



LUNDS
UNIVERSITET

Institutionen för tjänstvetenskap

Examensarbete för kandidatexamen

Det önskade deltidsarbetet

En kvalitativ studie om ofrivilligt deltidsanställda i tjänstesektorn och deras upplevelse av socialt stöd på arbetsplatsen

Sofia Wester

Sofia Ryhre

Gruppnummer: 18

Handledare:
Henrik Loodin

Examensarbete
SEMK65
VT 2024

Förord

Med detta examensarbete avslutar vi vår kandidatutbildning i Service Management Health vid institutionen för tjänstvetenskap på Campus Helsingborg, Lunds Universitet.

Först och främst vill vi rikta ett tack till vår handledare Henrik Loodin för hans vägledning och stöd under dessa veckor. Vi vill även tacka våra intervjupersoner som tog sig tid och delade med sig av upplevelser och erfarenheter. Utan deras insiktsfulla bidrag hade det inte varit möjligt att besvara våra forskningsfrågor på ett tillfredsställande sätt. Till sist vill vi även tacka våra kurskamrater för de insiktsfulla diskussionerna och det ömsesidiga utbytet av idéer och perspektiv.

Trevlig läsning, önskar

Sofia Wester och Sofia Ryhre

Sammanfattning

Syfte & frågeställningar: Syftet med studien är att bidra till ökad kunskap om socialt stöd och dess betydelse för välmående och arbetsprestation bland ofrivilligt deltidsanställda.

- 1. Hur upplever ofrivilligt deltidsanställda betydelsen av socialt stöd för deras välmående och arbetsprestation?*
- 2. Hur upplever ofrivilligt deltidsanställda att tillgången av sociala relationer samspelar med deras upplevda välmående och arbetsprestation?*

Teori: Teorier om socialt stöd och psykologisk trygghet används för att förstå de anställdas upplevelser. Socialt stöd undersöks utifrån olika nivåer på arbetsplatsen och delas in i känslomässigt, instrumentellt, informativt och utvärderande stöd, medan psykologisk trygghet fokuserar på arbetsmiljö där medarbetarna känner sig trygga att uttrycka sig utan rädsla för negativa konsekvenser.

Metod: Studien baseras på en kvalitativ forskningsmetod, mer bestämt hermeneutisk och konstruktivistisk, där empirin består av insamlat material från semistrukturerade intervjuer och dokument av relevanta lagstiftningar.

Slutsats: Studien visar att socialt stöd från både chefer och kollegor är avgörande för ofrivilligt deltidsanställdas välmående och arbetsprestation. Chefernas stöd i form av praktisk hjälp, vägledning, omtanke och empati är särskilt viktigt för deras prestation, medan kollegors stöd bidrar till en känsla av tillhörighet och psykologisk trygghet som är grundläggande för välmående. Dock upplever deltidsanställda ofta bristande stöd från chefer och begränsade möjligheter att bygga relationer på arbetsplatsen, vilket skapar stress, ångest och utanförskap som påverkar både prestationer och välmående negativt. Trots lagar som syftar till lika rättigheter misslyckas arbetsgivare ofta med att ge deltidsanställda samma förutsättningar som heltidsanställda.

Nyckelord: Socialt stöd, psykologisk trygghet, deltidsanställning, ofrivilligt deltidsarbete, prestation, motivation, välmående

Innehållsförteckning

1. Inledning	4
1.1. Syfte & frågeställning	7
2. Tidigare forskning	7
2.1. Anställningsformens inverkan på upplevelsen av socialt stöd och engagemang	7
2.2. Deltidsarbete och dess konsekvenser för psykisk hälsa och välmående	8
2.3. Olika dimensioner av socialt stöd	9
2.4. Det sociala stödets effekt på välmående	10
2.5. Hur det sociala stödet är relaterat till arbetsprestation och engagemang	11
3. Teoretiskt ramverk	12
3.1. Socialt stöd	12
3.2. Psykologisk trygghet	13
3.3. Syntetisering av socialt stöd och psykologisk trygghet	15
4. Metod	15
4.1. Semistrukturerade intervjuer	16
4.2. Dokument	17
4.3. Urval och avgränsning	19
4.4. Tillvägagångssätt	20
4.5. Etisk reflektion	22
5. Analys	22
5.1. Det sociala stödets betydelse	23
5.1.1. Uppfattningen av socialt stöd	23
5.1.2. Från vem kommer stödet?	25
5.1.3. När stödet på arbetsplatsen inte räcker till	28
5.2. Vad de deltidsanställda går miste om	30
5.2.1. Delaktighet i beslut	31
5.2.2. Tillgång till information	33
5.2.3. Tid till relationsskapande	35
5.3. Att våga uttrycka åsikter och idéer	36
6. Diskussion	40
7. Slutsats	42
8. Forskningens bidrag	43
9. Framtida forskning	44
10. Källförteckning	45
11. Bilagor	49
11.1. Bilaga 1: Intervjuguide	49

