



LUNDS
UNIVERSITET

Institutionen för psykologi
Psykologprogrammet

**“Det var så skönt när en kollega bekräftade att det jag
upplevde var på riktigt”**

En mixed methods studie om hbtq-personers erfarenheter av
arbetsplatsrelationer

Emilia Pylväs & Maja Konforta

Psykologexamensuppsats. 2024

Handledare: Tove Lundberg & Benjamin Claréus
Examinator: Kajsa Järholm

**“It was so nice when a colleague confirmed that what I experienced was for real”
A mixed methods study of LGBTQ individuals’ experiences of workplace
relationships**

Abstract

Both positive and negative aspects in the workplace contribute to job satisfaction. The workplace is described both as a health factor as well as a place where lesbian, gay, bisexual, transgender and queer (LGBTQ) individuals may face harassment such as microaggressions and incivility. The aim of this mixed methods study was to explore relationships in the workplace from two perspectives. First, quantitatively examine how relationships with one’s colleagues and supervisors are associated with how LGBTQ individuals perceive their work situation as a whole. Second, qualitatively explore how support within these relationships is described in a context of minority stress. The sample consisted of 1925 participants between the ages of 18–74 ($M = 38.2$) who responded to a digital survey. This survey generated both quantitative and qualitative data that were analyzed separately. The quantitative results suggested small differences between people with trans experiences and heterosexual cisgender people in reported job satisfaction and positive and negative aspects of the social work environment. People with trans experiences seemed to be less satisfied with their workplace. The results also showed that satisfaction with the relationship with one’s manager and colleagues had the strongest association with job satisfaction. The qualitative results illustrated how support, which can occur in these relationships, can have passive, active and general forms and may be expressed in situations of harassment or as accepting and affirming attitudes toward LGBTQ people. In conclusion, colleagues and, most importantly, managers seem to have an important role in creating a positive work environment for LGBTQ individuals.

Keywords: LGBTQ, minority stress, relationships, support, workplace

“Det var så skönt när en kollega bekräftade att det jag upplevde var på riktigt”
**En mixed methods studie om hbtq-personers erfarenheter av
arbetsplatsrelationer**

Sammanfattning

Både positiva och negativa aspekter av arbetet bidrar till hur en trivs på arbetet generellt. Arbetsplatsen beskrivs både som en friskfaktor och som en plats där homosexuella, bisexuella, transpersoner och queera (hbtq-personer) kan få utstå trakasserier såsom mikroaggressioner och ohövlighet. Syftet med denna mixed methods studie var att undersöka relationer på arbetsplatsen ur två perspektiv. Dels undersökte studien kvantitativt hur relationer till kollegor och chefer är associerade till hur hbtq-personer ser på sin arbetssituation i helhet. Studien undersökte också kvalitativt hur stöd i dessa relationer beskrivs i en kontext av minoritetsstress. Studiens urval bestod av 1925 deltagare mellan 18–74 år ($M = 38.2$) som besvarade en online-enkät. Enkäten genererade både kvantitativa och kvalitativa data som analyserades separat. De kvantitativa resultaten tydde på att det fanns små skillnader mellan personer med transerfarenhet och heterosexuella cispersoner i rapportering av nöjdhet med arbetet samt positiva och negativa faktorer relaterade till social arbetsmiljö, på så vis att personer med transerfarenhet verkade trivas sämre på sina arbetsplatser. Resultaten visade även att nöjdhet med relationen till chef och relationen till kollegor var viktigast för hur en trivs med arbetet i stort. De kvalitativa resultaten illustrerade hur stöd, som kan förekomma i dessa relationer, kan ha passiva, aktiva och generella former och kan uttryckas i situationer av utsatthet eller som accepterande och bekräftande attityder gentemot hbtq-personer. Slutsatserna är att kollegor, men framförallt chefer, verkar ha en viktig roll i att skapa en positiv arbetsmiljö för hbtq-personer.

Nyckelord: Hbtq, minoritetsstress, relationer, stöd, arbetsplatsen

Tack!

Vi vill rikta ett riktigt varmt tack till våra handledare Tove Lundberg och Benjamin Claréus för att ni så generöst delat med er av er kunskap och er tid. Vi har uppskattat ert ständiga stöd och engagemang under hela processens gång. Vi vill också tacka alla som svarat på forskningsprojektets enkät och därmed också bidragit till denna studie. Till sist vill vi rikta ett varmt tack till våra nära och kära, som gett input till uppsatsen och stöttat oss genom åren.

Innehållsförteckning

Inledning	1
Hbtq-personers utsatthet på arbetsplatsen ur ett minoritetsstressperspektiv.....	1
Stöd utifrån minoritetsstressmodellen.....	4
Nöjdhet med arbetet i stort.....	7
Syfte och frågeställningar	8
Metod.....	10
Design	10
Deltagare	11
Urval för kvantitativ dataanalys	11
Urval för kvalitativ dataanalys	13
Variabler	14
Workplace Incivility Scale	14
Relationer på arbetsplatsen.....	14
Nöjdhet med arbetet i stort	15
Procedur	15
Etik.....	15
Dataanalys.....	16
Sammanställning av variabler	16
Kvantitativ dataanalys	17
Kvalitativ dataanalys	18
Resultat	19
Frågeställning 1	19
Frågeställning 2a och 2b	21
Frågeställning 3.....	22
Passivt stöd i situationer av utsatthet.....	23
Ett steg vidare i form av aktivt stöd	24
Stöd relaterat till hbtq-identitet.....	26
Diskussion.....	28
Små skillnader mellan grupperna.....	29
Betydelsen av relationer till chef och kollegor	29
Stöd i en kontext av minoritetsstress	30
Styrkor, begränsningar och framtida forskning	34
Slutsatser.....	38
Författarnas bidrag och ansvar.....	38

Referenser	40
Bilagor	49
Bilaga 1. Översikt över kategorier och subkategorier	49

Inledning

Arbetsplatsen är ett ställe där de flesta vuxna spenderar en stor del av sin vardag (Statistiska centralbyrån, 2024). Arbetsplatsen kan fungera som en viktig friskfaktor som bidrar till bättre psykisk hälsa (Saunders & Nedelec, 2014). Samtidigt så finns det personer som kan vara utsatta för diskriminering och trakasserier på sin arbetsplats, och homosexuella, bisexuella, transpersoner och queera (hbtq-personer) är särskilt drabbade (Maji et al., 2024; Meyer, 2003). Tidigare internationell forskning har även visat på hur faktorer kopplade till social arbetsmiljö och trivsel som relationer till chef och kollegor, socialt stöd och nöjdhet med arbetet i stort är viktigt för hbtq-personers välmående och hälsa (Bränström, 2017; Huffman et al., 2021; Huffman et al., 2008; Myndigheten för Arbetsmiljökunskap, 2022). Forskning om minoritetsstress och stöd inom arbetsplatskontexten i Sverige är dock begränsad. Den internationella forskningen kan också ha begränsad generaliserbarhet till svenska förhållanden, då exempelvis lagar och föreskrifter (AFS 2001:1; AFS 2015:4; SFS 2008:567) reglerar förhållanden i den svenska arbetsmiljön som skiljer sig från andra länders lagstiftning. Då både positiva och negativa aspekter av arbetet kan tänkas bidra till hur en trivs på arbetet generellt, och arbetet som konstaterat är en plats där många spenderar mycket tid, är det viktigt att undersöka dessa aspekters betydelse för hur hbtq-personer i Sverige uppfattar sin arbetsplats.

Denna studie har därför som syfte att undersöka hur relationer på arbetsplatsen upplevs av hbtq-personer ur två perspektiv. Dels syftar den till att undersöka hur relationer är associerade till hur en ser på sin arbetssituation som helhet, och dels hur stöd i sådana relationer beskrivs inom en kontext av erfarenheter av minoritetsstress och utsatthet.

Hbtq-personers utsatthet på arbetsplatsen ur ett minoritetsstressperspektiv

Hbtq-personer rapporterar i genomsnitt sämre fysisk och psykisk hälsa än resten av befolkningen i Sverige (Bränström, 2017; Folkhälsomyndigheten, 2014, 2015). Denna skillnad i ohälsa förklaras delvis av minoritetsstress, en stress unik för minoritetsgrupper som härstammar från erfarenheter av fördomar och diskriminering (Meyer, 2003). Enligt Meyer blir detta en ytterligare belastning utöver generella stressorer en möter i livet. I sin ursprungliga minoritetsstressmodell, som beskrivs nedan, fokuserade Meyer bara på sexuella minoriteter. Modellen har senare utökats för att inkludera personer med transerfarenhet (Hendricks & Testa, 2012; Lindley & Galupo, 2020). Vi har i denna studie valt att använda begreppet person med transerfarenhet, istället för begreppet transperson, för att fånga även de personer som har transerfarenhet men som inte längre identifierar sig som transpersoner.

Minoritetsstressmodellen innefattar både distala och proximala stressorer som kan upplevas i en rad olika kontexter, däribland på arbetet (Meyer, 2003). Med distala processer menas stress som uppstår på grund av externa faktorer. Bland annat kan detta handla om att bli utsatt för våld eller bli av med sitt jobb på grund av sin hbtq-identitet (Frost & Meyer, 2023). Distala stressorer innefattar även mer subtila, vardagliga stressorer såsom mikroaggressioner (Frost & Meyer, 2023; Nadal et al., 2016). Mikroaggressioner består enligt Nadal et al. (2016) av beteenden eller uttalanden med nedsättande innehåll, som dock ofta görs omedvetet eller oavsiktligt. Sådana beteenden och uttalanden är därmed ett uttryck på implicita fördomar mot en minoritetsgrupp (Nadal et al., 2016). Exempelvis kan det handla om nedsättande skämt, blickar eller exotifiering av hbtq-personer (Nadal, 2013). Nadal (2013) redogör även för mikroaggressioner unika för personer med transerfarenhet, kopplade till kroppslig integritet, som exempelvis intima frågor om ens könsorgan eller transition. Testa et al. (2015) beskriver också ytterligare en möjlig distal stressor som specifikt personer med transerfarenhet kan uppleva, att inte bli bekräftad i sin könsidentitet. Detta kan enligt Testa et al. (2015) visa sig i att bli kallad fel pronomen eller bli refererad till på ett sätt som inte överensstämmer med ens könsidentitet. Mikroaggressioner kan även upplevas indirekt, till exempel genom att höra när en kollega eller kund som är hbtq blir kallad nedsättande ord (Resnick & Galupo, 2019). Nadal (2013) tar även upp att uttryck som invaliderar eller förnekar hbtq-personers upplevelser av diskriminering, exempelvis att antyda att någon bara skämtar, även faller under begreppet mikroaggressioner.

Den kumulativa effekten av mikroaggressioner innebär en negativ påverkan på psykiska hälsan och välbefindandet hos individer som tillhör en marginaliserad grupp (Nadal et al., 2016). Dessutom kan individer som utsätts för mikroaggressioner vara osäkra på om de ska reagera på det som har hänt, då mikroaggressionernas tvetydiga karaktär leder till osäkerhet kring om ens upplevelser är valida och om utövaren hade en intention att sårta (Nadal, 2013). Vidare finns det risk för att utövaren blir defensiv eller arg över att bli konfronterad, vilket kan leda till fler negativa konsekvenser för individen som blivit utsatt. Sättet som mikroaggressionernas karaktär och konsekvenser beskrivs på gör att sådana upplevelser kan tänkas falla under begreppet ohövlighet på arbetsplatsen (eng. workplace incivility) (Andersson & Pearson, 1999; Smith & Griffiths, 2022). Ohövlighet på arbetsplatsen handlar om liknande subtila och tvetydiga kränkningar, om än inte direkt riktade mot en minoritet (Andersson & Pearson, 1999; Smith & Griffiths, 2022). När detta mer generella konstrukt använts för att undersöka hbtq-

personers upplevelser så har det framkommit att personer med flera minoritetsidentiteter, exempelvis kvinnor tillhörande en sexuell minoritet, blir mest utsatta för ohövlighet (Zurbrügg & Miner, 2016).

Distala stressorer i en arbetsplatskontext har undersökts både i form av explicita kränkningar och trakasserier men också i form av mer subtila kränkningar som mikroaggressioner och ohövlighet på arbetsplatsen i internationell (FRA, 2020; Moya & Moya-Garófano, 2020) och svensk forskning (Björk & Wahlström, 2018). Internationell forskning har funnit att hbtq-personer i större utsträckning än heterosexuella cispersoner rapporterar diskriminering på arbetet (Moya & Moya-Garófano, 2020). I en undersökning av European Union Agency for Fundamental Rights (FRA, 2020) i EU-länderna, varav 2502 av deltagarna var från Sverige, uppgav 15% av deltagarna från Sverige att de hade blivit diskriminerade på arbetet inom det senaste året. Personer med transerfarenhet beskrivs som en särskilt utsatt grupp med vissa erfarenheter och utmaningar som är unika jämfört med personer utan transerfarenhet (Cancela et al., 2024; Lloren & Parini, 2017; Ozturk & Tatli, 2016). Studier visar att personer med transerfarenhet rapporterar mer diskriminering och trakasserier än hbtq-personer utan transerfarenhet (FRA, 2020; Kattari et al., 2016; Sears & Mallory, 2014). Liknande resultat har hittats i en svensk studie (Björk & Wahlström, 2018). Studien fann även att den vanligaste formen av problematiskt bemötande som hbtq-personer upplevde på arbetsplatsen var mikroaggressioner, som exempelvis fördomsfulla kommentarer eller skämt relaterade till deras sexualitet eller könsidentitet. Deltagarna beskrev att de blivit utsatta av såväl kollegor och chefer, som brukare eller kunder. För majoriteten av hbtq-personerna var dock inte dessa erfarenheter återkommande i vardagen, utan incidenter som hände mer sällan.

Utsatthet för distala stressorer påverkar en persons utsatthet för proximala stressorer, vilken enligt Meyer (2003) handlar om inre processer av att ha internaliserat samhällets fördomar mot den minoritetsgrupp en tillhör. Detta kan visa sig som internaliserat stigma, förväntningar om att bli avvisad av andra eller försök att dölja sin identitet från andra. Meyer menar att förväntningar om att bli avvisad handlar om att förutse negativa reaktioner och diskriminering från andra, oavsett om individen tidigare har upplevt detta eller ej. Malterud och Björkman (2016) undersökte strategier homosexuella män och kvinnor i Norge använder för att gömma sin sexuella identitet och kom fram till att öppenhet var kontextbundet, där individer valde att vara öppna i vissa situationer och gömma sin identitet i andra situationer. Till exempel beskrev deltagare att de kunde vara öppna med familj och kompisar, men inte på arbetsplatsen.

Öppenhet på arbetsplatsen berodde också på hur nära relation individen hade till sina kollegor. Det kan finnas andra skäl till varför hbtq-personer väljer att inte vara öppna med sin identitet på arbetet. I en undersökning i Göteborgs stad svarade många hbtq-personer att de inte hade haft anledning att komma ut på arbetsplatsen eller inte velat prata om sitt privatliv (Björk & Wahlström, 2018). Andra vanliga anledningar till att inte ha berättat om sin identitet var oro för att andra ska reagera negativt samt oro för att få nyfikna eller personliga frågor, bli särbehandlad, utesluten eller på annat sätt utsatt.

Tidigare forskning har funnit att såväl distala stressorer som proximala stressorer är kopplade till lägre arbetstillfredsställelse, mer förekommande intentioner att säga upp sig, lägre organisatoriskt engagemang samt högre fysisk och psykisk ohälsa hos hbtq-personer (Brewster et al., 2012; Ragins et al., 2007; Velez et al., 2013; Waldo, 1999; Witte et al., 2020). Ragins et al. (2007) menar också att tidigare upplevd diskriminering är kopplad till högre rädsla för att vara öppen med sin identitet.

