutionell lojalitet (Sennett 2007), vilket genom hans beskrivning kan vara positivt för arbetsgivaren.

Erik har kontrakt på ungefär 10 timmar per vecka. Hans beskrivning av arbetet visar att han till skillnad från Sennetts (2007) resonemang kan uppleva frihet i sitt arbete. Erik blir ett exempel på hur Tullberg (et al. 2014) menar att numerisk flexibilitet kan innebära frihet för grupper med jobbet som extrainkomst:

Erik: [...] jag kan ha det här och, CSN-bidrag och känna mig trygg i det. Vill jag söka extrapass och tjäna mer pengar då gör jag det, vill jag... inte göra det då kan jag bara, göra nåt annat, vad som helst. Jag känner mig väldigt fri i det faktiskt. [...]

Vidare har Ellen ett anställningskontrakt på 50 procent i grunden, men under studietiden har hon tillhandahållits en tillfällig nedsänkning i kontraktet till cirka 21,85 procent. Under tjänstledigheten har hennes timmar räknats ut och hon har fått kontrakt på den procenten. Även hon känner sig nöjd eftersom anställningen är fullkomligt anpassad efter hennes situation med

skolan. Trots annorlunda upplägg för kontrakten trivs alltså de tillsvidareanställda studenterna med sina anställningar.

Lisa, Maria och Gabriella är eller har varit timanställda eller behovsanställda, men gemensamt är att ingen av dem har haft fasta timmar eller procent för sina anställningar. Lisa berättar att det kan vara väldigt olika hur hon jobbar, och hon får inte jobba under pandemin. Kontraktet blir förlängt allt eftersom, och arbetsgivaren skulle kunna låta bli att förnya det:

Lisa: [...] man är lite beredd på det helt enkelt att, det kan bli så att folk får gå för att det finns ingen trygghet och det finns inga... trygga anställningar, och man kan inte riktigt kräva det längre, känns det som när företaget har det så tufft som dem har det. Då blir det svårt att få en fast anställning.

Här beskriver Lisa anställningsotrygghet (Strandlund et al. 2018) genom den utbytbarhet hon upplever utefter företagets osäkra och svåra situation, som både är en följd av pandemin och den redan tidigare ökande e-handeln. Försäljningen varierar och justerar det tillgängliga arbetet. Hennes beskrivning står i kontrast till hur Erik, med sin fasta anställningsform, snarare beskriver frihet i anställningssituationen.

Vidare jobbar Maria, trots att hon inte har fasta timmar genom kontraktet, runt 10 timmar eller 25 procent i veckan av en specifik anledning:

Maria: [...] jag har lite speciella omständigheter att jag måste jobba 10 timmar i veckan, för att få CSN, för jag är inte svensk medborgare... och, det gick inte att, jag kunde få ett kontrakt som stod på, 25 procent, det gick bara, en, timanställning vid behov, [...]

I likhet med Lisa jobbar hon dock inte nu, då arbetsgivaren inte kan ge timmar till behovsanställda i den rådande situationen. Maria tror inte att hon kommer att kunna bli tilldelad ett annat anställningskontrakt, då hon tidigare förklarat sin situation men detta var kontraktet som erbjöds. Hennes intervju präglas av flexibilitetsförväntningar och ett stort och betydande behov av jobbet. Kontraktet är otillräckligt och otryggt när hennes behov av att jobba för att säkerställa studieinkomsten inte kan tillgodoses under omständigheterna. Som utländsk student står hon i en annan typ av beroendeställning till sin anställning i jämförelse med svenska studenter, som en nödvändig försäkring i tillvaron och för hennes fullständiga försörjning. Uteblivet arbete som leder till indragen inkomst skulle kunna innebära drastiska följder, och exempelvis påverka hennes möjlighet att stanna i Sverige. Även Maria med sin speciella situation upplever alltså anställningsotrygghet och ekonomisk oro till skillnad från studenterna

i Strandlunds (et al. 2018) studie. Hennes situation står i stark kontrast till Ellen, vars anställning snarare har anpassats efter hennes behov genom den tillfälliga procentuella sänkningen i kontraktet under tiden för studierna.

Gabriella har i samband med pandemin blivit uppsagd från sitt butiksjobb. Hon har tidigare haft olika anställningsformer i butiken, och den senaste tiden jobbat genom kortare kontrakt som skrev månadsvis eller veckovis. Hon har upplevt kontrakten som instabila och osäkra utan medföljande rättigheter, och det var bara att jobba tilldelade timmar. Detta visar på en viss oro inför hennes duglighet och gynnsamhet som anställd (Sennett 2007). Hon menar även att hon från en vecka till nästa plötsligt blev uppsagd, men vid uppsägningen hade hon inte ett giltigt kontrakt som följde av de korta anställningarna. Genom de föränderliga kontrakten blev det alltså möjligt för arbetsgivaren att avsluta den oklara och skiftande anställningen med omedelbar verkan. Hon har därmed speciellt upplevt konsekvenserna av utbytbarhet som följd av arbetsgivarens användning av numerisk flexibilitet, både gällande form och längd på kontrakten, samt arbetssituationen. Detta har sedan, i samspel med pandemin, lett till uppsägningen. Hon har därmed upplevt anställningsotrygghet, och nu även ekonomisk oro (Strandlund et al. 2018) inför arbetssituationen till sommaren.