1. Inledning

I takt med arbetsmarknadens förändringar har en ökning av deltidanställningar noterats. Enligt LOs rapport om anställningsformer år 2022 har antalet deltidanställda ökat från 378 000 till 593 000 sedan år 1990 (Larsson, 2022, s. 2). Samtidigt visar Statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökning på en ökning av deltidanställda med 38 000 motsvarande 6,4 % från 2022 till 2023 (SCB, 2024, s. 15). Johan Alfonsson (2022, ss. 23-27) menar att en ökning av otrygga anställningar kan ses som ett resultat av den ökade flexibiliteten i arbetslivet. Alfonsson (2022) diskuterar flera faktorer som bidrar till ökningen av deltidanställningar i Sverige och identifierar både ekonomiska och strukturella orsaker som har format denna trend. Först och främst betonar han arbetsgivarnas efterfrågan på flexibilitet och menar att företag föredrar deltidanställda för att enkelt kunna anpassa arbetskraften utifrån marknadens förändringar. Samtidigt menar han att det har skett en strukturell förskjutning mot en mer tjänstedominerande ekonomi. Övergången mot en växande tjänstesektor har i sin tur inneburit att fler branscher, där flexibla anställningar är mer praktiskt och ekonomiskt fördelaktiga, har vuxit fram. Detaljhandel och vård är exempel på sektorer där arbetsgivarna regelbundet justerar arbetskraften baserat på varierande behov. McCrate, Lambert och Henly belyser också att den flexibla arbetsmarknaden är ett resultat av arbetsgivarnas strävan efter lönsamhet, vilket ger konsekvenser för undersysselsättning (2019, s. 1309). Paula Mulinari (2004, s. 3) kopplar ökningen av deltidanställningar till de ekonomiska förändringarna under 1990-talet och den ekonomiska krisen som ledde till hög arbetslöshet. Hon menar att arbetsgivare då började föredra flexibla anställningsformer som deltidjobb, vilket sedan har blivit en långsiktig trend på arbetsmarknaden. Ekonomisk osäkerhet skapar alltså anledning för företagen att enkelt kunna anpassa bemanning efter behov. Alfonsson (2022, ss. 23-27) framhåller också att svenska lagar och politik kan påverka arbetsmarknadens struktur genom att göra det mindre riskfyllt eller kostsamt för arbetsgivare att erbjuda deltidarbete, vilket ytterligare motiverar företag i tjänstesektorn att föredra denna anställningsform. Även Sandberg (2019, ss. 149f) diskuterar hur arbetsmarknadspolitik och anställningsformer i Sverige har utvecklats för att möta ekonomiska och teknologiska förändringar, men ofta på bekostnad av arbetstagarnas trygghet och välmående. Han belyser vikten av att utforma en arbetsmarknadspolitik som inte enbart fokuserar på flexibilitet för arbetsgivare utan även på att skapa stabila och trygga arbetsförhållanden.