Sammanfattningsvis så verkar arbetsplatsen utgöra en plats som kan påverka hbtq-personers hälsa och mående. Det framkommer av litteraturgenomgången att arbetsplatsen är en kontext där hbtq-personer kan uppleva distal och proximal stress, och det är således relevant att undersöka vad denna utsatthet betyder för hur en ser på sin arbetssituation som helhet. Personer med transexfarenhet framstår som en särskilt utsatt grupp, och därför finns det även anledning att bejaka deras särskilda erfarenheter.

Stöd utifrån minoritetsstressmodellen

Meyer (2003) beskriver socialt stöd som en viktig del av minoritetsstressmodellen och en faktor som kan buffra mot de negativa konsekvenser som minoritetsstress har på hbtq-personers hälsa och välmående. Modellen beskriver specifikt stöd från personer som tillhör samma minoritetsgrupp, men socialt stöd generellt skulle kunna tänkas vara av vikt och därmed även då stödet kommer från personer som inte själva tillhör en minoritetsgrupp. En svensk studie med deltagare som identifierade sig som hbtq fann dock att socialt stöd varken hade en skyddande eller buffrande effekt på de skadliga konsekvenserna av minoritetsstress (Bränström, 2017). Däremot hade socialt stöd en stark direkt positiv effekt på psykisk hälsa hos hbtq-personer, vilket betonar att även om socialt stöd inte tar bort de skadliga effekterna av exempelvis diskriminering så kan socialt stöd fortfarande ha betydelse för välmående. Nedan följer en beskrivning av socialt stöds betydelse i en arbetsplatskontext, både relaterat till den generella populationen och specifikt hbtq-personer, följt av en redogörelse av relationers

betydelse och till sist en översikt av svensk lagstiftning som är relevant för arbetsplatsen och arbetsmiljön.

Betydelsen av socialt stöd lyfts också i forskning som fokuserar på arbetsplatsen. Viswesvaran et al. (1999) beskriver i en metaanalys att socialt stöd i den generella populationen är associerat med lägre nivåer av negativa utfall som exempelvis missnöje med arbetet och självrapporterad hälsa. Baruch-Feldman et al. (2002) fann att stöd från närmaste chef och kollegor var associerat med arbetstillfredsställelse i den generella populationen. Liknande resultat har i en studie hittats för stöd från chefer men inte kollegor bland homosexuella och bisexuella personer (Huffman et al., 2008). Stöd från kollegor var i samma studie däremot associerat med livstillfredsställelse (Huffman et al., 2008). Stöd från kollegor har också visat sig vara viktigt för hur öppna homosexuella och bisexuella personer är med sin identitet på arbetsplatsen (Ragins et al., 2007; Wessel, 2017). I tidigare litteratur som undersökt stöd bland personer med transexfarenhet har stöd från kollegor och chefer visat sig vara positivt associerat med arbetstillfredsställelse (Cancela et al., 2022; Huffman et al., 2021) och organisatoriskt engagemang (Cancela et al., 2022). Chefer och kollegors stöd har i en kvalitativ studie bland personer med transexfarenhet även beskrivits som bidragande till en god arbetsmiljö (Myndigheten för Arbetsmiljökunskap, 2022).

Stödet som framkommer i litteraturen kan både handla om stöd i situationer där hbtq-personer har blivit utsatta för diskriminering eller trakasserier, men också om stöd kopplat till ens identitet. Stöd har i en del studier av hbtq-personer beskrivits som när kollegor eller chefer står upp för dem eller säger ifrån. Exempelvis beskrev personer tillhörande sexuella minoriteter i två amerikanska kvalitativa studier det som stöttande när kollegor och chefer stod upp för dem eller förespråkade deras intressen i situationer av diskriminering eller trakasserier (Melton & Cunningham, 2014; Ueno et al., 2020). Att uppleva kollegor och chefer som accepterande och bekräftande av ens sexuella identitet beskrivs också som en typ av stöd och kan exempelvis vara kopplat till processen när en väljer att "komma ut" (Melton & Cunningham, 2014; Ueno et al., 2020; Wessel, 2017). Även en mer generell accepterande inställning till en kollegas hbtq-identitet har beskrivits som stöttande (Melton & Cunningham, 2014; Reinert & Yakaboski, 2017). I litteraturen beskrivs sammanfattningsvis att det stöd som hbtq-personer får från kollegor och chefer kan ta olika uttryck och kan få olika betydelse i olika situationer. Detta kan tänkas tala för betydelsen av att inte enbart undersöka förekomsten av stöd kvantitativt, utan

även undersöka stöd från chefer och kollegor kvalitativt för att fånga de olika former stödet kan tänkas ha samt beskriva i vilka situationer olika typer av stöd förekommer.

Socialt stöd definieras och förstås på olika sätt inom fältet. Exempelvis argumenterade House et al. (1988) tidigt för att socialt stöd bör ses som en process genom vilken sociala relationer kan påverka hälsa eller buffra gentemot stress. I likhet med denna argumentation föreslår Ferris et al. (2009) ett ramverk för att se på stöd i en arbets- och organisationspsykologisk kontext. Ferris et al. (2009) menar att stöd, det vill säga handlingar som syftar till att lyfta upp, ingjuta tillit och att bekräfta en annan person, kan ses som en av de dimensioner som ryms inom det övergripande konceptet arbetsrelation. Med Ferris et als. (2009) sätt att se på relationer som multidimensionella och innefattandes flera aspekter än bara stöd, kan betydelsen av arbetsrelationer i sin helhet vara av intresse att undersöka. Att relationer till chefer och kollegor är viktiga framkommer av en del studier, där exempelvis relationen till chefer och kollegor har funnits vara viktig för självskattad hälsa (Schön Persson et al., 2018), och kan ses som en resurs i arbetet som bidrar till att hantera arbetskrav eller uppnå arbetsmål (Myndigheten för Arbetsmiljökunskap, 2022). Vidare beskrivs goda relationer till kollegorna som viktiga för att stärka det sociala stödet (Björk & Wahlström, 2018) samt beskrivs den relationella delen av chefskapet som viktig för medarbetares välbefinnande och arbetsengagemang (Dellve & Eriksson, 2016). I linje med detta beskriver Skakon et al. (2010) i en översiktsartikel att högkvalitativa relationer mellan ledare och anställda, inkluderande positiva ledarbeteenden som visad omtanke och stöd, var associerat med välmående och lägre stressnivå hos de anställda.

Få studier undersöker enligt vår kännedom nöjdhet med relationen till chefer och relationen till kollegor bland hbtq-personer. I den enda studien gjord i Sverige undersökte Aldén et al. (2020) nöjdhet med närmsta chef och närmsta kollegor bland heterosexuella och homosexuella personer. Resultaten visade att homosexuella män i högre utsträckning rapporterade att de var mycket nöjda med relationen till sin chef jämfört med heterosexuella män. Bland heterosexuella och homosexuella kvinnor fann studien inga skillnader. Vad gäller relationen till kollegor rapporterade heterosexuella och homosexuella personer i lika hög grad att de var mycket nöjda med sina närmaste kollegor (Aldén et al., 2020). I två kvalitativa studier beskriver Rumens (2010, 2012) arbetsrelationers vikt och redogör för hur goda relationer till kollegor kan vara av extra stor betydelse för exempelvis homo- och bisexuella män i det att goda relationer till kollegor kan fostra en arbetsmiljö som är mer accepterande av sexuella

minoriteter. Rumens (2012) menar att homo- och bisexuella anställdas vänskapsband till heterosexuella kollegor kan göra att kollegorna intar rollen som allierade tillhörande majoriteten, och kan hjälpa personer tillhörande sexuella minoriteter att kämpa mot organisatoriska orättvisor och diskriminering.

Tidigare studier pekar således på den viktiga roll som socialt stöd och relationer till chef och kollegor har för olika arbetsrelaterade utfall som arbetstillfredsställelse och hälsa hos anställda generellt (Baruch-Feldman et al., 2002; Schön Persson et al., 2018) men också den särskilda betydelsen stöd kan ha för hbtq-personer i en arbetsplatskontext (Cancela et al., 2022; Huffman et al., 2021; Huffman et al., 2008).

Något som kan tänkas påverka hbtq-personers erfarenheter av både stöd och utsatthet på arbetsplatsen i Sverige och som möjligen kan göra svenska arbetstagares erfarenheter annorlunda än dem som beskrivits av studierna ovan, är den svenska lagstiftningen. I Sverige finns nämligen föreskrifter och lagar vars syfte är att främja en god arbetsmiljö samt skydda bland annat hbtq-personer från exempelvis trakasserier och diskriminering på arbetsplatsen. Diskrimineringslagen (SFS 2008:567) samt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) och systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) lyfter fram det särskilda ansvar som åligger arbetsgivare och chefer när det gäller att förebygga, motverka och hantera diskriminering och trakasserier, samt påtalar dessa personers ansvar i upprätthållandet av en god arbetsmiljö. Föreskrifterna och lagen lyfter således fram den viktiga roll som chefen kan spela för hbtq-personers arbetsmiljö genom det formella arbetsgivaransvar, både kopplat till förebyggande och främjande arbete men också skyldigheterna att vidta åtgärder, som åligger chefer.

Dessa lagar och föreskrifter kan tänkas göra att förutsättningarna och omständigheterna för svenska arbetstagare som identifierar sig som hbtq skiljer sig från hur det ser ut för hbtq-personer internationellt, exempelvis vad gäller kollegialt samspel och den roll chefen får i den anställdas arbetsvardag. Detta kan medföra att internationella beskrivningar av stöd och relationer till chefer och kollegor inte nödvändigtvis är generaliserbara till en svensk kontext. Eftersom få svenska studier undersökt dessa fenomenens betydelse och hur socialt stöd på arbetsplatsen beskrivs av hbtq-personer utgör detta viktiga områden att undersöka.

Nöjdhet med arbetet i stort

Medan de flesta hbtq-personer rapporterar att de har en positiv eller neutral arbetsmiljö (Eliason et al., 2011; Myndigheten för Arbetsmiljökunskap, 2022) så antyder

minoritetsstressmodellen att många hbtq-personer även kan vara utsatta på arbetsplatsen. Kunskapen om huruvida etablerade skillnader i hälsa mellan hbtq-personer och heterosexuella cispersoner även avspeglas i skillnader avseende trivsel på arbetsplatsen visar motstridiga resultat. Internationella studier har både funnit att lesbiska kvinnor är mindre nöjda med sina jobb än heterosexuella kvinnor (Carpenter, 2008; Drydakis, 2015; Leppel, 2014), medan andra studier har funnit att det inte finns signifikanta skillnader mellan lesbiska och heterosexuella kvinnor (Wang et al., 2022). Vad gäller homosexuella män har tidigare studier funnit icke-signifikanta skillnader i jämförelse med heterosexuella män (Wang et al., 2022), medan andra studier funnit att homosexuella män är mindre nöjda med sina jobb (Drydakis, 2015; Leppel, 2014). Bisexuella har både funnits vara mer nöjda (Leppel, 2014) och mindre nöjda med sina jobb jämfört med heterosexuella (Carpenter, 2008; Wang et al., 2022). Den enda studien som hittills gjorts i Sverige som jämfört heterosexuella och homosexuella personer avseende nöjdhet med jobbet kom fram till att lesbiska kvinnor var mindre nöjda med sitt arbete än heterosexuella kvinnor, däremot var homosexuella män mer nöjda än heterosexuella män (Aldén et al., 2020). Trots detta upplevde både lesbiska kvinnor och homosexuella män sina arbeten som mer mentalt stressande än heterosexuella. Aldén et al. drog slutsatsen att hbtq-personer upplever unika stressorer på arbetsplatsen som heterosexuella inte gör, vilket är i enlighet med minoritetsstressmodellen (Meyer, 2003).

Sammantaget talar litteraturen således för att det på grund av motstridiga resultat finns behov av fler studier som jämför heterosexuella cispersoners erfarenheter av arbetet med hbtq-personers upplevelser. Dessutom saknas enligt vår kännedom helt studier som inkluderat personer med transerfarenhet. Vidare verkar både utsatthet, arbetsrelationer och stöd vara viktigt för hur en uppfattar sin arbetssituation (Brewster et al., 2012; Huffman et al., 2021; Huffman et al., 2008; Ragins et al., 2007; Velez et al., 2013; Waldo, 1999; Witte et al., 2020). Därför är dessa faktorer betydelse för hur nöjd en är med sitt arbete i stort viktigt att undersöka i en svensk kontext.

Syfte och frågeställningar

Sammanfattningsvis finns det få studier i Sverige som undersökt skillnader mellan hbtq-personer och heterosexuella cispersoner där viktiga faktorer relaterade till trivsel och social arbetsmiljö som relation till chef, kollegiala relationer och nöjdhet med arbetet tas i beaktning tillsammans med faktorer relaterade till utsatthet som upplevd ohövlighet på arbetsplatsen. Litteraturen talar för att det finns behov av fler studier som jämför heterosexuella cispersoners

erfarenheter av både positiva och negativa aspekter av arbetet mot olika grupper inom hbtq, då erfarenheterna inom gruppen hbtq verkar skilja sig åt generellt, samt på så sätt att personer med transerfarenhet verkar vara mer utsatta än hbtq-personer utan transerfarenhet (FRA, 2020; Kattari et al., 2016; Sears & Mallory, 2014).

Vad gäller positiva aspekter av arbetet som relationer till chef och kollegor, socialt stöd och nöjdhet med arbetet framstår dessa faktorer som viktiga för välmående och att uppfatta arbetsmiljön som god (Bränström, 2017; Huffman et al., 2021; Huffman et al., 2008; Myndigheten för Arbetsmiljökunskap, 2022). Relationer till chef och kollegor samt nöjdhet med arbetet har undersökts i mycket få svenska studier bland hbtq-personer, både vad gäller dessa faktorer betydelse men också eventuella skillnader mellan heterosexuella cispersoner och hbtq-personer. Vidare framkommer det i de kvalitativa beskrivningar av socialt stöd som hbtq-personer fått från chefer och kollegor att stödet kan se olika ut (Melton & Cunningham, 2014; Reinert & Yakaboski, 2017; Ueno et al., 2020; Wessel, 2017). Mot bakgrund av detta finns ett behov av att vidare undersöka betydelsen av arbetsrelationer och socialt stöd för hbtq-personer i Sverige där vi både identifierar ett behov av jämförande kvantitativa studier men också ser en kunskapslucka gällande svenska hbtq-personers beskrivningar och erfarenheter av socialt stöd på arbetsplatsen.

För att adressera de kunskapsluckor vi identifierat syftar vi genom denna studie till att på både ett kvantitativt och ett kvalitativt sätt att beskriva positiva och negativa faktorer kopplat till hbtq-personers arbetsmiljö. Således syftar denna mixed methods studie till att undersöka arbetsplatsrelationers betydelse i en bredare bemärkelse samt undersöka mer specifika dimensioner av dessa relationer i form av stödet som hbtq-personer får från sina chefer och kollegor. Med en kvantitativ ansats syftar studien till att undersöka eventuella skillnader mellan olika identiteter, vilket i denna studie inkluderar heterosexuella cispersoner, hbtq-personer utan transerfarenhet och personer med transerfarenhet, avseende ohövlighet, nöjdhet med relationen med kollegor, relationen med chefen samt med jobbet i stort. Personer med transerfarenhet har lyfts ut som en egen jämförelsegrupp då tidigare forskning (Maji et al., 2024; Ozturk & Tatli, 2016) identifierat gruppen som särskilt utsatt samt underrepresenterad. Vidare syftar studien till att undersöka relationers, ohövlighets och identitets olika betydelse för nöjdhet med arbetet i stort. Studien syftar också till att undersöka det stöd hbtq-personer får på sin arbetsplats kvalitativt, för att fånga de olika former av stöd och situationer där stöd kan förekomma.