5.2 Arbetsmässig flexibilitet

Intervjupersonerna väljer vid flera tillfällen att beskriva arbetet som stressigt eller pressande, och det återkommande uttrycket visar på förväntad flexibilitet redan i arbetets utformning. Alla studenter berättar om hur arbetet kan innebära olikartade och varierande uppgifter, och i och med detta framgår brett arbete och att anställda förväntas ha förmågan till rörlig kompetens (Sennett 2007). Variationen inom butiksarbetet tyder även på den arbetsrotation som följer av arbetsgivarens användning av funktionell flexibilitet (Tullberg et al. 2014). Erik jobbar både i bistro, kundservice och kassa. Olika arbetsområden som alla går under beteckningen ”kassapersonal”. Han uppskattar variationen i att kunna växla mellan arbetssituationernas uppgifter och tempo, och vill även känna sig delaktig i arbetet. Jag undrar vad han känner för engagemang för arbetet, och han berättar:

Erik: [...] Jag vill ju att det ska gå bra för oss jag vill ju att vi ska ligga i fas och ha ordning hela tiden, [...] jag vill ju engagera mig och hjälpa till så mycket jag kan. [...] när man väl är där, så går man ändå in med ett stort engagemang oavsett, pressen och allt man känner.

Här visar Erik på anpassningsbarhet genom att han vill engagera sig som extraanställd student, trots att han kan uppleva mindre fördelaktiga följder av arbetet. Att han vill känna delaktighet är en faktor som visar på möjligheten till informellt lärande för honom (Kock 2018), och viljan till deltagande visar även på potentiell förmåga att växa (Sennett 2007).

Vidare kan studenterna få i uppgift under helger att jobba undan arbete som inte hunnits med i veckan. Ellen berättar att situationen på hennes arbetsplats är stökig och rörig, då det inte finns struktur eller förhållning till hur arbetet ska göras. Hon får i uppdrag att fokusera på att restuppgifter från veckan slutförs när de överlämnas till personalen under helgen:

Ellen: [...] då vet man att det faller på mig för att jag vet att mina kollegor, inte, kanske hjälper till på samma sätt. Och då blir det ju, då känner man den "shit om jag inte hinner detta nu under helgen va kommer dem säga då?". Och då känner man lite sån press att "oj, okej jag måste jag måste jag måste".

Bristande struktur är alltså en faktor som leder till uppkommande förväntningar för arbetets hantering, och Ellen behöver uppvisa rörlig kompetens som följd av de föränderliga arbetsuppgifterna (Sennett 2007). Hon verkar även uppleva viss oro inför sin duglighet och gynnsamhet (ibid.). Ellen menar fortsatt att arbetsgivaren kan förlita sig mer på henne än på andra anställda, och vill förändra den känslan. Uppgifter överlämnas till henne då hon har bättre koll på hur arbetet ska göras efter att ha jobbat inom företaget längre än andra anställda, förklarar hon, och genom hennes beskrivningar framgår förväntad anpassningsbarhet. Hon har den senaste tiden haft mer koll och tagit mer initiativ i arbetet, och arbetsplatsen kan även ringa henne om de stöter på problem. Hon berättar om konsekvenser ifall arbetet inte slutförs under helgen:

Ellen: [...] oftast är det ju kanske en bra anledning "nej men vi har haft mycket kunder, hur ska jag ha hunnit göra det?", och det måste dem ju ha förståelse med, oavsett vad, men det kan ju va att man behöver, komma i försvar... det blir väl kanske en form av konsekvens men, att du måste så skulle dem skriva sån "varför har ni inte hunnit det i helgen?" att, du måste komma med en anledning till varför eller inte och du kan inte skriva "nej men jag vet inte hur det ska göras", för då blir det, det känns inte som att det blir acceptabelt [...]

Då hon kan jobba ostört under majoriteten av tiden tänker de att arbetet går "per automatik", förklarar hon. Bristande utförande måste det alltså i företagets mening finnas godtagbara

förklaringar till, vilket synliggör hur flexibla arbetssätt och kunskaper är förgivettagna egenskaper, samt att Ellen som deltidsanställd ska klara av problemlösning (Sennett 2007). Genom förlitandet framgår även verksamhetens breda arbete, samt att arbetsgivaren eftersträvar funktionell flexibilitet bland personalen.

Vidare framkommer exempel på hur andra intervjupersoner snarare har valt att begränsa uppvisad flexibilitet. Johan tenderade tidigare att ta på sig ett större ansvar i arbetet. Arbetsgivaren hade behov av att man kom in i arbetet väldigt snabbt, och han försökte då hjälpa till att minska arbetsbelastningen på avdelningen:

Johan: [...] för mig va inte det hållbart, för dels så uppskattades inte arbetet det extraarbetet som jag la ner, [...] om man ser det övergripande så va det ingen som, tyckte det va meningsfullt det arbetet som jag, gjorde, fast jag kände att jag la ner så mycket extra timmar på det. Så kände jag också att, jag tog med mig så pass mycket utav arbetet hem, [...] så att jag, börja succesivt trappa ner på att, jobba utöver mina faktiska arbetstider, vilket va positivt för min del. [...]