Flexibiliteten i deltidsarbete kan vara fördelaktig för individer som studerar, har familjeåtaganden eller har ekonomiska förutsättningar att ägna sig åt andra aktiviteter vid sidan av arbetet. Majoriteten av de som arbetar deltid utgörs dock av individer som gör det ofrivilligt på grund av att arbetsgivarna inte erbjuder heltidstjänster (Alfonsson, 2022, s. 78). OFrivilligt deltidsarbete kan beskrivas som de fall där en arbetstagare begränsas eller "tvingas" att acceptera ett anställningsavtal med färre arbetstimmar än vad personen egentligen önskar (Kjeldstad & Nymoen, 2012, s. 91). Frivilliga deltidsanställda och ofrivilliga deltidsanställda arbetar troligen i liknande jobb och på samma arbetsplatser. De frivilliga kombinerar ofta deltidsarbetet med studier eller pension, medan de ofrivilliga sannolikt kämpar med ekonomiska svårigheter (Kjeldstad & Nymoen, 2012, ss. 103f). Det resulterar inte bara i ekonomiska svårigheter, utan begränsar även de anställdas möjlighet att delta i och bidra till sin arbetsplats enligt sina egna ambitioner och förmågor (LO, 2019). För att skydda deltidsanställda i Sverige finns det flera lagar och förordningar som säkerställer att de behandlas rättvist i arbetslivet. Detta innefattar bland annat lagen om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning. Denna lag förbjuder både direkt och indirekt diskriminering baserat på anställningsform. Det innebär att deltidsarbetande inte får diskrimineras och ska ha samma villkor och möjligheter som heltidsarbetande när det gäller löne- och andra anställningsvillkor (SFS, 2002:293). Lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL) ger arbetstagarna rättigheter och möjligheter att påverka sina arbetsförhållanden och arbetsmiljö genom sina fackliga representanter (SFS, 1976:580). Även Lagen om anställningsskydd (LAS) ger deltidsanställda vissa skydd och rättigheter. Till exempel ger lagen deltidsanställda rätt till uppsägningstid och skydd mot orättvis uppsägning på samma sätt som för heltidsanställda (SFS, 1982:80).

Trots att lagstiftningen omfattar bestämmelser som skyddar deltidsanställda, uppstår det ändå betydande begränsningar i deras arbetsliv (Gillberg, 2018, s. 31). Lagarna är tydliga med att erbjuda samma rättigheter och möjligheter oavsett anställningsform, vilket teoretiskt borde möjliggöra lika förutsättningar för personlig och professionell utveckling. Med en begränsad möjlighet till deltagande på arbetsplatsen, begränsas däremot de sociala interaktionerna med medarbetarna. Eftersom deltidsarbetande ofta tillbringar mindre tid på arbetsplatsen, kan det bli svårare att bygga och upprätthålla sociala relationer och professionella nätverk (Gakovic och Tetric, 2003, s. 652). Dessa arbetsplatsrelationer är enligt tidigare studier avgörande för att

främja både individens och organisationens välmående, motivation, prestation och engagemang (Alfonsson, 2022, ss. 83f).

En förutsättning för engagemang är psykologisk trygghet, vilket beskrivs som en arbetsmiljö där de anställda vågar komma med initiativ och nya idéer utan rädsla för negativa konsekvenser (Edmondson, 2019, s. 34). Detta har i sin tur en stark inverkan på de anställdas motivation, vilket kan definieras som drivkraften bakom en individs strävan att prestera väl. Både engagemang och motivation påverkas positivt av psykologisk trygghet, sociala relationer och en känsla av tillhörighet på arbetsplatsen. Dessa faktorer är starkt kopplade till både individernas välmående och deras arbetsprestation, vilket tidigare forskning tydligt visar (Vuong, Tushar & Hossain, 2023; Ljungblad & Näswall, 2009).

Brist på sociala nätverk kan leda till ökad isolering och stress, vilket i sin tur har en negativ inverkan på individens hälsa (Eriksson, 2003, s. 9). Eriksson (2003, ss. 1,9f) förklarar att begrepp som används för att förstå förhållandet mellan social ojämlikhet och hälsa är socialt kapital. På individnivå visar forskning att en stark känsla av kontroll över sitt liv, vilket ofta stärks av ett rikt socialt nätverk, kan leda till bättre hälsa genom att öka benägenheten till hälsofrämjande beteenden samt minska stress och ångest. Socialt kapital är därför inte bara värdefullt för det sociala livet utan även för det fysiska och psykiska välmåendet. Flera forskare som har studerat hur sociala nätverk och relationer påverkar hälsan betonar vikten av socialt stöd som en grundläggande del av detta. Socialt stöd kan innefatta hjälp och stöd från personer i individens omgivning, vilket kan vara både emotionellt och praktiskt (Eriksson, 2003, ss. 1, 9-10).

Trots att flera studier har belyst vikten av socialt stöd och psykologisk trygghet på arbetsplatsen (Vuong, Tushar & Hossain, 2023, s. 833; Ljungblad & Näswall, 2009, s. 30), finns det bristande kunskap om hur dessa faktorer påverkar de ofrivilligt deltidsanställda i den allt mer flexibla tjänstesektorn. Mot denna bakgrund framträder ett behov av att utforska hur socialt stöd och psykologisk trygghet för ofrivilligt deltidsanställda påverkar deras välmående och arbetsprestation. Forskningslitteraturen har konsekvent belyst vikten av socialt stöd och sociala relationer på arbetsplatsen som fundamentala element för att främja både individuellt och organisatoriskt välmående och prestation. Trots detta kvarstår en kunskapslucka gällande hur

dessa faktorer interagerar och påverkar de som är ofrivilligt deltidsanställda, en grupp som inte befinner sig på arbetsplatsen i samma utsträckning som sina heltidsarbetande kollegor.