Med utgångspunkt i ovan resonemang blir frågeställningarna följande:

1. Finns det skillnader mellan heterosexuella cispersoner, hbtq-personer utan transerfarenhet och personer med transerfarenhet avseende nöjdhet med arbetet, relationen med närmaste chef, relationen med närmaste kollegor och upplevd ohövlighet på arbetsplatsen?
 - 2a. Hur väl förklarar identitet, nöjdhet med relationen med chefen, nöjdhet med relationen med kollegorna och upplevd ohövlighet på arbetsplatsen hur nöjd den anställda är med arbetet i stort?
 - 2b. Vilken av dessa variabler är viktigast för att förklara hur nöjd den anställda är med arbetet i stort?
3. Hur beskriver hbtq-personer stöd från chefer och kollegor på sin arbetsplats?

Metod

Denna studie är en tvärsnittsstudie som använder sig av mixed methods och har således både en kvantitativ och en kvalitativ ansats. Att studiens design är mixed gör att studien kan ge både beskrivningar av skillnader mellan grupper, peka på vilka variabler som är viktigast för nöjdhet med arbetet i stort men även undersöka stödet som hbtq-personer får på arbetsplatsen. Studien är en del av forskningsprojektet *Minoritetsstress på jobbet: arbetsplatsen som lindrande eller hindrande för hbtqi-personers psykiska hälsa och välmående*. Projektet är ett samarbete mellan Institutionen för psykologi vid Lunds universitet, Örebro universitet och Linköpings universitet. Lunds universitet är huvudman för projektet och Tove Lundberg är projektledare. Syftet med projektet var att undersöka frekvens och utbredning av minoritetsstress kopplat till arbetslivet samt undersöka copingstrategier, upplevelser av stöd och ohälsa över tid. Projektet samlade in data via en online-enkät och finansieras av AFA Försäkring.

Design

Studien använde kvantitativa och kvalitativa data som samlats in via projektet vid ett tillfälle via en online-enkät. Dataanalysen skedde sedan separat och sekventiellt (kvant → kval) där den kvantitativa analysen vägledde den kvalitativa frågeställningen (Plano Clark & Ivankova, 2016). Den kvantitativa analysen användes för att besvara frågeställning 1 och 2. Den kvalitativa analysen användes för att besvara frågeställning 3.

Den kvantitativa delen av denna studie hade därmed en tvärsnittsdesign. Med den kvantitativa ansatsen ämnade studien uttala sig om eventuella skillnader mellan heterosexuella cispersoner, hbtq-personer utan transerfarenhet och personer med transerfarenhet avseende

nöjdhet med jobbet, nöjdhet med relationen till chef och kollegor och upplevd ohövlighet på arbetsplatsen. Studien ämnade även beskriva hur väl identitet, nöjdhet med relationen med chef och relationen med kollegor samt upplevd ohövlighet på arbetsplatsen kan förklara hur nöjd en person är med sitt jobb i stort och vilken av dessa variabler som har mest förklaringsvärde. Eftersom studien är en tvärsnittsstudie ämnade den inte uttala sig om kausala samband.

Den kvalitativa datan som analyserades i denna studie bestod av svaren på en av de öppna frågorna i online-enkäten där deltagarna med egna ord fick beskriva erfarenheter och upplevelser relaterat till bra stöd av kollegor och chefer på arbetsplatsen. Dessa texter analyserades med hjälp av konventionell innehållsanalys (Hsieh & Shannon, 2005). Konventionell innehållsanalys ansågs mest lämplig sett till studiens frågeställning samt sett till det faktum att det var korta svar på den öppna enkätfrågan som skulle analyseras och dessa kan variera i hur innehållsrika och fylliga de är (Andersson Sjøe et al., 2023; Braun et al., 2021). Studien hade en epistemologisk ansats grundad i kritisk realism. Därmed utgick vi ifrån deltagares beskrivningar och samtidigt var vi genom vår tolkningsprocess delaktiga i att skapa mening av deltagares erfarenheter (Willig, 2022). Den kvalitativa delen av studien ämnade ge svar på hur hbtq-personer beskriver stödet de får på arbetsplatsen från chefer och kollegor. Inkluderingen av kvalitativa data gör att studien kan ge en kvalitativ beskrivning av hbtq-personers levda erfarenheter av hur stödaspekten av arbetsrelationerna ser ut och möjliggör för studien att ta ett steg vidare.

Deltagare

Studiens deltagare kom från forskningsprojektets databas ($N = 2283$). I den aktuella studien inkluderades bara deltagare som uppfyllde kriteriet att de hade en hel- eller deltidsanställning.

Urval för kvantitativ dataanalys

Med inklusionskriteriet om hel- eller deltidsanställning bestod urvalet av 1925 deltagare. Av dessa identifierade sig 993 som kvinnor (51.6%), 791 som män (41.1%) och 141 som ickebinär, genderqueer eller som något annat kön (7.3%). Totalt uppgav 274 (14.2%) att de hade transerfarenhet. Av deltagarna identifierade sig 896 (46.5%) som heterosexuella, 525 som homosexuella (27.3%), 332 som bi- eller pansexuella (17.2%), 47 som asexuella (2.4%), 102 som queer (5.3%) och 23 som annat (1.2%). Deltagarna i urvalet var mellan 18 och 74 år med en medelålder på 38.2 år ($SD = 11.7$ år). Detaljerade demografiska data presenteras i Tabell 1.

Tabell 1*Demografiska data för studiens kvantitativa urval (N = 1925)*

Variabel	<i>n</i>	%
Ålder (medel)	38.2 (SD=11.7)	
Könsidentitet		
Kvinna	993	51.6
Man	791	41.1
Ickebinär/genderqueer/annat	141	7.3
Transerfarenhet	274	14.2
Varav kvinnor	65	3.4
Varav män	82	4.3
Varav ickebinär/genderqueer/annat	127	6.6
Sexualitet		
Heterosexuell	896	46.5
Homosexuell	525	27.3
Bisexuell/pansexuell	332	17.2
Asexuell	47	2.4
Queer	102	5.3
Annat	23	1.2
Sysselsättning		
Heltidsarbete	1513	78.6
Deltidsarbete	412	21.5
Sektor		
Statlig	229	11.9
Kommunal	513	26.6
Regional	212	11.0
Privat	807	41.9
Civil	36	1.9
Annat	82	4.3

Urval för kvalitativ dataanalys

För studiens kvalitativa dataanalys användes svaren från en av de öppna frågorna från forskningsprojektets online-enkät. Då syftet med denna del av analysen var att beskriva hbtq-personers erfarenheter av stöd från chefer och kollegor inkluderades bara hbtq-personer från urvalet ($N = 1061$). Av dessa var det 129 deltagare (12.2%) som hade svarat på den öppna frågan av intresse för studien. Av de deltagare som svarat på den öppna frågan identifierade sig 56 som kvinnor (43.4%), 43 som män (33.3%) och 30 som ickebinär, genderqueer eller som något annat kön (23.3%). Av dessa uppgav 47 deltagare (36.4%) att de hade transerfarenhet. Av deltagarna uppgav 2 (1.6%) att de identifierade sig som heterosexuella, 64 deltagare (49.6%) som homosexuella, 38 deltagare (29.5%) som bi- eller pansexuella, 5 (3.9%) som asexuella, 14 som queer (10.9%) och 6 deltagare identifierade sig som annat (4.7%). Deltagarna i det kvalitativa urvalet var mellan 20 och 63 år med en medelålder på 36.0 år ($SD = 10.0$). Detaljerade demografiska data presenteras i Tabell 2.

Tabell 2

Demografiska data för studiens kvalitativa urval ($N = 1061$)

Variabel	<i>n</i>	%
Ålder (medel)	36.0 (SD = 10.0)	
Könsidentitet		
Kvinna	56	43.4
Man	43	33.3
Ickebinär/genderqueer/annat	30	23.3
Transerfarenhet	47	36.4
Varav kvinnor	7	5.4
Varav män	12	9.3
Varav ickebinär/genderqueer/annat	28	21.7
Sexualitet		
Heterosexuell	2	1.6
Homosexuell	64	49.6
Bisexuell/pansexuell	38	29.5
Asexuell	5	3.9
Queer	14	10.9

Annat	6	4.7
Sysselsättning		
Heltidsarbete	93	72.1
Deltidsarbete	36	28.0
Sektor		
Statlig	12	9.3
Kommunal	45	34.9
Regional	11	8.5
Privat	46	35.7
Civil	5	3.9
Annat	10	7.8

Variabler

Denna studie är en del av det mer omfattande forskningsprojektet om htbqi-personers hälsa och erfarenheter på arbetsplatsen som beskrivits ovan. Den online-enkät som deltagare i projektet fyllde i var mer omfattande och bestod av flera olika mätinstrument och frågor. Nedan presenteras de variabler och mätinstrument som var relevanta för den aktuella studien.

Workplace Incivility Scale

För att mäta utsatthet för ohövlighet på arbetsplatsen användes *Workplace Incivility Scale* (WIS; Cortina et al., 2001). Cortina et al. (2001) utvecklade WIS för att mäta och undersöka anställdas utsatthet för nedlåtande, respektlöst och ohövligt beteende från chefer och kollegor. I denna studie användes den svenska översättningen av WIS av Schad et al. (2014), som har visat god intern konsekvens (eng. *internal consistency*) och validitet.

WIS består av 7 frågor där deltagare får ta ställning till hur frekvent det senaste året de varit med om att chefer eller arbetskamrater exempelvis har “*varit förödmjukande eller nedlåtande mot dig*” eller “*ifrågasatt din bedömning angående något som du ansvarar för på jobbet*”. Svaren skattades på en 5-gradig Likertskala från 1 (*aldrig*) till 5 (*allt som oftast*). Cronbachs alpha för WIS i det aktuella urvalet var $\alpha = .91$.

Relationer på arbetsplatsen

Variablerna *relation med chef* och *relation med kollegor* undersöktes med hjälp av varsin fråga. Deltagarna fick skatta hur nöjda de var med relationen med sin närmaste chef respektive hur nöjda de var med relationen med närmaste kollegor på en 5-gradig Likertskala

från 1 (*inte alls nöjd*) till 5 (*mycket nöjd*). Frågorna hade specifikt tagits fram och anpassats för forskningsprojektets syfte, baserat på tidigare frågor utvecklade av Aldén et al. (2020).

Nöjdhet med arbetet i stort

Variabeln *nöjdhet med arbetet i stort* mättes med en fråga. Deltagarna fick skatta hur nöjda de var med sitt arbete i stort på en 5-gradig Likertskala från 1 (*inte alls nöjd*) till 5 (*mycket nöjd*). Även denna fråga hade tagits fram utifrån de tidigare frågorna utvecklade av Aldén et al. (2020).

Procedur

Datan som användes i denna studie var data som redan samlats in som en del av det ovan beskrivna forskningsprojektet. Deltagarna till projektet rekryterades genom två separata urval. Det ena var ett slumpmässigt åldersstratifierat befolkningsurval med hjälp av ett svenskt undersökningsföretag, Indikator. Det andra var ett bekvämlighetsurval som riktade sig specifikt till hbtq-personer. Dessa deltagare rekryterades med hjälp av RFSL (Riksförbundet för homosexuellas, bisexuellas, transpersoners, queeras och intersexpersoners rättigheter), som publicerade länken till forskningsprojektets enkät genom sina kanaler. Datan samlades in under 2023.

Datan samlades in genom en online-enkät. För att kunna vara med i projektet krävdes att deltagaren var över 18 år, bosatt i Sverige och hade arbetslivserfarenhet i Sverige. I början av enkäten fick deltagarna information om projektets syfte och vilka typer av frågor enkäten skulle innehålla. Deltagarna behövde lämna sitt samtycke innan de kunde börja fylla i enkäten. För deltagande i studien erbjöds ingen ersättning, däremot fick deltagarna information om att vid fullföljning av uppföljningsenkäten skulle det finnas möjlighet att vinna ett presentkort på 95 kr.

Etik

Forskningsprojektet godkändes 2022-11-16 av Etikprövningsmyndigheten (diarienummer 2022-05639-01). Etikprövning krävdes på grund av att studien samlade in information om deltagarnas sexuella läggning, etnicitet och hälsa vilka räknas som känsliga personuppgifter. Vidare fanns det risk för att frågorna om minoritetsstress och mikroaggressioner skulle väcka negativa känslor hos deltagarna.

Deltagarna fick information om studiens syfte och att forskningsprojektet är godkänt av Etikprövningsmyndigheten. Vidare fick de information om att det är frivilligt att delta och att deltagandet kan avslutas när som helst. Deltagarna fick också kontaktuppgifter till

projektansvarig Tove Lundberg. Deltagarnas skriftliga samtycke samlades in. För att hantera den eventuella risken för obehag hos deltagarna innehöll enkäten kontaktuppgifter till en legitimerad psykolog och psykoterapeut som var helt frikopplad från projektet.

För denna studie hade vi bara tillgång till en pseudonymiserad datafil med identifikationsnummer för deltagarna. Kodnyckeln till filen har enbart varit tillgänglig för projektledaren och förvarats inlåst. Vid den kvalitativa dataanalysen framkom enstaka ord eller kommentarer som vi bedömde kunde användas för att potentiellt identifiera deltagare tillsammans med övrig information från datafilen. Sådana uppgifter raderades från filen.

Resultatet från den kvalitativa analysen exemplifieras med citat från deltagarna. För att säkerställa deltagarnas anonymitet beskrevs inte varje deltagares identitet kopplat till citaten. Identitet har enbart beskrivits när det krävts för att få en kontext kopplat till citatet. Citat från deltagarna har justerats något för att öka läsbarheten. Exempelvis har enstaka bokstäver som fattats fyllts i av oss.

Dataanalys

Då studien använder sig av mixed methods består datan av både kvantitativa data och kvalitativa data.

Sammanställning av variabler

I syfte att i den kvantitativa analysen kunna jämföra heterosexuella cispersoner, hbtq-personer utan transerfarenhet och personer med transerfarenhet med varandra skapades en identitetsvariabel. Deltagarnas enkätsvar användes för att skapa en variabel som fördelade deltagarna i tre olika grupper baserat på deras könsidentitet, sexualitet och huruvida de hade transerfarenhet eller inte. Gruppen heterosexuella cispersoner ($n = 864$, 44.9%) bestod av deltagarna som hade rapporterat sin könsidentitet som "man" eller "kvinna", sin sexualitet som heterosexuell och fyllt i att de inte hade transerfarenhet. Gruppen hbtq-personer utan transerfarenhet ($n = 787$, 40.9%) bestod av deltagarna som hade rapporterat sin sexualitet som annat än heterosexuell (homosexuell, bi- eller pansexuell, asexuell, queer eller annat) och/eller rapporterat sin könsidentitet som "ickebinär", "genderqueer" eller "annat" samt fyllt i att de inte hade transerfarenhet. Gruppen personer med transerfarenhet ($n = 274$, 14.2%) bestod av deltagarna som hade fyllt i att de hade transerfarenhet.

I syfte att kunna använda identitetsvariabeln i regressionsanalysen kodades variabeln om till två dummy-variabler, där gruppen hbtq-personer utan transerfarenhet fick utgöra referensgrupp. Dessa valdes som referensgrupp då hbtq-personer utan transerfarenhet i

variansanalyserna av de olika variablerna ofta visade på medelvärden som placerade sig mitt emellan gruppen heterosexuella cispersoner och gruppen personer med transerfarenhet.