Johan hade potential att växa arbetsmässigt (Sennett 2007), men eftersom det innebar eget ansvar ledde det till negativa effekter för honom som student. Som anställd på 14 procent med en 100-procentig sysselsättning i skolan, kan han inte jobba på detta sätt för sitt välmående, resonerar han. Han anser sig nu förhålla sig lagom till sin arbetsposition, och att hans arbetsutförande kan ske på egna villkor. Här framgår det att djupare engagemang inte uppmuntras bland anställda (ibid.), trots att det skulle kunna gynna verksamheten. I likhet med Ellen visar han hur flexibilitet är förgivettaget, men han har snarare valt att begränsa sin anpassningsbarhet och arbetsinsats till att omfatta anställningen som deltidare.

5.3 Tidsmässig flexibilitet

Det har tidigare diskuterats hur arbetsgivare försöker anpassa bemanning i enlighet med numerisk flexibilitet när verksamheten genomgår arbetsperioder av högre och lägre intensitet. Utöver flexibiliteten som framgår i arbetet, berättar studenterna även om möjligheten att ställa upp, ofta med kort varsel. Jag frågar Maria ”Hur ser du på dina rättigheter i arbetet?”, och hon svarar:

Maria: [...] man har bara rättigheter att tacka ja och inte rättigheter att tacka nej. Det krävs... men, en, liten attityd att man, bara kan släppa allt. Och, även om man har nånting

planerat så, kan man få kommentaren att man kanske får ställa in eller det kanske är viktigare och jobba [...]

Marias stora behov av jobbet, samt arbetsgivarens inställning gentemot henne som extraanställd, gör alltså att hon upplever press att behöva anpassa sig.

I likhet med Maria upplever Lisa att hon inte har några rättigheter och friheter i jobbet. Det är inte en godtagbar anledning att tacka nej till att jobba för studierna, för att man mår dåligt eller behöver vila, förklarar hon. Här går alltså det tillfälliga arbetet ut över andra delar av livet. Hon menar att det ställs höga krav på tillgänglighet, men samtidigt är kraven olika för anställda. Hon förväntas i större utsträckning ställa upp eftersom hon ”bara pluggar”, vilket visar på andra förutsättningar i arbetet på grund av statusen som extraanställd och studerande. Hon känner inte förståelse från arbetsgivaren. Om man inte värnar och bryr sig om sina anställda kan man inte förvänta sig att de anställda ska göra samma sak tillbaka, förklarar hon:

Lisa: [...] med dem osäkra anställningarna vi har, så tycker inte jag att man ska behöva... ja men ge allt och lite till. Utan då måste man faktiskt också få ha, ha egna gränser och, och egna åsikter och få sätta stopp om man känner att ”nej idag orkar jag inte jobba”, eller ”idag måste jag göra nåt annat”, eller ”jag behöver faktiskt inte ha en anledning ens om jag inte kan, så kan jag inte”. Och om jag, med säkerhet kan säga att jag själv ändå alltid ställer upp när jag kan och orkar så, så tycker inte jag att man ska... behöva stanna på ett sånt företag som inte värderar, sina anställdas, rätt till vila och fritid [...]

Resonemangen visar på låg institutionell lojalitet (Sennett 2007) som följd av arbetsgivarens inställning gentemot henne som anställd. Hon tycker inte att man ska acceptera att bli en ”krisprodukt” som företaget använder för att rädda upp jobbet, vilket kan liknas vid förlitandet Ellen upplever. I likhet med Johan, som begränsat sin arbetsmässiga flexibilitet, väljer även Lisa till sin fördel att sätta rimliga gränser för arbetet och sin anpassning, och utefter detta prioritera sig själv.

Vidare vittnar intervjupersoner utan fasta timmar om hur butikens tillgängliga arbete skiljer sig mycket åt. Gabriella, som tidigare berättade om sina korta anställningskontrakt som följdes av uppsägning, har enbart kunnat jobba vissa månader det senaste året och inte vetat om arbetsgivarens behov av henne. Hon ansåg sig trots allt ha butiksjobbet även när hon stod utan kontrakt då hon kunde ställa upp när som helst, vilket tyder på att även arbetsgivaren fortsatt betraktat henne som anställd, anpassningsbar och tillgänglig. Hon har alltså uppvisat en lojalitet

gentemot företaget (Sennett 2007) trots anställningssituationen. Gabriella visar inte enbart på förmågan att ställa upp, utan även på att arbete kan utebli för extraanställda.

De flexibla arbetstiderna för extrajobb inom detaljhandeln kan dock även innebära medkommande positiva följder för studenterna. Flera intervjupersoner har i viss mån möjligheten att styra sina arbetstider, och kan jobba extra utöver skolan när behovet finns. Gabriella berättar även:

Gabriella: [...] jag har ju kunnat säga nej till [butik] om det har vart mycket, [...] Sen vissa veckor när jag haft lite så har jag kunnat jobba... plötsligt fyra dagar en vecka då, så det har vart väldigt olika från vecka till vecka beroende på hur det ser ut i skolan för mig... så det har ändå gått bra, tycker jag, att balansera dem.