1.1. Syfte & frågeställning

Syftet med studien är att bidra till ökad kunskap om socialt stöd och dess betydelse för välmående och arbetsprestation bland ofrivilligt deltidsanställda. Utifrån det studerar vi hur socialt stöd, inklusive psykologisk trygghet, upplevs och förstås av deltidsanställda samt hur dessa uppfattningar formar deras välmående och arbetsprestation. Frågeställningarna lyder således:

- 1. Hur upplever ofrivilligt deltidsanställda betydelsen av socialt stöd för deras välmående och arbetsprestation?*
- 2. Hur upplever ofrivilligt deltidsanställda att tillgången av sociala relationer samspelar med deras upplevda välmående och arbetsprestation?*

2. Tidigare forskning

För att utöka förståelsen för hur detta ämne har behandlats i tidigare forskning, ämnar denna del att redovisa en litteraturoversikt rörande socialt stöd på arbetsplatsen, med särskilt fokus på ofrivilligt deltidsanställda, deras välmående och arbetsprestation.

2.1. Anställningsformens inverkan på upplevelsen av socialt stöd och engagemang

Beroende på anställningsform, kan olika individer uppleva det sociala stödet olika. Eftersom deltidsanställda inte befinner sig på arbetsplatsen i samma utsträckning som de heltidsanställda, har de inte heller möjlighet att ta del av det sociala stödet i samma utsträckning. Detta kan enligt tidigare forskning resultera i minskad motivation och arbetsprestation som i sin tur har en negativ påverkan på välmåendet (Heyes & Tomlinson, 2021, ss. 1260f).

Gakovic och Tetric (2003, ss. 660f), menar att det i deras studie inte gick att påvisa någon signifikant skillnad av upplevt socialt stöd mellan heltidsanställda och deltidsanställda. Istället menar de att deltidsanställda rapporterade ett högre upplevt organisatoriskt stöd. Detta kan bero på att deltidsanställda har ett mer kortsiktigt fokus i organisationen, med mer tonvikt på

ekonomiska fördelar, jämfört med heltidsanställda som upplever högre nivåer av organisationsengagemang med långsiktigt fokus. Det förefaller också troligt att detta i större utsträckning gäller för frivilligt deltidsanställda snarare än de som ofrivilligt arbetar deltid och är beroende av andra faktorer. I motsats till Gakovic och Tetrick (2003) lyfter Mellor et al. (2020, s. 506) att deltidsanställda upplever mindre socialt stöd i jämförelse med heltidsanställda. Den tidigare forskningen understryker alltså de flerdimensionella effekterna av anställningsstatus på individers välmående, vilket understryker vikten av att adressera ofrivilliga deltidsanställningar för att främja hälsosamma arbetsmiljöer.

2.2. Deltidsarbete och dess konsekvenser för psykisk hälsa och välmående

Som tidigare nämnt har deltidsanställningar blivit allt vanligare på arbetsmarknaden. Samtidigt visar forskning att personer i sådana anställningsförhållanden ofta upplever sämre psykisk hälsa jämfört med de som är heltidsanställda, vilket kan peka på ett betydande samband mellan anställningsstatus och välmående (Allan, Kim & Shein, 2022; Dooley, Prause & Ham-Rowbottom, 2000; Heyes & Tomlinson, 2021; Strandlund, Bernhard-Oettel & Låstad, 2018). Denna koppling understryks ytterligare av Alfonssons (2022, s. 80f) som utforskar hur den växande otryggheten i svenska arbetsförhållanden bidrar till ökad stress och psykisk ohälsa. Alfonsson argumenterar för att den ökade förekomsten av osäkra anställningsformer, som deltidarbete, skapar en arbetsmiljö där arbetstagare kontinuerligt känner en brist på kontroll och säkerhet, vilket negativt påverkar deras mentala hälsa. Även Strandlund, Bernhard-Oettel och Låstad (2018, s. 31) lyfter fram hur deltidarbete kan orsaka ökad ekonomisk stress och anställningsosäkerhet, vilket påverkar hälsan negativt. Ekonomiska begränsningar hämmar också möjligheterna till långsiktig planering och personlig utveckling, vilket förstärker känslan av osäkerhet. På ett liknande sätt framhäver Raykov (2014, s. 247) att deltidarbete är starkt kopplat till negativa hälsoeffekter som lägre självuppfattad hälsa och minskad livskvalitet. Mellor et al. (2020, s. 506) betonar särskilt de psykiska riskerna med ofrivilligt deltidarbete, såsom stress, ångest och depression, och pekar på betydelsen av socialt stöd som en viktig faktor för att motverka dessa risker. Dessutom betonar Raykov (2014, s. 250) och Creed och Moore (2006, s. 335) att socialt stöd från både chefer och kollegor kan lindra den psykologiska stressen för de som arbetar deltid. Alfonsson (2022, ss. 83f) framhåller att de som inte arbetar heltid ofta kan uppleva det svårt att bli en del av arbetsgemenskapen och att relationen till kollegor försvåras.