Kvantitativ dataanalys

Studiens data analyserades och bearbetades i statistikprogrammet IBM SPSS Statistics 29.0. Welch's envägs oberoende variansanalys (ANOVA) användes för att undersöka skillnader mellan heterosexuella cispersoner, hbtq-personer utan transerfarenhet och personer med transerfarenhet avseende relation med chef, relation med kollegor, upplevd ohövlighet på arbetsplatsen och nöjdhet med jobbet i stort. Innan variansanalyserna genomfördes undersöktes om förutsättningarna gällande normalfördelning och lika varianser var uppfyllda. Då urvalsstorleken var stor ($N = 1925$) var inte Shapiro-Wilks tillförlitligt och därför granskades värdena för skevhet och kurtos för att bedöma utfallsvariabelns normalfördelning. Värdet för skevhet var inte mer extremt än ± 2 och värdet för kurtos var inte mer extremt än ± 4 , vilket indikerade att data var approximativt normalfördelade (Kim, 2013).

Antagandet om lika varianser undersöktes med Levene's test men uppfylldes inte för tre av variablerna (upplevd ohövlighet, relation med chef samt nöjdhet på arbetsplatsen). Därför testades hypoteserna med Welch's ANOVA, då den är att föredra vid brott mot detta antagande (Field, 2013; Pallant, 2020). För de variablerna där det fanns outliers (upplevd ohövlighet, relation med kollegor samt nöjdhet på arbetsplatsen) genomfördes två analyser, en som inkluderade alla outliers och en där de tagits bort. Resultaten från analyserna visade ingen noterbar skillnad i något estimat och därför rapporteras resultat från variansanalyserna där outliers är inkluderade i stickprovet. Post-hoc test användes för att undersöka parvisa skillnader. På grund av att antagandet om homogena varianser inte uppfylldes och grupperna var olika stora användes Games-Howell post hoc-test som är robust under dessa omständigheter (Field, 2013). För samtliga analyser användes en signifikansnivå på $\alpha = .05$. För effektstorlek användes η^2 , där 0.01 ansågs motsvara en liten effekt, 0.06 en medelstor effekt och 0.14 en stor effekt (Pallant, 2020).

Multipel regression användes för att undersöka frågeställning 2. Inför analysen undersöktes antaganden om normalitet, linjäritet och homoskedasticitet genom visuell undersökning av sambandet mellan enskilda prediktorer och utfallsvariabeln, Q-Q plots för residualerna och diagram för residualerna. Dessa bedömdes vara acceptabla och därmed ansågs antagandena vara uppfyllda. För att undersöka antagandet om multikolinjäritet användes Variance Inflation Factor (VIF). Antagandet om att icke-multikolinjäritet förelåg bekräftades

av att $VIF < 3$ för samtliga prediktorer. Enstaka multivariata outliers identifierades med Mahalanobis distance men då värden för Cook's distance var mindre än 1 antogs dessa ej ha för stor inverkan på modellen som helhet (Pallant, 2020). För analysen användes en signifikansnivå på $\alpha = .05$. För effektstorlek användes R^2 , där 0.02 ansågs motsvara en liten effekt, 0.13 en medelstor effekt och 0.26 en stor effekt (Cohen, 1988).

Kvalitativ dataanalys

Datan som analyserades bestod av svaren på följande öppna enkätfråga: "Har du någon gång blivit dåligt behandlad på din nuvarande (eller tidigare) arbetsplats på grund av din könsidentitet eller sexuella läggning och fått bra stöd från kollegor och arbetsgivare? Beskriv gärna mer om vad som hände utifrån vad du känner dig bekväm med att berätta. (Det kan till exempel handla om vad som specifikt hände, vad du kände, vad du och andra gjorde eller inte gjorde och vad som gjorde att situationen blev bättre för dig)." För den kvalitativa analysen inkluderades enbart svar från hbtq-personer. Svarstexterna överfördes i sin helhet till Excel där analysen genomfördes.

Datan analyserades med konventionell innehållsanalys, som är särskilt lämpad för frågeställningar som syftar till att beskriva fenomen (Hsieh & Shannon, 2005), vilket stämde väl överens med studiens syfte. Konventionell innehållsanalys har enligt Hsieh och Shannon (2005) ett induktivt tillvägagångssätt där koder och kategorier skapas direkt utifrån datan istället för från tidigare teorier. Innehållsanalysen genomfördes enligt riktlinjerna från Hsieh och Shannon. I processen av att analysera det kvalitativa materialet användes Elliott et al. (1999) för att vägleda analysen ur ett kvalitetsperspektiv.

I enlighet med riktlinjerna från Hsieh och Shannon (2005) inleddes analysen med en initial läsning av texterna för att bilda bekantskap med datan och skapa en helhetsbild av dess innehåll. Sedan lästes svaren igenom igen i mer detalj och beskrivningar av chefer eller kollegor markerades som viktiga då dessa segment i datan beskrev koncepten av intresse, i enlighet med frågeställningen. Texterna lästes sedan igen ord för ord, där intryck, tankar och initiala analyser av texten antecknades för att utgöra grund för utveckling av preliminära koder. Vi genomförde de initiala läsningarna och analyserna separat. Därefter diskuterade vi texterna gemensamt och utvecklade de preliminära koderna tillsammans, baserat på de tidigare stegen i processen. De preliminära koderna sammanställdes i en gemensam kodbok som användes för att koda datan. Även kodningen av datan genomfördes separat för att minska risken för direkt konsensus. Segment av texten som inte passade in i de existerande koderna markerades.

Efter den åtskilda kodningen jämfördes kodningarna mot varandra. De stycken som vi kodat olika och de delar av texten som markerats för att den inte passade in i existerande koder utgjorde grund för diskussion och gemensam utveckling av nya koder. I enlighet med konventionell innehållsanalys (Hsieh & Shannon, 2005) användes sedan koderna för att koda om datan. Koder som användes var exempelvis “stöd från chef”, “konsekvenser”, “utsatt av kollega” och “hjälp med anmälan”.

När all text hade kodats undersöktes all data som fanns inom en viss kod. Koder som ansågs överlappa med varandra kombinerades för att skapa kategorier. I vissa fall skapades subkategorier inom kategorierna då koderna ansågs beskriva liknande men separata fenomen. De övergripande kategorierna granskades och subkategorier organiserades i en hierarkisk struktur i enlighet med riktlinjerna från Hsieh och Shannon (2005). Definitioner för varje subkategori och kategori utvecklades. För en fullständig översikt över kategorier och subkategorier se Bilaga 1. I framskrivningen av resultatet identifierades kontrasterande kategorier till de kategorier som beskrev stöd. Dessa användes för att bilda underteman. Sammantaget formades sex underteman. De underteman som beskrev liknande former av stöd fick tillsammans forma ett övergripande huvudtema. Således utmynnade denna process i tre huvudteman, bestående av två underteman vardera. Huvudteman, underteman och kategorier diskuterades tillsammans med erfarna forskare inom fältet för att avgöra deras trovärdighet.

Resultat

Frågeställning 1

Frågeställning 1 handlade om huruvida det finns skillnader mellan heterosexuella cispersoner, hbtq-personer utan transerfarenhet och personer med transerfarenhet avseende variablerna nöjdhet med relation med chef och relation med kollegor, nöjdhet med jobbet och upplevd ohövlighet (WIS). För att undersöka detta genomfördes fyra stycken Welch's variansanalys (ANOVA), en för varje beroende variabel (se Tabell 3).

Tabell 3

Welch's envägs variansanalys för upplevd ohövlighet, nöjdhet med relation med chef, nöjdhet med relation med kollegor och nöjdhet med arbetet i stort

Mått	Grupp 1		Grupp 2		Grupp 3		df	FD	η^2
	M	SD	M	SD	M	SD			
WIS	11.21 ^{ac}	5.27	11.93 ^{bc}	5.12	13.63 ^{ab}	6.32	2,	15.54 ^{***}	0.02
							624.33		
Relation med chef	3.96 ^a	1.07	3.86	1.11	3.74 ^a	1.25	2,	3.63 [*]	0.00
							676.12		
Relation med kollegor	4.33 ^{ac}	0.81	4.22 ^{bc}	0.86	3.96 ^{ab}	0.93	2,	17.02 ^{***}	0.02
							681.18		
Nöjdhet med arbetet	4.03 ^a	0.90	4.02 ^b	0.92	3.74 ^{ab}	1.03	2,	8.37 ^{***}	0.01
							679.82		

Notering. Grupp 1 = heterosexuella cispersoner, grupp 2 = hbtq-personer utan transerfarenhet, grupp 3 = personer med transerfarenhet

WIS = Workplace Incivility Scale

Medelvärden med samma exponenter skiljer sig signifikant från varandra.

* $p < .05$. *** $p < .001$.

Resultaten från Welch's ANOVA (se Tabell 3) visade en signifikant skillnad mellan grupperna avseende upplevd ohövlighet, nöjdhet med relation med närmaste chef, nöjdhet med relation med närmaste kollegor och nöjdhet med arbetet i stort. Effektstorleken var liten för samtliga variabler förutom relationen med närmaste chef där effekten inte nådde gränsen för att klassas som liten effektstorlek.

Resultaten från Games-Howell post hoc-test visade en signifikant skillnad mellan alla grupper avseende upplevd ohövlighet och nöjdhet med relation till kollegor, där personer med transerfarenhet skattade högst på upplevd ohövlighet och lägst på nöjdhet med relation till kollegor jämfört med de två andra grupperna. Heterosexuella cispersoner var den grupp som rapporterade lägst upplevd ohövlighet på arbetsplatsen och högst nöjdhet med relation till kollegor. Hbtq-personer utan transerfarenhet visade på skattningar som hamnade mellan dessa grupper avseende ohövlighet och relation till kollegor. Post-hoc testet visade även en signifikant skillnad avseende nöjdhet med relation till chef mellan personer med transerfarenhet och heterosexuella cispersoner, där personer med transerfarenhet skattade lägst. Gällande nöjdhet

med arbetet i stort skattade personer med transerfarenhet lägre i jämförelse med både heterosexuella cispersoner och hbtq-personer utan transerfarenhet.

Sammanfattningsvis visar resultaten på att personer med transerfarenhet genomgående skattade på ett sätt som tyder på att de trivs sämre på sina arbetsplatser än heterosexuella cispersoner. De små effektstorlekarna innebär dock att skillnaderna, trots att de var signifikanta, inte var särskilt stora.

Frågeställning 2a och 2b

En multipel regression användes för att undersöka hur väl identitet, relation med chefen, relationen med kollegorna och upplevd ohövlighet på arbetsplatsen förklarar hur nöjd den anställda är med arbetet i stort. Samma statistiska analys användes för att undersöka vilken av variablerna som har störst förklaringsvärde för hur nöjd den anställda är med arbetet i stort (se Tabell 4).

Tabell 4

Multipel regressionsanalys som predicerar nöjdhet med arbetet i stort från nöjdhet med relation med chef, nöjdhet med relation med kollegor, upplevd ohövlighet och identitet

Variabel	<i>b</i>	<i>SE</i>	β	<i>p</i>
Relation med chef	0.30	0.02	0.36	<.001
Relation med kollegor	0.22	0.02	0.20	<.001
WIS	-0.03	0.00	-0.16	<.001
Grupp 1=1, grupp 2 = 0	-0.06	0.04	-0.03	.127
Grupp 3=1, grupp 2=0	-0.13	0.06	-0.05	.019

Notering. Grupp 1 = heterosexuella cispersoner, grupp 2 = hbtq-personer utan transerfarenhet, grupp 3 = personer med transerfarenhet

WIS = Workplace Incivility Scale

Relation med chef, relation med kollegor, upplevd ohövlighet på arbetsplatsen (WIS) och identitet användes som prediktorer i analyserna. Utfallet var nöjdhet med arbetet i stort.

Multipel regressionsanalys visade ett signifikant resultat, $F(5, 1763) = 167.99, p < .001$. Tillsammans förklarade variablerna 32% av variansen i nöjdhet på arbetsplatsen ($R^2 = 0.32$). Relation med chef hade störst inverkan på utfallet (se Tabell 4: $\beta = 0.36$). Även relation med kollegor ($\beta = 0.20$) och upplevd ohövlighet på arbetsplatsen ($\beta = -0.16$) bidrog till modellen. För att mäta identitetens påverkan på utfallet användes hbtq-personer utan transexfarenhet som referensgrupp. Personer med transexfarenhet rapporterade signifikant mindre nöjdhet med arbetet i stort ($\beta = -0.05$) än hbtq-personer utan transexfarenhet. Heterosexuella cispersoner rapporterade också mindre nöjdhet med arbetet i stort ($\beta = -0.03$) jämfört med hbtq-personer utan transexfarenhet men denna skillnad var inte signifikant.

Den kvantitativa dataanalysen belyste alltså skillnader mellan heterosexuella cispersoner, hbtq-personer utan transexfarenhet och personer med transexfarenhet avseende olika faktorer relaterade till arbetslivet. De kvantitativa analyserna visade även att sett till storleken på effekten så var de viktigaste variablerna för att förklara hur väl en trivs med sitt jobb den anställdes relation med chef och relation med kollegor istället för ens identitet. Den kvalitativa analysen tog därmed avstamp i de kvantitativa resultaten som pekar på den viktiga rollen som arbetsplatsrelationer antyds ha. Analysen syftade därför till att undersöka den specifika stödaspekten som ryms i hbtq-personers relation till chefer och kollegor.

Frågeställning 3

För att besvara frågeställningen om hur hbtq-personer beskriver stöd från chefer och kollegor på sin arbetsplats användes konventionell innehållsanalys. Den konventionella innehållsanalysen utmynnade i tre huvudteman som bestod av sex underteman (se Tabell 5) i vilka beskrivningar av stöd ställdes i kontrast till beskrivningar av icke-stöd och utsatthet. Med icke-stöd menas beskrivningar av frånvaro av stöd eller otillräckligt stöd. Med utsatthet menas här beskrivningar av att på olika sätt bli utsatt, kränkt eller illa behandlad på grund av sin identitet som hbtq-person.

Att beskrivningar av icke-stöd och utsatthet förekom då erfarenheter av stöd efterfrågades kan tänkas bero på att deltagarna ofta upplevt stöd kopplat till situationer av utsatthet och upplevde frågan som en inbjudan att berätta vad de hade varit med om. Beskrivningar av icke-stöd och utsatthet inkluderades därmed för att ge en mer nyanserad bild av det faktiska stödet som hbtq-personer erfarit på sina arbetsplatser.

Tabell 5*Huvudteman, underteman och kategorierna de består av*

Huvudteman	Underteman	Kategorierna
Passivt stöd i situationer av utsatthet	Vikten av att bli lyssnad på	Lyssnad på Inte bli tagen på allvar
	Jag fick bra stöd men...	Fick bra stöd men...
Ett steg vidare i form av aktivt stöd	Att andra säger ifrån	Aktivt ställningstagande Passivitet
	Chefer och kollegor som tar till handling	Aktiv åtgärd Eget ansvar att handla
Stöd relaterat till hbtq-identitet	Stöd i att få vara den en är på sin arbetsplats	Stöd i att kunna vara sig själv Ej öppen med identitet
	När den förväntade reaktionen uteblir	Brist på utsatthet Utsatthet

Passivt stöd i situationer av utsatthet

I det första huvudtemat identifierades stöd som hbtq-personer fått från chefer och kollegor i situationer där de tydligt varit utsatta. Stödet som beskrivs är passivt i bemärkelsen att det omfattar att bli validerad och tagen på allvar, men inte resulterar i några konkreta handlingar som syftar till att stödja eller få utsattheten att upphöra. För vissa deltagare har detta räckt som stöd, vilket fångas i undertemat *Vikten av att bli lyssnad på*. Andra beskriver att bli sedd i sin utsatthet som stödande men otillräckligt, vilket fångas i undertemat *Jag fick bra stöd men...*

Vikten av att bli lyssnad på. Att på olika sätt bli lyssnad på beskrevs av många deltagare som stödande. Deltagarna beskrev situationer där de i samtal med chefer och kollegor känt sig lyssnade på, tagna på allvar och validerade i sin upplevelse av utsatthet. En deltagare beskrev det som stödande att bli bekräftad i samtal med en kollega: "Det var så skönt när en kollega bekräftade att det jag upplevde var på riktigt". Vissa av beskrivningarna av att bli lyssnad på innefattade även att deltagaren själv tagit initiativ till att få stöd genom att påtala sin utsatthet i ett försök att få emotionellt stöd eller få hjälp med att få utsattheten att upphöra: "Jag har blivit utsatt för diskriminering av en kollega. Jag gick till min chef och berättade allt som hade hänt. Chefen tog allt på allvar".