Då hon inte hade fasta timmar i kontraktet kunde Gabriella tekniskt sett i stor utsträckning justera och anpassa sitt arbete själv, förutsatt att man utgår från tillgängliga arbetstider.

Även för Maria som icke-svensk medborgare innebär butiken att hon kan vara flexibel med både när och hur hon jobbar, vilket visar på fördelar med arbetets karaktär även för henne med högre behov och krav på sig. Anställda i periferin kan alltså ha preferenser och önskemål om flexibla arbetstider (Tullberg et al. 2014). I likhet med tidigare forskning framgår det att arbetstiderna för extraanställda inom detaljhandeln kan bidra med både fördelar och nackdelar.

5.4 Kompetens

Ingen av intervjupersonerna har genomgått någon formell utbildning eller kompetensutveckling för arbetet. Detta skulle kunna leda till utbytbarhet, men det nya idealet för flexibla organisationer innebär även att anställda ständigt och övergripande lär sig nya färdigheter (Sennett 2007). Frågan är dock vilken följd förhållningssättet och den bristande utbildningen får för studenternas förväntade och uppvisade flexibilitet, när institutionell kunskap (ibid.) inte prioriteras i verksamheten.

Lisa tycker att företaget inte lägger någon direkt energi på sina anställda. Hon skulle önska sig utbildning, men det verkar inte finnas att tillhandahållas. Detta tyder på att fördjupande kunskaper och engagemang inte är det som önskas av företaget (Sennett 2007). När jag frågar om det finns något hon skulle vilja förändra med sina arbetsuppgifter, berättar hon:

Lisa: [...] vi som jobbar är ganska unga, kanske precis har kommit in och börjat jobba, och lite lämnas vind för våg och så har det ju varit... återkommande att, det har inte varit några strukturerade arbetsuppgifter direkt utan man har, fått lära sig den hårda vägen.

Men själva arbetsuppgifterna i sig tycker jag inte det är nåt fel på absolut inte. Utan det är nog mer förhållningssättet till dem.

Återigen framgår förväntningar gällande rörlig kompetens och potentiell förmåga (Sennett 2007) genom arbetsituationen. Att man lär sig arbetet ”den hårda vägen” förklarar Lisa med att butikschefen är överbelastad och frånvarande. Hon upplever att det inte finns tid att pusha anställda framåt och utbilda, samt att man blir inkastad för att lösa problem själv utan någon att kontakta för frågor och stöd. Här förväntas alltså problemlösning av de anställda oavsett sammanhang (ibid.). Att unga och relativt oerfarna medarbetare behöver lära sig på egen hand samt upprätthålla och hantera arbetet kan jämföras med hur arbetsplatsens kärna har överblick över arbetsplatsen (Handels 2014). Problematik som uppstår i och med chefers situationer går ut över bland annat extraanställda. Uttrycken ”lämnas vind för våg” och att lära sig arbetet ”den hårda vägen” beskriver väl och konkret arbetet från dess negativa sida. När jag frågar vad Lisa tycker om sitt arbetsutförande i butiken, har hon detta att säga:

Lisa: [...] ju längre jag har jobbat inom företag, och känner att jag inte kan utvecklas desto, mindre motiverad och duktig blir jag. Men jag anser själv att jag, alltid börjar på ett företag och verkligen vill lära mig och vill, vill bli duktig. Men sen tappar man den motivationen när man inte riktigt blir... ja men kanske sedd och uppmärksammad och får en push i rätt riktning.

I början av anställningen sökte hon information och läste på själv eftersom sådant sällan ges genom jobbet. Hennes inställning nu är att hon skulle kunna utvecklas i jobbet om hon valde att lägga all sin vakna tid och energi på att jobba och ta ut sig själv både mentalt och fysiskt. Den potentiella förmågan att växa (Sennett 2007) minskar alltså vartefter hennes motivation inte uppmärksammas. Återigen framgår likheter mellan hur Lisa och Johan har valt att anpassa uppvisad flexibilitet efter sina faktiska arbetspositioner. Även Johan försökte nämligen tidigare lära sig mer, och menar att företaget inte fokuserar på medarbetarnas utveckling. Det är inte omöjligt att utvecklas i arbetet, men väldigt osannolikt, förklarar han. Jag undrar om han har fått någon speciell utbildning inom sin avdelning för service, men han berättar att anställda inte får mycket upplärning utöver försäljning och bemötande:

Johan: [...] alla börjar i kassan med tanke på att det är ändå det mest, standardiserade. [...] aldrig nån formell utbildning utan allting sker väldigt informellt och dem visar dig, för varje steg, som går, ju längre upp du, har varit anställd [...] du börjar i kassan, blir

lite van och, varm i kläderna där, och sen går du vidare till service, och, och sen som sagt lär dig genom arbetsplatsinläring och erfarenhet helt enkelt.

Man utvecklas alltså i arbetet genom att avklara introducerade områden och successivt avancera, och genom detta förhållningssätt kan kopplingar göras till Kock (2018) och beskrivningen av det informella lärandet. Johans förklaring visar på det ständiga lärandet och den breda kompetens som förespråkas i verksamheten (Sennett 2007).