Eftersom deltidsanställda spenderar mindre tid på arbetsplatsen kan det leda till svårigheter i att etablera närhet och en känsla av likhet med kollegorna, vilket är grundläggande för att skapa gemenskap. Deltidsarbetets strukturella begränsningar försvårar alltså tillgången till socialt stöd och gemenskap, vilket försämrar psykisk hälsa och förstärker en negativ spiral av stress och ångest.

2.3. Olika dimensioner av socialt stöd

I tidigare studier har socialt stöd inom arbetsmiljöer beskrivits som en viktig resurs som bidrar till att anställda kan genomföra sina arbetsrelaterade uppgifter mer effektivt. Det sociala stödet kan ses som en viktig komponent i individens sociala kapital för att minska och förebygga stress, vilket i sin tur är viktigt för de anställdas välmående (Eriksson, 2003, ss. 9f; Vuong, Tushar & Hossain, 2023, s. 833; Ljungblad & Näswall, 2009, s. 30). Dessa effekter av socialt stöd förstärks ytterligare när arbetsmiljön också präglas av psykologisk trygghet, där anställda känner sig bekväma med att uttrycka sig och dela idéer utan rädsla för negativa konsekvenser (Edmondson, 2019, s. 34). Tidigare forskare har även delat in det sociala stödet i olika former som kan minska stress på arbetsplatsen, nämligen känslomässigt, instrumentellt, informativt och utvärderande stöd. Det känslomässiga stödet innefattar stöd i form av omsorg och empati, vilket har visat sig vara viktigt för människors välmående, särskilt när de är stressade och deras känslomässiga behov inte möts. Instrumentellt stöd, som omfattar stöd i form av konkreta hjälpmedel och tjänster, kan också minska stress om det matchar den specifika stressfaktorn. Informationsstöd handlar om att ge råd och information, medan utvärderande stöd innebär återkoppling och feedback på prestationer (Mellor, Michaelides, Karanika-Murray, Vaillant, & Saunder, 2020, s. 500; Ljungblad & Näswall, 2009, s. 30f; Nashich Tubagus & Palupi Listyati, 2020, s. 2). Dessa former av stöd blir ännu mer effektiva i en miljö där den psykologiska tryggheten är hög, eftersom anställda inte bara får det stöd de behöver utan också känner att de kan ta risker och vara innovativa (Edmondson 2019, s. 38).

Det sociala stödet kan även delas in i olika dimensioner beroende på vem stödet kommer ifrån, exempelvis medarbetare, chefer eller personer från den privata sfären (Ljungblad & Näswall, 2009, s. 31). Ledare kan exempelvis ge stöd i form av dirigering och vägledning, medan medarbetare ofta tillhandahåller känslomässigt, informativt och psykologiskt stöd (Vuong, Tushar & Hossain, 2023, s. 833). Mellor et al (2020, ss. 499f), menar att socialt stöd från ledaren

handlar om hur medarbetarna upplever att deras ledare uppskattar deras arbete, tar hand om deras välmående, stödjer dem i deras arbete och underlättar deras kompetensutveckling. Stöd från medarbetare innebär istället omsorg, praktisk hjälp och information, vilket kan minska risken för depression och fysiska problem.