Att bli tagen på allvar kan tänkas vara särskilt viktigt när deltagaren väljer att berätta om sin utsatthet. Motsatta erfarenheter beskrevs dock också av en del av deltagarna. En del deltagare som valt att vända sig till framförallt chefer och i vissa fall HR beskrev erfarenheter av att ha blivit ignorerade och invaliderade. En deltagare beskrev hur hans chef förminskat hans utsatthet: "Mina klagomål på påhopp från kollega möttes med 'hon skämtade nog' av min dåvarande chef". En annan deltagare beskrev liknande:

När jag tog upp en händelse under mitt arbete med min chef där jag blivit sexuellt trakasserad av en man fick jag till svar att det 'är så det är' på den här arbetsplatsen och jag får bara lära mig att bita ihop.

I sitt försök att söka stöd möter deltagaren ett förminskande av sin utsatthet och får även själv skulden för att hen tar åt sig.

Jag fick bra stöd men... En del deltagare beskrev exempel på tillfällen där de själva tyckte att de fått bra stöd från chefer och kollegor men där de i samma exempel sedan beskrev att ingen förändring skett, att problemet inte åtgärdades alls eller att problemet inte åtgärdades tillräckligt. En deltagare beskrev: "Jag fick bra stöd, dock hände inte så mycket trots att en person i närheten av ledningen kände till händelsen". Sådana erfarenheter fångade i sig själva motstridiga beskrivningar mellan att erfara att ha fått bra stöd samtidigt som stödet beskrevs som bristande eller otillräckligt. En annan deltagare beskrev på liknande sätt:

Upplevde att jag fick väldigt bra stöd från personerna jag vände mig till, dvs chefen och kollegor. Däremot tyckte jag inte att det åtgärdades tillräckligt, och personerna som var inblandade fortsatte samma negativa beteenden. Enda skillnaden var att det nu gjordes mer i smyg.

Uttalanden likt det ovan kan tänkas tyda på vikten av att skilja på passiva former av stöd som att bli lyssnad på, och mer aktiva former av stöd som faktiska handlingar eller åtgärder. Detta då deltagarna beskrev vissa former av stöd som bra, medan andra former av stöd upplevdes som bristfälligt.

Ett steg vidare i form av aktivt stöd

Liksom det första huvudtemat fångar det andra huvudtemat stöd som kollegor och chefer ger i situationer av tydlig utsatthet. Det som skiljer det första huvudtemat från det andra huvudtemat är att huvudtemat *Ett steg vidare i form av aktivt stöd* beskriver mer aktiva former av stöd där kollegor och chefer går ett steg vidare från att bara lyssna eller se deltagaren i dennes utsatthet. Det aktiva stödet beskrivs i två underteman, där undertemat *Att andra säger ifrån* beskriver aktiva ställningstaganden i form av verbala markeringar. Det andra undertemat *Chefer och kollegor som tar till handling* beskriver stöd som sträcker sig än längre, i form av aktiva stödjande handlingar.

Att andra säger ifrån. Detta undertema handlar om stöd i form av aktiva ställningstaganden från chefer och kollegor, som en motpol till passivitet, i situationer där respondenten upplevt utsatthet kopplat till sin sexualitet eller könsidentitet. Aktivt ställningstagande beskriver att ta aktiv ställning verbalt för respondenten eller markera verbalt gentemot orättvisor. Kategorin fångar således språkliga yttranden som upplevts som stöd.

Detta inkluderade bland annat att kollegor och chefer rättade andra personer på arbetsplatsen som använde fel pronomen. En deltagare beskrev: "En kollega har rättat andra kollegor när de sagt fel pronomen, även när jag inte varit närvarande". Kategorin inkluderade även att kollegor eller chefer tagit ställning genom att verbalt markera och säga ifrån i situationer där deltagaren varit utsatt. Tröskeln för vilken typ av verbala markeringar som uppfattades som stöd varierade bland deltagarna. En kvinna med transerfarenhet beskrev en liten verbal markering från en kollega som stöd:

När jag skrev tidigare att några kollegor sa till mig att jag borde klippa mitt hår, så var det en av personerna som stod upp för mig, även fast han inte sa till de andra riktigt så mumlade han att det var oschysst sagt.

Stödet som hbtq-personer upplevt då deras chefer och kollegor tagit aktiv ställning för dem kan kontrasteras mot beskrivningar av kollegors och chefers passivitet i situationer där respondenten upplevt utsatthet på arbetsplatsen. Passivitet från kollegorna beskrevs av deltagarna som en likgiltighet eller som att de avstått från att involvera sig i situationen. En deltagare beskrev en situation där hans chef betett sig kränkande gentemot hen framför deltagarens andra kollegor men där kollegorna varken genom ord eller handling gav deltagaren stöd eller markerade gentemot chefen. Deltagaren beskrev: "Det var chefen som behandlade

mig illa och kollegorna var på hans sida”. Följden av detta blev dels att stödet uteblev när kollegorna avstod från att ta deltagarens sida, men möjligen finns även risken att utsatthet tillåts fortgå när kollegor eller arbetsgivare tar utsättarens sida.

Chefer och kollegor som tar till handling. Många av deltagarna beskrev stöd i form av en aktiv åtgärd. I dessa exempel gick chefer och kollegor ett steg vidare från att enbart lyssna på deltagaren eller uttrycka stöd verbalt i form av aktiva ställningstaganden. I denna beskrivning visade chefer och kollegor stöd genom att ta till reell, aktiv handling. Dessa konkreta handlingar kunde syfta till att stötta deltagaren efter en situation av utsatthet men också minska framtida utsatthet. Vissa åtgärder var riktade mot deltagaren som blivit utsatt. Detta illustrerades i följande exempel där deltagaren blivit dåligt bemött av en kund: “Chefer och kollegor har stöttat genom att [...] avlösa så jag kunnat ta mig ur situationen”. Andra åtgärder var riktade mot personen som utsatt deltagaren. Exempel på sådana åtgärder var att chef och kollegor hjälpte till att göra anmälan om kränkande särbehandling eller att chefen kallade den som utsatt till allvarligt samtal, som i vissa fall slutade med uppsägning. Deltagarna beskrev också åtgärder som involverade arbetsgruppen och framförallt syftade till att minska framtida utsatthet på arbetsplatsen kopplad till att ha en hbtq-identitet. Exempelvis berättade en deltagare att efter en styrelsemedlem uttryckt sig nedsättande om ickebinära personer “anordnade min arbetsplats en kompetenshöjande utbildning om transpersoner för styrelsen”.

I kontrast till detta lyfte deltagarna situationer där de själva hade fått ta ansvar för att åtgärda en situation eller minska sin egen utsatthet. I vissa fall hade deltagare fått ta ansvar för att utbilda andra om sin identitet. En deltagare berättade: “[...] jag blev tillfrågad om jag ville hålla en presentation om trans och icke-binära, vilket jag ville för att förhoppningsvis se till att nästa trans/icke-binära person har det lättare”. Denna deltagares ansvar för att utbilda sina kollegor sträckte sig bortom att minska sin egen utsatthet då hen även hade potentiella framtida hbtq-anställda i åtanke. Likaså nämnde deltagare att de har varit delaktiga i olika åtgärder för att förbättra bemötandet och arbetsmiljön för hbtq-personer på sin arbetsplats.

Stöd relaterat till hbtq-identitet

Det tredje huvudtemat *Stöd relaterat till hbtq-identitet* beskriver mer generella former av stöd som inte specifikt var kopplade till situationer av utsatthet utan till deltagarnas identiteter. Huvudtemat berör två underteman. Det första undertemat *Stöd i att få vara den en är på sin arbetsplats* beskriver olika sätt som chefer och kollegor har möjliggjort det för deltagarna att vara sig själva på arbetsplatsen. Det andra undertemat, *När den förväntade*

utsattheten uteblir, beskriver hur det blir för deltagarna när de negativa reaktioner de verkar ha förväntat sig inte inträffar.

Stöd i att få vara den en är på sin arbetsplats. En typ av stöd som inte var kopplat till situationer av utsatthet handlade om ett mer generellt stöd i att kunna vara sig själv. Deltagarna berättade om olika sätt kollegor och chefer bekräftade dem i deras identitet eller möjliggjorde för dem att vara öppna med sin identitet. Detta kunde ske exempelvis genom uppmuntran eller handlingar. En deltagare beskrev: “Min tidigare chef frågade mig om min könsidentitet och dokumenterade mig som ickebinär i det digitala systemet”. Deltagaren upplevde ett stöd från sin chef i att bli bekräftad i sin könsidentitet. En annan deltagare uttryckte att det var viktigt att bli bekräftad inför andra: “[Kollegans] självklarhet i att respektera mig var väldigt stärkande och hon gjorde det inför mina andra kollegor vilket också gjorde att de tog mig på allvar”.

Några deltagare nämnde däremot att de inte är öppna med sin identitet på sin arbetsplats. Andra berättade att det finns någon enskild person på arbetsplatsen som de har kunnat vara öppna med. Följande deltagare beskrev att hen inte är helt öppen med sin identitet men har fått stöttning från en kollega: “Jag har även en lesbisk kollega och vi har alltid haft varandra trots att vi inte är öppna för alla på arbetsplatsen med ‘rädslan’ att vi ska behandlas annorlunda pga vår läggning!”. En annan deltagare hade en liknande upplevelse:

Jag har bra stöd i min närmaste kollega, som har blivit en nära vän. Hon är den enda på min arbetsplats som vet om min sexuella läggning, och hon vet också att jag inte känner mig trygg i att andra personer på jobb skulle veta.

I vissa fall kände deltagare sig alltså inte tillräckligt trygga med att vara öppna med sina identiteter på arbetsplatsen. Dessa deltagare beskrev dock stödet från den enskilda kollegan som viktigt.

När den förväntade reaktionen uteblir. Något som återfanns i flera deltagares svar var brist på negativa reaktioner kopplade till deras identitet, vilket uppfattades av deltagarna som stöd. Detta skiljer sig från en mer aktiv och explicit stöttning av deltagarnas identitet som beskrivs i ovanstående huvudtema. En deltagare berättade: “För det mesta är kollegor väldigt ‘naturliga’ med det [att vara queer]. Ingen lyfter ett ögonbryn, utan pratar som vanligt.” Denna deltagare beskrev att kollegorna inte har reagerat, varken positivt eller negativt, på hans identitet och att detta har uppfattats som stöd. En liknande erfarenhet beskrevs av en annan deltagare

som var “[...] glad att arbetsledaren inte tyckte det var någon stor grej att jag är asexuell”. Ytterligare en deltagare uttryckte förvåning över att ha blivit accepterad av sin chef: “jag [...] insåg då att mitt sätt att leva inte på något sätt påverkade företagets bedömning av min arbetsförmåga. Det var en stor ögonöppnare för mig att man accepterade fullt ut inom den organisationen min läggning”. Deltagarna verkade reagera på att andra inte har haft problem med deras identitet. Att frånvaron av negativa reaktioner uppfattats av deltagarna som stöd kan tänkas säga något om vad deltagarna har för förväntningar på hur de ska bli bemötta av sin omgivning.

I kontrast till ovan beskrivningar av brist på utsatthet fanns bland deltagarna även berättelser om att ha blivit utsatt på grund av sin hbtq-identitet. Utöver att utsattheten beskrevs ha olika former som till exempel verbala påhopp, utfrysning och särbehandling, beskrev deltagarna även att vem som utsatte dem varierade. En del deltagare beskrev situationer där de blivit utsatta av sina kollegor: “Min sexualitet blev ifrågasatt av min kollega som undrade om jag faktiskt kunde göra ett bra jobb som sjuksköterska i en situation för att jag var lesbisk”. Ett fåtal deltagare beskrev situationer där chefen varit den som utsatt. En deltagare beskrev:

Ja, en arbetsledare till mig uttryckte sig rasistiskt, homofobiskt, transfobiskt osv, och skrek på mig i olika sammanhang när jag jobbade med ett informerande projekt om Hbtqia+, denna person tyckte prompt att det bara fanns två kön och ville absolut inte lyssna på det jag sa.

I ljuset av dessa erfarenheter av att bli utsatt av chef eller kollegor är det möjligtvis förståeligt att vissa deltagare uppfattat en brist på utsatthet som stöd.

Diskussion

Denna studie hade som syfte att undersöka hur relationer på arbetsplatsen upplevs av hbtq-personer ur två perspektiv. Dels syftade den till att undersöka hur relationer är associerade till hur en skattar sin arbetssituation som helhet, och dels hur stöd i sådana relationer beskrivs inom en kontext av erfarenheter av minoritetsstress och utsatthet. Studien utgick från fyra frågeställningar, nämligen: Finns det skillnader mellan heterosexuella cispersoner, hbtq-personer utan transerfarenhet och personer med transerfarenhet avseende nöjdhet med arbetet, relationen med närmaste chef, relationen med närmaste kollegor och upplevd ohövlighet på arbetsplatsen? (frågeställning 1); Hur väl förklarar identitet, nöjdhet med relation med chefen,

nöjdhet med relationen med kollegorna och upplevd ohövlighet på arbetsplatsen hur nöjd den anställda är med arbetet i stort? (frågeställning 2a); Vilken av dessa variabler är viktigast för att förklara hur nöjd den anställda är med arbetet i stort? (frågeställning 2b); Hur beskriver hbtq-personer stöd från chefer och kollegor på sin arbetsplats? (frågeställning 3). Nedan följer diskussioner med avstamp i studiens frågeställningar och resultat relaterat till tidigare forskning samt studiens styrkor och begränsningar.

Små skillnader mellan grupperna

Resultatet kopplat till frågeställning 1 pekar på att personer med transerfarenhet trivs sämre på sina arbetsplatser än heterosexuella cispersoner. Resultatet visade nämligen att studiedeltagare med transerfarenhet upplevde mer ohövlighet än heterosexuella cispersoner, och var mindre nöjda med sina relationer till chef och kollegor samt med sitt arbete i stort. Tidigare forskning som har jämfört heterosexuella cispersoner och personer med transerfarenhet på dessa variabler saknas, och därför bidrar vår studie med ny kunskap på detta område. Generellt har dock personer med transerfarenhet identifierats som en grupp inom hbtq som blir särskilt utsatt för diskriminering (Björk & Wahlström, 2018; FRA, 2020; Kattari et al., 2016; Sears & Mallory, 2014), vilket även denna studie ger stöd för.

Däremot finns det inte lika entydiga mönster i hur hbtq-personer utan transerfarenhet (t.ex. homosexuella, bisexuella) skattar i jämförelse med personer med transerfarenhet och heterosexuella cispersoner. Tidigare studier har på ett liknande sätt funnit variation i rapporteringen avseende nöjdhet med arbetet i stort och relationer med chef och kollegor inom gruppen hbtq (Aldén et al., 2020; Carpenter, 2008; Drydak, 2015; Leppel, 2014; Wang et al., 2022), men dessa har inte bejakat de arbetsmiljöfaktorer som i vår studie visade sig vara viktigare än identitet för att förklara nöjdhet med sitt arbete. Resultaten visade nämligen att även i de fall när det fanns signifikanta skillnader mellan heterosexuella cispersoner, hbtq-personer utan transerfarenhet och personer med transerfarenhet så var effektstorlekarna små, vilket innebär att skillnaderna mellan grupperna inte var särskilt stora även om de var statistiskt signifikanta. Exempelvis så fanns det, efter att ha kontrollerat för relationer med chef och kollegor samt ohövlighet, fortfarande en signifikant skillnad i nöjdhet med arbetet mellan hbtq-personer utan transerfarenhet och personer med transerfarenhet, men effektstorleken för denna skillnad var mindre än för andra variabler i regressionen.