Ellen har i likhet med Johan lärt sig att hantera sitt bemötande, men känner annars att den bristande utbildningen är jobbig i vissa situationer:

Ellen: [...] hade jag fått en utbildning på hur vi hanterar detta och hur, det bara kan lätt lösas enklare, så kanske man hade minimerat, sånt att ”men jag får ta in det och sen får jag be min kollega kolla på det när han är tillbaka för han kan det bättre än va jag gör för att, jag har inte fått den utbildningen eller den kompetensen till att, göra det”, [...] och jag hade ju jättegärna velat ha en utbildning för att, veta kanske mer med säkerhet [...] ibland känns mycket som att man bara chansar ”nej men, jag har sett dem göra det och det, det känns rätt”, men att du vet att ”nej men det är rätt”, att den biten kan jag väl sakna att man inte har fått den utbildningen.

Här lär sig Ellen genom att fråga erfaren personal (Tullberg et al. 2014), men högre institutionell kunskap (Sennett 2007) och utbildning hade kunnat förbättra och förenkla arbetsituationen med tanke på att hon uppvisar viss oro gällande sitt arbetsutförande (ibid.). Som tidigare nämnts kan hon nämligen inte ursäkta sig med att inte veta hur arbetet ska göras:

Ellen: [...] det känns som att dem förlitar sig på att, ”men hon läser på om det nej men hon kan om det nej men hon gör det”, [...] ”ja, det bästa är om du läser in dig på specifika saker som du känner att nej men den grejen och den grejen och den grejen vill jag veta mycket om”, och så så jag tror, dem förlitar sig nog mycket på att vi ska, lära oss själva och hitta kunskaper själva.

Återigen framgår det informella lärandet (Kock 2018), samt förväntat initiativtagande, anpassning och vilja inför eget lärande även som deltidsanställd och studerande. Istället för att arbetsgivare ansvarar för och erbjuder upplärning under arbetstid, kan de alltså välja att tro på att medarbetare spenderar tid på detta i och utanför arbetet, och därmed själva utvecklar den potentiella förmågan för att nå nya kunskaper och rörlig kompetens (Sennett 2007).

Eftersom anställda inte får utbildning för arbetet väcks vidare frågan om hur kompetens och kunskap uppnås bland personalen. Det har tidigare framgått att arbetsuppgifter överlämnas till Ellen, samtidigt som hon kan behöva ta hjälp av kollegor. Det visar sig även att hon ges i uppgift att hjälpa andra, samt att det finns en förhoppning om att hon kan visa för andra hur arbetet ska göras. Hon ska därmed kunna överföra sina förmågor och genererad kunskap på mindre kunniga anställda, samtidigt som hon upprätthåller flexibilitet i arbetet genom ansvaret för tilldelade restuppgifter. Detta visar trots allt på att Ellen har viss institutionell kunskap (Sennett 2007). Hon anser även själv att hon ligger på en annan kunskapsmässig nivå än sina kollegor, att hon får saker gjorda ordentligt och förstår arbetet på ett annat sätt. Ellen delges alltså förtroende (Allvin et al. 2006) genom att hon lär upp, håller koll och är behjälplig (Handels 2014). Trots detta får hon inte officiell kompetensutveckling, och ska därför både lära sig och lära ut arbetet.

Som följd av bristen på utbildning är det intressant hur intervjupersonerna ser på ansvar. Det är nämligen ingen av dem som har arbetsuppgifter eller arbetsområden att ansvara för i butikerna. Studenterna verkar trots allt som anställda i periferin förväntas ta ansvar för sitt lärande, för att i sin tur kunna upprätthålla arbete och service som följd av arbetsgivarens användning av funktionell flexibilitet. Detta trots att de med en annan heltidssysselsättning befinner sig mer sällan i arbetet, och troligtvis inte är lika involverade i verksamheten som ordinarie anställda.

5.5 Jämförelse mellan större och mindre butiksarbetsplatser

Det framgår skillnader mellan anställda på större och mindre butiker gällande anställningars trygghet, och olikartade förutsättningar följer av verksamhetens storlek. Kontrakt och villkor ser bättre ut för anställda på större arbetsplatser i min studie, både i allmänhet och under pandemin. Erik, Johan och Ellen har tjänster med garanterade timmar, och besitter inte tillfälliga anställningar genom kontraktsformen. Dessa anställdas bekymmer rör hur de kan ändra sina tider, samt önskemål om att få testa andra avdelningar eller uppgifter. De är lugnare under pandemin, reflekterar inte mycket över företagets framtid i situationen, och uppvisar mest en viss oro inför mängden arbete under sommaren.

Detta står i kontrast till hur Lisa, Maria och Gabriella från mindre arbetsplatser är betydligt oroligare i den rådande situationen, med risken för uppsägning eller att företaget går i konkurs. Dessa studenter vet inte heller vanligtvis hur mycket de ska eller förväntas kunna jobba. De har haft svårt för att bli tilldelade bättre anställningskontrakt, och får inte jobba i det rådande läget när timmar utdelas i den mån det finns arbete. I likhet med Strandlunds (et al. 2018) studie innehar alltså de timanställda som här jobbar på mindre butiker både lägre avtalad och faktisk

arbetstid än de tillsvidareanställda som här jobbar på större butiker, om man ser till nuvarande situation. Den främsta problematiken med den mindre arbetsplatsens anställning framgår alltså under pandemin, men indragna timmar är inte den enda riskerade påföljden då situationen i Gabriellas fall lett till uppsägning. Dessa studenter behålls trots allt på olika sätt av sina arbetsgivare, då de nu inges förhoppningar om att butikerna snart kommer att behöva dem. Även Gabriella vet att det finns chans till sommarjobb då företaget preliminärt förväntar sig att verksamheten drar igång igen. Sammantaget existerar högre grad av otrygghet på de mindre arbetsplatserna. Arbetsgivarna använder sig av numerisk flexibilitet och har förmågan att variera och anpassa antalet anställda (Handels 2014), vilket tydligt framgår genom den rådande situationen.

Vidare utför anställda i mindre butiker inte nödvändigtvis enklare arbetsuppgifter då dessa intervjupersoner snarare berättar hur de ger sig på allt möjligt i arbetet. Lisa menar att det framförallt är på mindre butiker som alla måste göra och ansvara för allt, och därför är anställda i mindre butiker generellt mer flexibla och anpassningsbara i hur de genom rörlig kompetens (Sennett 2007) ska kunna hantera arbete på hela arbetsplatsen. Arbetssituationen kan kopplas till hur Tullberg (et al. 2014) påpekar att funktionell flexibilitet även förekommer när personalstyrkan är liten. Anställda på större arbetsplatser, som alla jobbar med service, kan även de tänkas behöva specifika kompetenser för att upprätthålla service och bemötande i enlighet med att funktionell flexibilitet är aktuellt vid höga förväntningar från kunder (Tullberg et al. 2014). Därmed utformas möjligen funktionell flexibilitet olikartat i större och mindre butiker, men denna omständighet inom större butiker är inte något som tydligt framgår genom mitt resultat.

För anställda på mindre butiker kan bristande kompetensutveckling följa av hur dessa butiker fungerar. Lisa berättar nämligen om hur ett litet företag inte är lika styrt av en ledning, och hur detta innebär mer ”frihet under ansvar”. När butiken inte behöver följa speciella rutiner kan anställda bilda en egen uppfattning, testa sig fram och använda fantasi och kreativitet, resonerar hon. Alltså innebär mindre butiker även större vikt vid problemlösning och potentiell förmåga (Sennett 2007). Den mindre arbetsplatsen har gjort att Lisa känner sig delaktig med en viktig roll, och återigen framgår hur delaktighet är en faktor som positivt leder till möjligheter för informellt lärande (Kock 2018). Till skillnad från Sennetts (2007) resonemang upplever hon alltså deltagande. Utifrån hennes uppfattning framgår möjliga fördelar med den mindre butiken och dess arbetsmässiga flexibilitet gällande kunskap och förmågor. Dynamiken kanske måste se annorlunda ut i mindre butiker när man utöver bristande utbildning både har färre anställda på plats och överlag att lära av, och därför anpassar sig till förutsättningarna. Dessa anställda

kan även uppleva mer krav på tidsmässig flexibilitet. Till skillnad från studenterna med fasta timmar, lär de i större utsträckning behöva ställa upp under perioder eftersom verksamheten har färre anställda att kontakta, samtidigt som de i den nuvarande situationen inte får jobba alls. Detta kan vara bidragande förklaringar till att behovsanställningar möjligen föredras i mindre verksamheter.

Sammantaget innebär studenternas arbete i mindre butiker mer flexibilitet gällande anställningarna, arbetet och dess tider. I dessa butiker råder utbytbarhet och otrygghet, samt anpassningsbarhet och tillgänglighet genom de anställdas betydande och omfattande arbetsgenomförande. I mindre butiker framgår, i högre utsträckning än inom större butiker, arbetsgivarnas användning av båda bemanningsstrategierna numerisk och funktionell flexibilitet (Barron & Anastasiadou 2009).

5.6 Slutsats

Studiens resultat utgår i att de deltidsanställda studenterna med en annan, huvudsaklig sysselsättning upplever höga förväntningar gällande anpassningsbarhet och flexibilitet inom arbetet i detaljhandeln. Detta tar sig uttryck i anställningskontrakten, arbetets struktur och uppbyggnad, samt arbetstiderna, genom både gemensamma och olikartade personliga erfarenheter.

Som deltids- och extraanställda är studenterna del av arbetsplatsernas periferi utefter företagets användning av numerisk flexibilitet som bemanningslösning. Att anställningarna är flexibla kan medföra både positiva och negativa följder för studenternas tidsmässiga anpassningsbarhet och tillgänglighet. Att det faktiska arbetet innefattar förväntningar av flexibilitet medför vidare positiva och negativa följder för studenterna, i form av varierande arbetsuppgifter och bristande kompetensutveckling. Erfarenheterna pekar på att de deltidsanställda studenterna inom detaljhandeln kan uppfylla arbetsgivares behov av både funktionell respektive numerisk flexibilitet. Detta speglas i studenternas upplevelser av omfattande flexibilitetsförväntningar i arbetet. Trots deras utbildningssituation leder anställningarnas karaktär till nödvändigt ansvarstagande för det egna lärandet i butiksarbetet. Kraven på flexibilitet påverkar studenterna i arbetet, men även utanför det genom att anställningarna tillskrivs betydelse, samt genom ifall kombinationen av studier och arbete är välfungerande. Avslutningsvis måste anställda studenter från mindre butiker uppvisa sig mer flexibla med sina liv än studenterna som är anställda i större butiker, även om de alla balanserar studier, arbetsliv och privatliv.