Betydelsen av relationer till chef och kollegor

Resultatet kopplat till frågeställning 2a och 2b visar alltså att de viktigaste variablerna

för att förklara hur nöjd en är med sitt jobb i stort är nöjdhet med relationen med chef och med kollegor samt upplevd ohövlighet. Av dessa variabler hade relationen till chef störst förklaringsvärde, följt av relation till kollegor och sedan ohövlighet.

I tidigare litteratur finns beskrivet att socialt stöd från chefer (Baruch-Feldman et al., 2002; Huffman et al., 2008) och kollegor (Baruch-Feldman et al., 2002) var associerat med arbetstillfredsställelse. Till skillnad från dessa studier fokuserade vår studie på kvaliteten i relationen som helhet, där socialt stöd utgör en viss del (Ferris et al., 2009). Vår studie visade dock, i enlighet med den tidigare forskningen, att nöjdhet med relationen med ens chef och kollegor är associerat till hur nöjd en är med sin arbetsplats. Av dessa arbetsmiljöaspekter så var relationen med chef särskilt viktig. Detta talar för betydelsen av att chefer skapar goda relationer till sina medarbetare. Då stöd är en viktig aspekt av relationer (Ferris et al., 2009) kan stöd från chefer också tänkas vara bidragande till en god relation mellan chefer och anställda.

Stöd i en kontext av minoritetsstress

Studiens kvalitativa frågeställning, frågeställning 3, utmynnade i tre huvudteman, med två underteman vardera, som fångade hbtq-personers beskrivningar av stöd från chefer och kollegor. Det första huvudtemat *Passivt stöd i situationer av utsatthet* belyste deltagares beskrivningar av chefer och kollegor som gav stöd genom att validera och ta den utsatta på allvar, men som förhöll sig passiva i bemärkelsen att de inte vidtog konkreta handlingar som syftade till att få utsattheten att upphöra. Det andra huvudtemat *Ett steg vidare i form av aktivt stöd* handlade om mer aktiva former av stöd från chefer och kollegor där dessa tagit till aktiv handling genom att verbalt markera eller ta till andra konkreta handlingar då deltagare varit utsatta. Det tredje huvudtemat *Stöd relaterat till hbtq-identitet* beskrev mer generella former av stöd vilka heller inte var specifikt kopplade till situationer av utsatthet utan berörde en bekräftande och accepterande attityd hos chefer och kollegor gentemot personens hbtq-identitet. Temat beskrev även situationer där negativa reaktioner uteblivit, vilket uppfattats som stöd av vissa deltagare.

Med avstamp i det första huvudtemat beskrevs det som stödande att bli validerad och tagen på allvar i de situationer då deltagarna blev utsatta eller berättade om sin utsatthet för chefer och kollegor. Stödet som beskrivs har likheter med den form av emotionellt stöd som Webster et al. (2018) teoretiserar om att chefer och kolleger skulle kunna ge till sina hbtq-kollegor. Webster et al. (2018) föreslår att chefer och kolleger skulle kunna ge emotionellt stöd genom att visa att de bryr sig om sin kollega och lyssna och visa empati för kollegans upplevelse

av fördomar och diskriminering. Att bli lyssnad på och tagen på allvar som hbtq-person som blivit utsatt kan också förstås utifrån minoritetsstressmodellen, där exempelvis mikroaggressioners subtila och tvetydiga natur kan göra den utsatta osäker kring om hans upplevelser är valida (Frost & Meyer, 2023; Nadal, 2013). Att då bli bekräftad i att det en var med om var en kränkning kan därför tänkas vara särskilt viktigt.

I det andra huvudtemat, *Ett steg vidare i form av aktivt stöd*, var aktiva handlingar som beskrevs som stöd bland annat att kollegor och chefer som rättar andra som använder fel pronomen. Liknande beteenden har tidigare beskrivits som stödjande i en kvalitativ studie från Myndigheten för Arbetsmiljökunskap (2022) där svenska personer med transerfarenhet beskrev att chefer och kollegor som använde rätt pronomen bidrog till stärkt integritet, acceptans och en känsla av att få vara den en är. Våra resultat visade även att hbtq-personer uppskattade då chefer och kollegor stod upp för eller sade ifrån i situationer av diskriminering eller trakasserier, vilket stämmer väl överens med de beteenden hos chefer och kollegor som anställda tillhörande sexuella minoriteter har beskrivit som stöd i en amerikansk kontext (Melton & Cunningham, 2014; Ueno et al., 2020). Stödet som deltagarna i vår studie beskriver då chefer och kollegor säger ifrån och aktivt tar ställning för sin kollega kan också ses som konkreta exempel på det Rumens (2012) beskriver som viktigt, att heterosexuella kollegor kan inta rollen som allierade och hjälpa kollegor tillhörande sexuella minoriteter att kämpa mot diskriminering och orättvisor de får möta.

Andra exempel på aktivt stöd i form av konkreta handlingar som beskrevs av deltagarna var då chefer och kollegor gjorde anmälningar om kränkande särbehandling eller anordnade utbildande insatser. Dessa åtgärder är i enlighet med svenska föreskrifter om arbetsmiljön (AFS 2001:1; AFS 2015:4). Att deltagarna nämner dessa saker tolkar vi som att föreskrifterna efterlevs på en del arbetsplatser eller i en del situationer. Samtidigt tyder andra svar på att mer arbete behöver göras för att leva upp till intentionerna i föreskrifterna. Kopplat till detta beskrev ett par deltagare både underlåtenhet från chefer och arbetsledares sida att hantera trakasserier och kränkningar, men även beskrivningar av chefer och arbetsledare som direkt utsatte deltagare förekom. Både beskrivningarna av stödjande insatser och de som tyder på bristande följsamhet till föreskrifterna kan tänkas belysa både nyttan och behovet av vägledande och bindande regler på dessa områden. Sett ur ett långsiktigt perspektiv kan anmälningar om kränkande särbehandling och utbildande insatser ha en stödjande funktion genom att de kan bidra till att utsatthet upphör eller förebyggs på sikt. Slutligen kan svenska hbtq-personers

beskrivningar av aktivt stöd, eller frånvaron därav, återigen tänkas betona den viktiga roll som chefer har i hbtq-personers arbetsvardag.

Huvudtemat *Passivt stöd i situationer av utsatthet* fångade beskrivningar av emotionellt stöd i stunden och kan tolkas som att sådant stöd i vissa situationer kan räcka. Däremot illustrerade samma huvudtema även ett undertema där deltagare beskrev att det passiva stödet ibland var otillräckligt för att de facto förbättra situationen. I huvudtemat *Ett steg vidare i form av aktivt stöd* beskrev deltagarna däremot stöd då chefer och kollegor gått ett steg längre än att bara lyssna och bekräfta utan även gjorde något åt deltagarens utsatthet genom att verbalt markera, ta ställning för deltagaren eller vidta konkreta handlingar. Ett sätt att se på och jämföra det passiva stödet och det mer aktiva stödet är att analysera kortsiktiga och långsiktiga konsekvenser för den utsatta. De passiva formerna av stöd som beskrivs i det första huvudtemat kan ses som stöd med kortsiktiga positiva utfall för den utsatta, det vill säga utfall som lindrar och hjälper i stunden. I tillägg, kan aktivt stöd ge mer långsiktiga konsekvenser för den utsatta då de aktiva stödjande handlingarna verkar ha som syfte att adressera de problem som ger upphov till utsattheten, och därigenom både få utsattheten att upphöra i stunden och förebygga framtida utsatthet.

I enlighet med tidigare studier (Melton & Cunningham, 2014; Reinert & Yakaboski, 2017; Ueno et al., 2020; Wessel, 2017), illustrerade det tredje huvudtemat, *Stöd relaterat till hbtq-identitet*, chefer och kollegors generella stöd och acceptans av deltagarnas hbtq-identiteter. I dessa beskrivningar framkom stöd som exempelvis frågor som synliggjorde deltagarens identitet och var därmed inte specifikt kopplat till situationer av utsatthet.

En tidigare studie av Eliason et al. (2011) har visat att många hbtq-personers uppfattning av en hbtq-vänlig miljö är en som inte är direkt fientlig. Undertemat *När den förväntade reaktionen uteblir* är i linje med detta. Vi tolkade detta tema som att deltagarna uppfattat frånvaron av negativa reaktioner som stöd, eftersom de valt att beskriva dessa situationer då enkätfrågan efterfrågade beskrivningar av stöd från chefer och kollegor. Vi menar att en kan se på undertemat på olika sätt, då det både kan tolkas som förekomsten av stöd, men också tolkas som frånvaron av utsatthet. Denna tolkning är i linje med Holman et al. (2019) som också teoretiserar kring att en brist på utsatthet på arbetsplatsen inte antyder närvaron av stöd. Detta då utsatthet och stöd kan förekomma samtidigt. Ett annat perspektiv att se på deltagarnas svar erbjuds av minoritetsstressmodellen (Frost & Meyer, 2023; Meyer, 2003). Förväntningar om att bli negativt bemött beskrivs i modellen som en proximal stressor och kan tänkas bidra till

att deltagarna blivit positivt överraskade då utsattheten uteblivit och därför uppfattat frånvaron av utsatthet som stöd.

Förväntan om att bli negativt bemött kan i ett större perspektiv även tänkas bidra till att små gester beskrivs som stöttande. Exempelvis beskriver en deltagare i studien det som stöttande då en kollega mumlar “det var oschysst sagt”. I likhet med detta beskriver Eliason et al. (2011) att många av de hbtq-personer som deltog i deras studie verkade ha låga krav på vad som kan ses som en hbtq-vänlig arbetsplats. I vår studie kan deltagarnas lågt ställda förväntningar på stödet från chefer och kollegor tolkas som att det talar för behovet av ett mer explicit och påtagligt stöd från dessa personers sida. En alternativ tolkning till temat *När den förväntade reaktionen uteblir* är att inte i lika stor utsträckning ta fasta på det vi tolkat som förvåning över att ha blivit bättre bemött än förväntat, utan istället fokusera på att deltagarna tyckte att de hade blivit stöttade. En tolkning kan vara att chefer och kollegor som inte lyfter på ögonbrynet över sin kollegas sexuella läggning eller könsidentitet beskrivs som stöttande eftersom chefen eller kollegan genom att inte reagera på något särskilt sätt har bidragit till en känsla av att “vara som alla andra” eller att inte sticka ut. Minoritetstressmodellen beskriver hur hbtq-personer kan bli stigmatiserade och känna utanförskap (Meyer 2003), och därför skulle en neutral reaktion kunna uppfattas som stödjande i det att det bidrar till att en inte känner sig annorlunda utan bara ses som en i mängden. Tidigare studier inom området mikroaffirmationer har också funnit att en frånvaro av mikroaggressioner, eller att någon inte gör en stor grej av ens identitet, kunde upplevas av hbtq-deltagare som bekräftande (Anzani et al., 2019; Flanders et al., 2019).

Forskningen kring mikroaffirmationer är ännu i sin linda men studiens övriga teman kan också ses genom den linsen. Mikroaffirmationer kan vara små gester av inkludering, omtanke, lyssnande och stöd när en är utsatt för diskriminering relaterat till ens identitet (Anzani et al., 2019; Flanders et al., 2019; Rolón-Dow & Davison, 2021; Rowe, 2008), i likhet med huvudtemat *Passivt stöd i situationer av utsatthet*. De verbala ställningstaganden som deltagarna berättade om i huvudtemat *Ett steg vidare i form av aktivt stöd* kan också ses som mikroaffirmationer, då tidigare forskning beskrivit det som aktiva former av mikroaffirmationer att exempelvis identifiera och utmana diskriminering (Anzani et al., 2019; Flanders et al., 2019; Rolón-Dow & Davison, 2021). Till sist kan även stödet som beskrivs i tredje huvudtemat *Stöd relaterat till hbtq-identitet* ses som mikroaffirmationer. Det generella stödet och acceptansen av deltagarnas hbtq-identiteter som beskrivs i vår studie liknar de positiva eller bekräftande

uttryck av en persons sexuella identitet eller könsidentitet som beskrivs i litteraturen om mikroaffirmationer (Anzani et al., 2019; Flanders et al., 2019). Bland personer med transerfarenhet har exempelvis att bli bekräftad i sin könsidentitet beskrivits som en mikroaffirmation (Anzani et al., 2019), vilket stämmer överens med vad huvudtemat *Stöd relaterat till hbtq-identitet* illustrerar. Sammanfattningsvis pekar våra resultat på att det finns god anledning att utforska mikroaffirmationer på arbetsplatsen vidare.

Mot bakgrund av deltagarnas beskrivningar av stöd kan vi konstatera att chefer och kollegor kan ge stöd på olika sätt, i olika situationer. I situationer av utsatthet kan chefer och kollegor ge emotionellt stöd genom att lyssna och validera upplevelser av utsatthet och diskriminering. Chefer och kollegor kan även ge stöd genom att säga ifrån då hbtq-personer blir diskriminerade eller får utstå trakasserier. Även åtgärder som att hjälpa sin kollega anmäla händelsen eller se till att utbildande insatser genomförs på arbetsplatsen kan upplevas stödjande. Vidare kan det vara viktigt att påminna sig om som chef eller kollega att stöd inte behöver vara begränsat till situationer av utsatthet utan att en mer generell accepterande och bekräftande attityd gentemot sin hbtq-kollegas identitet kan också vara stöd.

Styrkor, begränsningar och framtida forskning

Den aktuella studien har ett flertal styrkor men även vissa begränsningar. Det finns inte en enskild, överenskommen och etablerad uppsättning kvalitetskriterier som används för mixed method-studier. Därför kommer vi utvärdera denna studie relaterat till vedertagna kvalitetskriterier för att utvärdera kvantitativa studier som validitet och reliabilitet, samt vedertagna kvalitetskriterier av Elliot et al. (1999) för att utvärdera kvalitativa studier. Med avstamp i en diskussion kring detta ges även förslag på framtida studier.

Elliot et als. (1999) första kriterium rör att äga sitt eget perspektiv. Kriteriet kan anses vara särskilt viktigt vid en mixed method-studie då kombinerandet av metod och data kan bjuda in till rörighet vad gäller exempelvis epistemologisk ståndpunkt. Vi har genomgående i studien försökt tydliggöra och förhålla oss till en kritisk realistisk epistemologisk ansats. I beskrivningen av studiens resultat har vi försökt tydliggöra vilka fynd som kommer från vilken data och vilka slutsatser vi kan dra utifrån den metodologi vi använt. Vi har strävat efter att tydliggöra hur vi i vår roll som forskare är med och tolkar och skapar mening av de erfarenheter som våra deltagare beskriver genom att försöka klargöra och skilja på vad som utgör tidigare forskning, vad som är deltagarnas redogörelser och vad som är våra egna tolkningar.

Det andra kriteriet handlar om att presentera urvalet (Elliot et al., 1999). Både urvalet för de kvalitativa och de kvantitativa delarna och studie presenteras i form av demografiska data. För den kvantitativa delen kan denna information anses räcka. Däremot kan sådan demografisk information inte ge tillräckligt mycket detaljer om deltagarnas kontext och livsomständigheter. Då den kvalitativa datan kom från svar på en öppen enkätfråga fanns inte möjlighet att vidare ta del av deltagarnas livskontext. På grund av begränsad information om deltagarnas kontexter är det svårt att veta i vilka kontexter våra resultat är giltiga och användbara. Framtida studier kan därför med fördel undersöka hbtq-personers beskrivningar av stöd genom exempelvis intervjuer där det finns möjlighet att få en bättre beskrivning av deltagarna, deras arbetsplatser och deras livssituationer.

I syfte att i de kvantitativa analyserna meningsfullt kunna jämföra hbtq-personer med heterosexuella cispersoner användes riktat urval genom RFSL för att få med tillräckligt med hbtq-deltagare. Den stora urvalsstorleken gjorde det också möjligt att undersöka personer med transerfarenhet som en egen grupp, vilket är en styrka i vår studie då många tidigare studier enbart undersökt sexuella minoriteter (exempelvis Aldén et al., 2020; Moya & Moya-Garófano, 2020; Wang et al., 2022). Trots ett bekvämlighetsurval kan det ändå antas att det finns stor variation bland de deltagare som är rekryterade via RFSL, på grund av att RFSL är en stor förening som kan tänkas nå ut till många olika personer. Därmed kan studiens resultat antas ha god generaliserbarhet. På grund av att rekryteringen skedde genom sociala medier och mejlutskick exkluderar detta dock personer som inte har haft tillgång till dessa kanaler eller inte aktivt deltar i dem. Det går även att fundera kring om de personer som nåtts via RFSLs kanaler skiljer sig från övriga hbtq-populationen. Möjligtvis har de som nåtts av RFSLs utskick och valt att delta i studien också haft ett särskilt intresse för ämnet.

Elliott et al. (1999) fjärde kriterium berör trovärdigheten i de resultat som presenteras. Denna studie har använt sig av både kvantitativa och kvalitativa data, vilket kan tänkas öka trovärdigheten i de slutsatser som presenteras. Att vi genomgående haft en kritisk realistisk epistemologi har möjliggjort användandet av både kvalitativa och kvantitativa data. Detta kan tänkas ge fler perspektiv och har möjliggjort att vi kunnat analysera siffermässiga resultat för att sedan ta dem ett steg vidare och förankra dem i deltagares konkreta erfarenheter.

Vad gäller trovärdighet kopplat till den kvantitativa datan brukar denna utvärderas i termer av reliabilitet och validitet. I studien mättes ohövlighet med Workplace Incivility Scale, en etablerad skala som visat god intern konsekvens och validitet (Cortina et al., 2001; Schad et

al., 2014) och utgör en styrka i vår studie. Däremot är en svaghet med skalan att den inte kan tolkas kvalitativt eftersom det saknas referensvärden för skalan. Grupper kan därför enbart jämföras mot varandra. En möjlig begränsning i vår studie är att vi har mätt nöjdhet med arbetet i stort, nöjdhet med relationen till kollegor och nöjdhet med relationen till chef med enskilda frågor. Även om Wanous et al. (1997) har funnit att psykologiska konstrukt såsom nöjdhet med arbetet i stort på ett acceptabelt sätt kan mätas med en enda fråga, lyfter författarna att detta särskilt lämpar sig i situationer där konstruktet är snävt avgränsat och otvetydigt. I och med att relationer har beskrivits av Ferris et al. (2009) som något komplext innefattandes flera dimensioner kan det vara så att en mer omfattande skala hade behövts för att fånga nöjdhet med relationer på ett adekvat sätt. Framtida studier kan med fördel mäta nöjdhet med relation till chef och kollegor med skalor innehållandes fler frågor som exempelvis skulle kunna handla om instrumentalitet eller tillit (se Ferris et al., 2009) för att stärka begreppsvaliditeten. Vidare är det möjligt att variabeln nöjdhet med arbetet i stort är en variabel som är känslig för dagsform, vilket skulle kunna innebära att skattningarna på variabeln fluktuerar beroende på deltagarnas dagsform vid mättillfället.

Studiens kvantitativa del undersökte vilka faktorer som är viktiga för hur en trivs på arbetet. Efter att ha kontrollerat för andra variabler fanns det fortfarande en signifikant skillnad i nöjdhet med arbetet mellan hbtq-personer utan transerfarenhet och personer med transerfarenhet. Det är möjligt att denna skillnad förklaras av någon ytterligare variabel som vi inte har mätt i denna studie. I tidigare forskning har exempelvis öppenhet med sin identitet (Drydakis, 2015) och hur stressande ens arbete är (Leppel, 2014) också funnits ha betydelse för arbetstillfredsställelse. Det är också en begränsning att vi inte har mätt och kontrollerat för ytterligare faktorer så som exempelvis autonomi och rollkonflikter som utifrån tidigare forskning har visat sig ha en påverkan på trivsel på arbetet (Kaihlänen et al., 2023; Pursio et al., 2024). Därför rekommenderar vi att andra relevanta variabler inkluderas i framtida studier för att utvidga bilden om vad som bidrar till nöjdhet med arbetet. Dessutom så har denna studie en tvärsnittsdesign, vilket betyder att riktningen på sambanden är baserade på teoretiska modeller utifrån tidigare forskning. Exempelvis så kan inte resultaten användas för att dra slutsatsen om det är nöjdhet med relationer som leder till nöjdhet med arbetet i stort, eller om det är tvärtom. Det finns därför ett behov av longitudinella studier för att fastställa riktningen på de samband som har hittats i denna studie.

Elliott et als. (1999) sjätte kriterium rör hanterandet av specifika respektive generella

forskningsuppdrag. Studien har haft både en kvantitativ och en kvalitativ ansats och har därmed både haft ett fokus på att få en bättre generell förståelse för arbetslivsupplevelser och stöd rent kvantitativt, men också mer specifik förståelse för hur stöd upplevs av hbtq-personer kvalitativt, vilket kan tänkas vara mer kontextbundet. Att hantera både generella och specifika forskningsfrågor kan ses som en styrka då de tillsammans ger en bredare förståelse för hur hbtq-personer har det på arbetsplatsen. Studiens kritisk-realistiska perspektiv innebär att vi antar att vår data kan säga oss något om vad som sker i den “verkliga” världen (Willig, 2022). Med hjälp av den kvantitativa datan kan vi se de statistiska sambanden som vi antar finns i “verkligheten”. Däremot innebär det kritisk-realistiska perspektivet även att det krävs mänsklig tolkning för att nå förståelse om strukturerna vi undersöker (Willig, 2022), vilket studiens kvalitativa data ger utrymme för.

Å andra sidan är vårt hanterande av det specifika forskningsuppdraget möjligen något begränsat sett till vårt val av kvalitativ analysmetod. Konventionell innehållsanalys är ett bra val av analysmetod för att beskriva fenomen och ansågs väl lämpad för att analysera typen av data vi hade. Dock är konventionell innehållsanalys som metod begränsad på så sätt att den inte kan fånga en mer nyanserad förståelse för den levda erfarenheten (Hsieh & Shannon, 2005). Framtida studier hade kunnat fånga detta genom en annan kvalitativ ansats, som exempelvis fenomenologi. Upplevelsen av att motta stöd eller upplevelsen av att inte få tillräckligt stöd hade kunnat komplettera resultat likt våra.

Till sist vill vi lyfta ett makroetiskt perspektiv. Makroetik berör de sätt som kunskap kan påverka samhälle och människa (Brinkmann & Kvale, 2005) och är relevanta att diskutera i relation till denna studie. I vår framställning av det kvalitativa resultatet valde vi, i enlighet med våra forskningsfrågor och syftet med denna uppsats, att exkludera svar på de öppna enkätfrågorna som var kritiska till forskningsprojektet. Genom att inte lyfta upp dessa personers åsikter kan vi ha bidragit till att osynliggöra kritiska röster och därigenom bidra till narrativet om hbtq som en enhetlig grupp där alla är utsatta och upplever svårigheter relaterat till sin identitet. Relaterat till detta kan delar av denna studie tänkas bidra till bilden av hbtq-personer som utsatta. Att framställa en grupp som utsatt behöver i sig inte vara hjälpsamt och tappar de nyanser och skillnader som kan finnas inom gruppen och mellan individer. Däremot kan vår studie tänkas bidra med ett bredare perspektiv på hbtq-personers arbetsplatserfarenheter genom fokuset på positiva aspekter av arbetsvardagaren som relationerna till de en arbetar ihop med samt stöd från dessa aktörer. Genom fokuset på både positiva och negativa aspekter av

arbetsvardagen hoppas vi kunna bidra till en mer nyanserad bild av svenska hbtq-personers erfarenheter.

Slutsatser

Denna studie syftade till att undersöka relationer på arbetsplatsen ur två perspektiv, nämligen hur relationer är associerade till hur hbtq-personer ser på sin arbetssituation i stort, och dels hur stöd i dessa relationer beskrivs av hbtq-personer utifrån erfarenheter av minoritetsstress och utsatthet. Sammanfattningsvis fann studien skillnader mellan personer med transexfarenhet och heterosexuella cispersoner i rapportering av positiva och negativa faktorer relaterade till trivsel och social arbetsmiljö, och att personer med transexfarenhet verkar trivas sämre på sina arbetsplatser. Även om skillnaderna var signifikanta var effektstorlekarna små. En möjlig förklaring till de små effektstorlekarna framkommer från resultatet från regressionsanalysen som visade på att identitet inte var lika viktigt för hur nöjd en är med arbetet i stort som andra faktorer i arbetsmiljön. Nöjdhet med relationen till chef och relationen till kollegor framstod som viktigast för hur en trivs med arbetet i stort. En del av dessa relationer utgörs av det stöd som hbtq-personer får från chefer och kollegor. Detta stöd beskrivs av deltagarna som att de kan ta passiva, aktiva och generella former och kan förekomma i situationer av utsatthet men även vara mer specifikt kopplat till hbtq-identiteten.

Den första slutsatsen av studien är att kollegor, men framförallt chefer, verkar ha en viktig roll i hur hbtq-personer trivs på sitt arbete. Den praktiska implikationen av detta kan vara att chefer och kollegor som första steg medvetandegörs om sin viktiga roll, vilket framförallt i chefernas fall förhoppningsvis kan stärka dem i att arbeta förebyggande och motverkande mot trakasserier och diskriminering men också motivera dem att stärka relationella band till sina medarbetare. Den andra slutsatsen är att det verkar finnas mycket chefer och kollegor gör som av hbtq-personer beskrivs som stödjande. Dessa beskrivningar av stöd kan också ses som uppmaningar och vägledning för chefer och kollegor i hur de konkret kan göra för att stötta sina hbtq-kollegor. Vid situationer av utsatthet kan chefer och kollegor lyssna och validera hbtq-personers upplevelser. De kan även visa sitt stöd genom att göra något åt sin kollegas utsatthet, antingen genom att säga ifrån i stunden eller handla mer långsiktigt, exempelvis genom att sätta in utbildande insatser eller göra kränkingsanmälan. Stöd kan också innebära ett aktivt accepterande och bekräftande av hbtq-kollegors identitet i de dagliga interaktionerna.

Författarnas bidrag och ansvar

Maja Konforta och Emilia Pylväs är författare till denna uppsats som skrivits inom

forskningsprojektet *Minoritetsstress på jobbet: arbetsplatsen som lindrande eller hindrande för hbtqi-personers psykiska hälsa och välmående* under handledning av Tove Lundberg och Benjamin Claréus. Båda författarna har bidragit till formuleringen av frågeställningarna samt val av och utarbetandet av studiens design. Både de kvalitativa och kvantitativa data som analyserats i uppsatsen är hämtade från forskningsprojektets databas. Båda författarna har gemensamt genomfört alla dataanalyser. Båda författarna har gemensamt och i lika omfattning bidragit till alla delar av uppsatsen, och är båda ansvariga för de slutsatser som presenteras och för uppsatsen i sin helhet.

Referenser

- AFS 2001:1. *Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete*.
<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/systematiskt-arbetsmiljoarbete-foreskrifter-afs2001-1.pdf>
- AFS 2015:4. *Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö*.
https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-foreskrifter-afs2015_4.pdf
- Aldén, L., Hammarstedt, M., & Swahnberg, H. (2020). Sexual Orientation and Job Satisfaction: Survey-Based Evidence from Sweden. *Journal of Labor Research*, 41, 69–101. <https://doi.org/10.1007/s12122-019-09297-w>
- Andersson, L. M., & Pearson, C. M. (1999). Tit for Tat? The Spiraling Effect of Incivility in the Workplace. *The Academy of Management Review*, 24(3), 452–471.
<https://doi.org/10.2307/259136>
- Andersson Søe, M., Schad, E., & Psouni, E. (2023). Transition to Preschool: Paving the Way for Preschool Teacher and Family Relationship-Building. *Child & Youth Care Forum*, 52(6), 1249–1271. <https://doi.org/10.1007/s10566-023-09735-y>
- Anzani, A., Morris, E. R., & Galupo, M. P. (2019). From Absence of Microaggressions to Seeing Authentic Gender: Transgender Clients' Experiences with Microaffirmations in Therapy. *Journal of LGBT Issues in Counseling*, 13(4), 258–275.
<https://doi.org/10.1080/15538605.2019.1662359>
- Baruch-Feldman, C., Brondolo, E., Ben-Dayan, D., & Schwartz, J. (2002). Sources of social support and burnout, job satisfaction, and productivity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(1), 84–93. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.1.84>
- Björk, S. & Wahlström, M. (2018). *Normer som skaver: Hbtq-personers sociala arbetsmiljö i Göteborgs Stad*. (Forskningsrapporter i Sociologi, 2018:148). Göteborgs universitet.
<https://doi.org/10.13140/RG.2.2.26850.17601>
- Braun, V., Clarke, V., Boulton, E., Davey, L., & McEvoy, C. (2021). The Online Survey as a “Qualitative” Research Tool. *International Journal of Social Research Methodology*, 24(6), 641–654. <https://doi.org/10.1080/13645579.2020.1805550>
- Brewster, M. E., Velez, B., & DeBlaere, C. (2012). Transgender Individuals' Workplace Experiences: The Applicability of Sexual Minority Measures and Models. *Journal of Counseling Psychology*, 59(1), 60–70. <https://doi.org/10.1037/a0025206>

- Brinkmann, S., & Kvale, S. (2005). Confronting the Ethics of Qualitative Research. *Journal of Constructivist Psychology*, 18(2), 157–181.
<https://doi.org/10.1080/10720530590914789>
- Bränström, R. (2017). Minority stress factors as mediators of sexual orientation disparities in mental health treatment: A longitudinal population-based study. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 71(5), 446–452.
<https://doi.org/10.1136/jech-2016-207943>
- Cancela, D., Hulsheger, U. R., & Stutterheim, S. E. (2022). The role of support for transgender and nonbinary employees: Perceived co-worker and organizational support's associations with job attitudes and work behavior. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 9(1), 49–57. <https://doi.org/10.1037/sgd0000453>
- Cancela, D., Stutterheim, S., & Uitdewilligen, S. (2024). The Workplace Experiences of Transgender and Gender Diverse Employees: A Systematic Literature Review Using the Minority Stress Model. *Journal of homosexuality*. 1-29.
<https://doi.org/10.1080/00918369.2024.2304053>
- Carpenter, C. (2008). Sexual orientation, income, and non-pecuniary economic outcomes: new evidence from young lesbians in Australia. *Review of Economics of the Household*, 6(4), 391–408. <https://doi.org/10.1007/s11150-008-9034-5>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2 uppl). Lawrence Erlbaum Associates.
- Cortina, L. M., Magley, V. J., Williams, J. H., & Langhout, R. D. (2001). Incivility in the workplace: Incidence and impact. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1), 64–80. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.6.1.64>
- Dellve, L., & Eriksson, A. (2016). *Hållbart ledarskap: I vardag och förändring* (Styrning, Organisering och Ledning, 2016:1). Högskolan i Borås.
- Drydakis, N. (2015). Effect of Sexual Orientation on Job Satisfaction: Evidence from Greece. *Industrial Relations*, 54(1), 162–187. <https://doi.org/10.1111/irel.12080>
- Eliason, M. J., DeJoseph, J., Dibble, S., Deevey, S., & Chinn, P. (2011). Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, and Queer/Questioning Nurses' Experiences in the Workplace. *Journal of Professional Nursing*, 27(4), 237–244.
<https://doi.org/10.101/j.profnurs.2011.03.003>
- Elliott, R., Fischer, C. T., & Rennie, D. L. (1999). Evolving guidelines for publication of