5.7 Avslutande reflektion

Som följd av att studien utforskat studenters förväntade och uppvisade flexibilitet, och visat på den faktiska förekomsten av flexibilitet, hade vidare studier med fokus på balansen mellan jobb och utbildning och skiftningar i roller varit relevant. Det hade varit intressant att mer utförligt studera flexibilitet inom det tillfälliga butiksarbetet i relation till studenters skolgång genom betyg, trötthet och stress, samt deras motiv till att jobba, vilket undersökts genom internationell forskning och skulle kunna leda till jämförelser. Situationen för intervjupersonen Maria som utländsk medborgare var även oväntad innan studiens påbörjande då jag inte har tidigare kunskaper om kraven för utländska studenter som vill studera i Sverige med studiestöd. Det hade därför varit intressant att studera specifikt denna grups upplevelser av sina arbetssituationer, och hur dessa studenter ställer sig till koncept som ekonomisk oro och anställningsotrygghet (Strandlund et al. 2018).

Litteraturförteckning

- Allvin, Michael, Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G. & Lundberg, U. (2006). *Gränslöst arbete – socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Malmö: Liber
- Allvin, Michael, Mellner, C., Movitz, F. & Aronsson, G. (2012). Den utbredda flexibiliteten: Ett försök att beräkna förekomsten av lågreglerade arbetsvillkor. I *Arbetsmarknad & Arbetsliv*. 18(1), 9-24
- Atkinson, John. (1984). Manpower Strategies for Flexible Organizations. I *Personnel Management*. 16, 28-31
- Atkinson, John. (1984b). Flexibility, Uncertainty and Manpower Management. I *The Institute for Employment Studies*. Report 89. Brighton: University of Sussex
- Barron, Paul & Anastasiadou, Constantia. (2009). Student Part-Time Employment: Implications, Challenges, and Opportunities for Higher Education. I *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 21(2)
- Becker, Howard S. (2008). *Tricks of the trade: yrkesknep för samhällsvetare*. Malmö: Liber
- Broadbridge, Adelina & Swanson, Vivien. (2005). Earning and Learning: How Term-Time Employment Impacts on Students' Adjustment to University Life. I *Journal of Education and Work*. 18(2), 235-249
- Bryman, Alan. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Tredje upplagan. Stockholm: Liber
- Colfach, Sophie & Lövenskiöld, Sophie. (2007). *Jag vet inte, jag jobbar bara extra... – En studie av extrapersonalen i servicemötet*. Lund: Lunds universitet
- Eriksson-Zetterquist, Ulla & Ahrne, Göran. (2015). Intervjuer. I Ahrne, Göran & Svensson, Peter (red.) *Handbok i kvalitativa metoder*. Stockholm: Liber
- Hall, Ralph F. (2010). The Work-Study Relationship: Experiences of Full-Time University Students Undertaking Part-Time Employment. I *Journal of Education and Work*. 23(5), 439-449
- Handels. (2016). *En dålig affär: En studie av otrygga anställningar i detaljhandeln*. Stockholm: Handelsanställdas förbund. Tillgänglig: <https://handels.se/globalassets/centralt/media/pressrum/rapporter/2016/2016---en-dalig-affar.pdf> [12-04-2021]
- Handels. (2014). *Otrygghet och flexibilitet – Om anställningsvillkor och konsekvenser av arbetsgivares bemanningspolitik i handeln*. Stockholm: Handelsanställdas förbund.

Tillgänglig: <https://handels.se/globalassets/centralt/media/pressrum/rapporter/2014/2014---otrygghet-och-flexibilitet.pdf> [11-04-2021]

Håkansson, Kristina & Isidorsson, Tommy. (2004). Hyresarbetskraft – Användning av inhyrd arbetskraft på den svenska arbetsmarknaden. I *Arbetsmarknad & Arbetsliv*. 10(3), 187-205

Kock, Henrik. (2018). Spetsa med kunskap från LiU: Kunskapsöversikt Handelsrådet. Tillgänglig: <https://handelsradet.se/wp-content/uploads/2018/12/Rapport-Handelsradet-180528.pdf> [27-03-2021]

LO. (2020). *Anställningsformer år 2020 – Fast och tidsbegränsat anställda efter klass och kön år 1990-2020*. Stockholm: LOs Enhet för avtalsfrågor. Tillgänglig: [https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_anstallningsformer_2020.pdf/\\$File/Anstallningsformer_2020.pdf](https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_anstallningsformer_2020.pdf/$File/Anstallningsformer_2020.pdf) [12-04-2021]

Moreau, Marie-Pierre & Leathwood, Carole. (2006). Balancing Paid Work and Studies: Working (-class) Students in Higher Education. I *Studies in Higher Education*. 31(1), 23-42

Patton, Michael Quinn. (1990). *Qualitative Evaluation and Research Methods*. Newbury Park, CA: Sage

Peterson, Helen. (2007). Flexibilitet och förtroende i avreglerade organisationer – ett arbetstagarperspektiv. I *Arbetsmarknad & Arbetsliv*. 13(2), 27-40

Rennstam, Jens & Wästerfors, David. (2015). *Från stoff till studie: om analysarbete i kvalitativ forskning*. Lund: Studentlitteratur

Robotham, David. (2009). Combining Study and Employment: a Step Too Far? I *Education & Training*. 51(4), 322-332

Robotham, David. (2012). Student Part-Time Employment: Characteristics and Consequences. I *Education & Training*. 54(1), 65-75

SCB. (2019). *Yrken i Sverige*. Tillgänglig: <https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/utbildning-jobb-och-pengar/yrken-i-sverige/> [25-03-2021]

Sennett, Richard. (2007). *Den nya kapitalismens kultur*. Stockholm: Atlantis

Strandlund, Elin, Bernhard-Oettel, C. & Låstad, L. (2018). Otrygghet – oro – ohälsa? En studie bland handelsanställda. I *Arbetsmarknad & Arbetsliv*. 24(1-2), 27-46

Svensk Handel. (2020). *Läget i handeln – 2020 års rapport om branschens ekonomiska utveckling*. Tillgänglig: <https://www.svenskhandel.se/globalassets/dokument/aktuellt-och-opinion/rapporter-och-foldrar/e-handelsrapporter/laget-i-handeln-2020.pdf> [25-03-2021]

Svensson, Peter & Ahrne, Göran. (2015). Att designa ett kvalitativt forskningsprojekt. I Ahrne, Göran & Svensson, Peter (red.) *Handbok i kvalitativa metoder*. Stockholm: Liber

Svensson, Peter. (2015). Teorins roll i kvalitativ forskning. I Ahrne, Göran & Svensson, Peter (red.) *Handbok i kvalitativa metoder*. Stockholm: Liber

Tullberg, Maria, Walter, L. & Blomquist, M. (2014). *Flexibel handel – En studie av bemanningsstrategier i svensk detaljhandel*. Göteborg: Gothenburg Research Institute.
Tillgänglig: https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/36774/3/gupea_2077_36774_3.pdf [07-04-2021]

Wibeck, Victoria. (2011). Med fokus på interaktion – att fånga samspelet mellan deltagare, idéer och argument i fokusgruppsstudier. I Fangen, Katrine & Sallerberg, Ann-Mari (red.) *Många möjliga metoder*. Lund: Studentlitteratur

Zeytinoglu, Isik U., Lillevik, W., Seaton, B. & Moruz, J. (2004). Part-Time and Casual Work in Retail Trade: Stress and other Factors Affecting the Workplace. I *Industrial Relations*. 59(3), 516-544

Bilaga: Intervjuguide

Bakgrundsfrågor:

- Berätta lite om vem du är?
Ålder, stad, studier (tid inom studier, typ av studier) arbete (tid inom arbete, typ av arbete)
- Berätta mer specifikt om ditt arbete?
Varför jobba? I butik? Hur mycket? Hur ofta? En vanlig arbetsdag? Hur fungerar balansen mellan studier och arbete?
- Hur länge har du arbetat på den här arbetsplatsen?
- Vad har du för typ av anställning/anställningskontrakt?

Anställning:

- Vad betyder din anställning för dig?
- Är du nöjd med anställningen i dagsläget?
Varför? Varför inte?
- Finns det något du skulle vilja förändra med anställningen/anställningskontraktet?
- Hur ser du på dina rättigheter på arbetsplatsen? I arbetet?
Exempelvis genom anställningen?

Arbetet och flexibilitet:

- Vad utför du för typ av arbetsuppgifter i butiken?
- Hur lång tids erfarenhet har du av ditt arbete? Dina arbetsuppgifter?
Av att jobba i butik? På detta företag? Denna avdelning?
- Finns det något du skulle vilja förändra med ditt arbete? Dina arbetsuppgifter?
- Vad tycker du om ditt eget arbetsutförande?
Hur är du som arbetare?
- Hur upplever du din nuvarande arbetssituation?
På arbetsplatsen? Beskrivning? Position? Hur känner du inför det? Förväntningar? Vilka? När?
- Har du något speciellt ansvar på arbetsplatsen?
Uppgifter? Områden?
- Har du genomgått någon typ av utbildning för arbetet?
Hur känner du inför detta? Önsknings? Möjlighet att lära sig?

Engagemang:

- Vad känner du för engagemang för arbetet?
- Vad känner du för engagemang från företaget? Från chefer?
- Hur känner du inför var du befinner dig i arbetet i dagsläget?
Nöjd? Varför? Varför inte?
- Hur ser du på dina möjligheter på arbetsplatsen? I arbetet?
Exempelvis för utveckling?
- Trivs du på din arbetsplats?
Varför? Varför inte?

Avslutande frågor:

- Hur tänker du kring din situation under pandemin?
Anställningen? Arbetet?
- Har du några framtida drömscenarion?
Gällande situationen? Anställningen? Arbetet?
- Har du några speciella livsmål i dagsläget?
Möjlighet att uppnå mål?
- Har du något du vill tillägga?
Avslutande kommentarer?