- qualitative research studies in psychology and related fields. *British Journal of Clinical Psychology*, 38(3), 215–229. <https://doi.org/10.1348/014466599162782>
- European Agency for Fundamental Rights. (2020). *A long way to go for LGBTQ equality*. <http://fra.europa.eu/en/publication/2020/eu-lgbti-survey-results>
- Ferris, G. R., Basik, K. J., Liden, R. C., Munyon, T. P., Summers, J. K., & Buckley, M. R. (2009). Relationships at work: Toward a multidimensional conceptualization of dyadic work relationships. *Journal of Management*, 35(6), 1379–1403. <https://doi.org/10.1177/0149206309344741>
- Field, A. (2013). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics: and sex and drugs and rock “n” roll* (4 uppl.). Sage Publications.
- Flanders, C. E., LeBreton, M., & Robinson, M. (2019). Bisexual Women’s Experience of Microaggressions and Microaffirmations: A Community-Based, Mixed-Methods Scale Development Project. *Archives of Sexual Behavior: The Official Publication of the International Academy of Sex Research*, 48(1), 143–158. <https://doi.org/10.1007/s10508-017-1135-x>
- Folkhälsomyndigheten (2014). *Utvecklingen av hälsan och hälsans bestämningfaktorer bland homo- och bisexuella personer. Resultat från nationella folkhälsoenkäten Hälsa på lika villkor*. (Artikelnummer: 22116) <https://www.folkhalsomyndigheten.se/publikationer-och-material/publikationsarkiv/u/utvecklingen-av-halsan-och-halsans-bestamningsfaktorer-bland-homo--och-bisexuella-personer-resultat-fran-nationella-folkhalsoenkaten-halsa-pa-lika-villkor/>
- Folkhälsomyndigheten (2015). *Hälsan och hälsans bestämningfaktorer för transpersoner – En rapport om hälsoläget bland transpersoner i Sverige*. (Artikelnummer: 15038) <https://www.folkhalsomyndigheten.se/publikationer-och-material/publikationsarkiv/h/halsan-och-halsans-bestamningsfaktorer-for-transpersoner--en-rapport-om-halsolaget-bland-transpersoner-i-sverige/>
- Frost, D. M., & Meyer, I. H. (2023). Minority stress theory: Application, critique, and continued relevance. *Current Opinion in Psychology*, 51. <https://doi.org/10.1016/j.copsy.2023.101579>
- Hendricks, M. L., & Testa, R. J. (2012). A conceptual framework for clinical work with transgender and gender nonconforming clients: An adaptation of the minority stress

- model. *Professional Psychology: Research and Practice*, 43(5), 460–467.
<https://doi.org/10.1037/a0029597>
- Holman, E. G., Fish, J. N., Oswald, R. F., & Goldberg, A. (2019). Reconsidering the LGBT Climate Inventory: Understanding support and hostility for LGBTQ employees in the workplace. *Journal of Career Assessment*, 27(3), 544–559.
<https://doi.org/10.1177/1069072718788324>
- House, J. S., Umberson, D., & Landis, K. R. (1988). Structures and processes of social support. *Annual Review of Sociology*, 14, 293–318.
<https://doi.org/10.1146/annurev.so.14.080188.001453>
- Hsieh, H-F., & Shannon, S. E. (2005). Three Approaches to Qualitative Content Analysis. *Qualitative Health Research*, 15(9), 1277–1288.
<https://doi.org/10.1177/1049732305276687>
- Huffman, A. H., Mills, M. J., Howes, S. S., & Albritton, M. D. (2021). Workplace support and affirming behaviors: Moving toward a transgender, gender diverse, and non-binary friendly workplace. *International Journal of Transgender Health*, 22(3), 225–242. <https://doi.org/10.1080/26895269.2020.1861575>
- Huffman, A. H., Watrous-Rodriguez, K. M., & King, E. B. (2008). Supporting a diverse workforce: What type of support is most meaningful for lesbian and gay employees? *Human Resource Management*, 47(2), 237–253. <https://doi.org/10.1002/hrm.20210>
- Kaihlanen, A.-M., Ruotsalainen, S., Väisänen, V., Corneliusson, L., Pesonen, T., & Sinervo, T. (2023). Job demand and job resource factors explaining stress and job satisfaction among home care nurses – a mixed-methods sequential explanatory study. *BMC Nursing*, 22(1), 1–16. <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01568-3>
- Kattari, S. K., Whitfield, D. L., Walls, N. E., Langenderfer-Magruder, L., & Ramos, D. (2016). Policing Gender Through Housing and Employment Discrimination: Comparison of Discrimination Experiences of Transgender and Cisgender LGBTQ Individuals. *Journal of the Society for Social Work and Research*, 7(3), 427–447.
<https://doi.org/10.1086/686920>
- Kim, H-Y. (2013). Statistical notes for clinical researchers: assessing normal distribution (2) using skewness and kurtosis. *Restorative Dentistry & Endodontics*, 1, 52–54.
<https://doi.org/10.5395/rde.2013.38.1.52>

- Leppel, K. (2014). Does Job Satisfaction Vary with Sexual Orientation? *Industrial Relations*, 53(2), 169–198. <https://doi.org/10.1111/irel.12053>
- Lindley, L., & Galupo, M. P. (2020). Gender dysphoria and minority stress: Support for inclusion of gender dysphoria as a proximal stressor. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 7(3), 265–275. <https://doi.org/10.1037/sgd0000439>
- Lloren, A., & Parini, L. (2017). How LGBT-Supportive Workplace Policies Shape the Experience of Lesbian, Gay Men, and Bisexual Employees. *Sexuality Research and Social Policy*, 14(3), 289–299. <https://doi.org/10.1007/s13178-016-0253-x>
- Maji, S., Yadav, N., & Gupta, P. (2024). LGBTQ+ in workplace: a systematic review and reconsideration. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 43(2), 313–360. <https://doi.org/10.1108/EDI-02-2022-0049>
- Malterud, K., & Bjorkman, M. (2016). The Invisible Work of Closeting: A Qualitative Study About Strategies Used by Lesbian and Gay Persons to Conceal Their Sexual Orientation. *Journal of Homosexuality*, 63(10), 1339–1354. <https://doi.org/10.1080/00918369.2016.1157995>
- Melton, E. N., & Cunningham, G. B. (2014). Examining the Workplace Experiences of Sport Employees who are LGBT: A Social Categorization Theory Perspective. *Journal of Sport Management*, 28(1), 21–33. <https://doi.org/10.1123/jsm.2011-0157>
- Meyer, I. H. (2003). Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: Conceptual issues and research evidence. *Psychological Bulletin*, 129(5), 674–697. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.129.5.674>
- Moya, M., & Moya-Garófano, A. (2020). Discrimination, Work Stress, and Psychological Well-being in LGBTI Workers in Spain. *Psychosocial Intervention*, 29(2), 93–101. <https://doi.org/10.5093/pi2020a5>
- Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2022). *HBTQ-personers organisatoriska och sociala arbetsmiljö – en kunskapssammanställning*. (Kunskapssammanställning 2022:7). <https://mynak.se/publikationer/hbtq-personers-sociala-och-organisatoriska-arbetsmiljo/>
- Nadal, K. L. (2013). *That's so gay! Microaggressions and the lesbian, gay, bisexual, and transgender community*. American Psychological Association.
- Nadal, K. L., Whitman, C. N., Davis, L. S., Erazo, T., & Davidoff, K. C. (2016). Microaggressions toward lesbian, gay, bisexual, transgender, queer, and genderqueer

- people: A review of the literature. *Journal of Sex Research*, 53(4–5), 488–508.
<https://doi.org/10.1080/00224499.2016.1142495>
- Ozturk, M. B., & Tatli, A. (2016). Gender identity inclusion in the workplace: broadening diversity management research and practice through the case of transgender employees in the UK. *International Journal of Human Resource Management*, 27(8), 781–802. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1042902>
- Pallant, J. (2020). *SPSS Survival Manual: a step by step guide to data analysis using IBM SPSS (7 uppl.)*. Open University Press, McGraw Hill Education.
- Plano Clark, V. L., & Ivankova, N. V. (2016). *Mixed methods research: a guide to the field*. SAGE Publications.
- Pursio, K., Kankkunen, P., Mikkonen, S., & Kvist, T. (2024). Organizational characteristics of nursing practice environments related to registered nurses' professional autonomy and job satisfaction in two Finnish Magnet-aspiring hospitals: structural equation modeling study. *BMC Nursing*, 23(1), 1–13. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-01772-9>
- Ragins, B. R., Singh, R., & Cornwell, J. M. (2007). Making the invisible visible: Fear and disclosure of sexual orientation at work. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1103–1118. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.4.1103>
- Reinert, L. J., & Yakaboski, T. (2017). Being out Matters for Lesbian Faculty: Personal Identities Influence Professional Experiences. *NASPA Journal About Women in Higher Education*, 10(3), 319–336. <https://doi.org/10.1080/19407882.2017.1285793>
- Resnick, C. A., & Galupo, M. P. (2019). Assessing Experiences With LGBT Microaggressions in the Workplace: Development and Validation of the Microaggression Experiences at Work Scale. *Journal of Homosexuality*, 66(10), 1380–1403. <https://doi.org/10.1080/00918369.2018.1542207>
- Rolón-Dow, R., & Davison, A. (2021). Theorizing Racial Microaffirmations: A Critical Race/LatCrit Approach. *Race, Ethnicity and Education*, 24(2), 245–261. <https://doi.org/10.1080/13613324.2020.1798381>
- Rowe, M. (2008). Micro-affirmations & Micro-inequities. *Journal of the International Ombudsman Association*, 1(1), 45–48.

- Rumens, N. (2010). Workplace friendships between men: Gay men's perspectives and experiences. *Human Relations*, 63(10), 1541–1562.
<https://doi.org/10.1177/0018726710361987>
- Rumens, N. (2012). Queering cross-sex friendships: An analysis of gay and bisexual men's workplace friendships with heterosexual women. *Human Relations*, 65(8), 955–978.
<https://doi.org/10.1177/0018726712442427>
- Saunders, S. L., & Nedelec, B. (2014). What Work Means to People with Work Disability: A Scoping Review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 24(1), 100–110.
<https://doi.org/10.1007/s10926-013-9436-y>
- Schad, E., Torkelson, E., Bäckström, M., & Karlson, B. (2014). Introducing a Swedish translation of the Workplace Incivility Scale. *Lund Psychological Reports*, 14(1).
<https://lup.lub.lu.se/record/4333380>
- Schön Persson, S., Lindström, P. N., Pettersson, P., & Andersson, I. (2018). Workplace relationships impact self-rated health: a survey of Swedish municipal health care employees. *Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*, 60(1), 85–94. <https://doi.org/10.3233/WOR-182721>
- Sears, B. and Mallory, C. (2014). Employment discrimination against LGBT people: existence and impact. I C. M. Duffy & D. M. Visconti (Red.), *Gender identity and sexual orientation discrimination in the workplace* (s. 40-1–40-19). Bloomberg BNA.
<https://escholarship.org/uc/item/9qs0n354>
- SFS 2008:567. *Diskrimineringslag*. Arbetsmarknadsdepartementet.
https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567/
- Skakon, J., Nielsen, K., Borg, V., & Guzman, J. (2010). Are leaders' well-being, behaviours and style associated with the affective well-being of their employees? A systematic review of three decades of research. *Work & Stress*, 24(2), 107–139.
<https://doi.org/10.1080/02678373.2010.495262>
- Smith, I. A., & Griffiths, A. (2022). Microaggressions, everyday discrimination, workplace incivilities, and other subtle slights at work: A meta-synthesis. *Human Resource Development Review*, 21(3), 275–299. <https://doi.org/10.1177/15344843221098756>
- Statistiska centralbyrån (2024). *Arbetsmarknadssituationen för befolkningen 15–74 år, AKU 2023*. Statistiska centralbyrån. <https://www.scb.se/publikation/51637>

- Testa, R. J., Habarth, J., Peta, J., Balsam, K., & Bockting, W. (2015). Development of the Gender Minority Stress and Resilience Measure. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 2(1), 65–77. <https://doi.org/10.1037/sgd0000081>
- Ueno, K., Jackson, T. M., Ingram, R., Grace, J., & Šaras, E. D. (2020). Sexual Minority Young Adults' Construction of Workplace Acceptance in the Era of Diversity and Inclusion. *Social Currents*, 7(2), 91–108. <https://doi.org/10.1177/2329496519888539>
- Velez, B. L., Moradi, B., & Brewster, M. E. (2013). Testing the tenets of minority stress theory in workplace contexts. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 532–542. <https://doi.org/10.1037/a0033346>
- Viswesvaran, C., Sanchez, J. I., & Fisher, J. (1999). The Role of Social Support in the Process of Work Stress: A Meta-Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 314–334. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1661>
- Waldo, C. R. (1999). Working in a Majority Context: A Structural Model of Heterosexism as Minority Stress in the Workplace. *Journal of Counseling Psychology*, 46(2), 218–232. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.46.2.218>
- Wang, J., Wicks, D., & Zhang, C. (2022). Job-Related Well-Being of Sexual Minorities: Evidence from the British Workplace Employment Relations Study. *British Journal of Industrial Relations*, 60(4), 841–863. <https://doi.org/10.1111/bjir.12707>
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Hudy, M. J. (1997). Overall Job Satisfaction: How Good Are Single-Item Measures? *Journal of Applied Psychology*, 82(2), 247–252. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.2.247>
- Webster, J. R., Adams, G. A., Maranto, C. L., Sawyer, K., & Thoroughgood, C. (2018). Workplace contextual supports for LGBT employees: A review, meta-analysis, and agenda for future research. *Human Resource Management*, 57(1), 193–210. <https://doi.org/10.1002/hrm.21873>
- Wessel, J. L. (2017). The Importance of Allies and Allied Organizations: Sexual Orientation Disclosure and Concealment at Work. *Journal of Social Issues*, 73(2), 240–254. <https://doi.org/10.1111/josi.12214>
- Willig, C. (2022). *Introducing qualitative research in psychology* (4 uppl.). Open University Press.
- Witte, T. K., Kramper, S., Carmichael, K. P., Chaddock, M., & Gorczyca, K. (2020). A survey of negative mental health outcomes, workplace and school climate, and identity

disclosure for lesbian, gay, bisexual, transgender, queer, questioning, and asexual veterinary professionals and students in the United States and United Kingdom. *Journal of the American Veterinary Medical Association*, 257(4), 417–430.

<https://doi.org/10.2460/JAVMA.257.4.417>

Zurbrugg, L., & Miner, K. N. (2016). Gender, sexual orientation, and workplace incivility: Who is most targeted and who is most harmed? *Frontiers in Psychology*, 7.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00565>

Bilagor

Bilaga 1. Översikt över kategorier och subkategorier

Huvudkategorier	Subkategorier	
Stöd	Aktiv åtgärd	Riktad mot individen
		Involverar arbetsgruppen
		Riktad mot den som utsatt
		Aktivt ställningstagande
		Stöd i att kunna vara sig själv
		Brist på utsatthet
		Stödsökande strategier
Icke-stöd	Lyssnad på	
	Fick bra stöd men...	
	Ej fått stöd	Inte bli tagen på allvar
		Passivitet
Utsatthet		Har aldrig fått stöd
		Eget ansvar att handla
	Ej utsatt	
	Verbal utsatthet	Verbalt indirekt
		Verbalt direkt
Ej öppen med identitet	Andra former av utsatthet	
	Minimering av utsatthet	