2.4. Det sociala stödets effekt på välmående

Tidigare forskning har frekvent betonat sambandet mellan socialt stöd och välmående. Flera forskare menar att socialt stöd har positiva effekter på välmåendet och kan fungera som en förebyggande faktor som minskar risken för stress och ohälsa. Nashich Tubagus och Palupi Listyati (2020, s. 2), beskriver socialt stöd som en mängd resurser som andra individer tillhandahåller. De framhåller att dessa resurser har potentialen att direkt påverka en individs välmående genom att främja ökad självkänsla och minska känslor av ångest. Detta sker genom att stärka individens förmåga att hantera personliga och sociala utmaningar, vilket bidrar till en starkare känsla av tillhörighet i det sociala nätverket. Särskilt känslomässigt stöd genom empati och omtanke ökar självkänslan, självförtroendet och känslan av tillhörighet (Lase & Wibowo, 2024, s.10). Även Mellor et al. (2020, s. 506), konstaterar att stöd från både medarbetare och ledning bidrar positivt till förbättrad psykisk hälsa och fungerar som ett skydd mot stress, ångest och depression. Det sociala stödet kan alltså ses som en central del av det sociala kapitalet på arbetsplatsen. Däremot påvisar Jacobsson, Pousette och Thylefors (2001, s. 49), motsatsen i deras studie om stresshantering bland lärare. Studien diskuterar socialt stöd i arbetsmiljön som en faktor som ofta betraktas som en buffert mot stress. De menar att det finns situationer där för mycket socialt stöd eller stöd som inte är väl anpassat till individens behov, istället kan bli en belastning. Det kan alltså hända att stödet blir påträngande, distraherande eller skapar en känsla av otillräcklighet, snarare än att minska stressen.

Vidare lyfter Mellor et al (2020, ss. 497-499), att deltidsanställda ofta rapporterar lägre nivåer av socialt stöd från såväl medarbetare som ledning, jämfört med heltidsanställda. Detta kan delvis förklaras av att chefer och medarbetare antar att deltidspersonal inte är lika engagerade i sitt arbete och är mindre intresserade av att göra karriär än de som jobbar heltid. På grund av dessa stereotyper kan deltidsanställda uppleva att de inte får lika mycket stöd eller möjligheter på arbetet jämfört med heltidsanställda. Även dagens flexibla arbetsliv med hög arbetstakt och resursoptimering, i kombination med det faktum att deltidsanställda spenderar mindre tid på

arbetsplatsen, kan påverka nivån av socialt stöd. Detta eftersom det sociala stödet till stor del handlar om samarbete, problemlösning och informationsutbyte, som de deltidsanställda missar under de timmar de inte är på arbetsplatsen.

2.5. Hur det sociala stödet är relaterat till arbetsprestation och engagemang

Socialt stöd har även visat sig ha en positiv inverkan på de anställdas arbetsprestationer och engagemang, vilket bland annat Voung, Tushar och Hossain (2023, ss. 847f), belyser i sin artikel. Socialt stöd främjar organisatoriskt engagemang och innovativt arbetsbeteende, vilket i sin tur påverkar arbetsprestationerna positivt. Det organisatoriska engagemanget motiverar anställda att arbeta hårdare för företagets framgång, medan innovativt arbetsbeteende uppmuntrar till nyskapande och effektiv problemlösning. Dessutom visar studien att ett innovativt klimat, där nya idéer välkomnas och risktagande uppmuntras, förstärker effekten av socialt stöd genom att skapa en mer stimulerande arbetsmiljö (Voung, Tushar och Hossain, 2023, s. 837). För att kunna utnyttja dessa fördelar är det avgörande att organisationer även främjar psykologisk trygghet som gör att anställda känner sig trygga att dela tankar och idéer utan rädsla för kritik eller motstånd (Edmondson, 2019, ss. 33f). Detta skapar en kultur där anställda inte bara stöds socialt utan också känner sig säkra på att utforska och implementera nya lösningar (Voung, Tushar och Hossain, 2023, s. 837). Det innebär att organisationer som vill förbättra arbetsprestationer och engagemang bör investera i att skapa ett stödjande socialt nätverk och en kultur som främjar innovation. Även Lase och Wibowo (2024, s. 10), lyfter fram vikten av socialt stöd och menar att sociala stödstrukturer kan vara en effektiv strategi för att främja långsiktiga prestationer. Socialt stöd bidrar alltså direkt till ökat organisatoriskt engagemang genom att skapa en arbetsmiljö där anställda känner sig uppmuntrade och stöttade, vilket i sin tur motiverar dem att arbeta hårdare och mer innovativt. Därmed blir det tydligt att för att öka engagemang och produktivitet, bör arbetsgivare fokusera på att bygga en inkluderande kultur präglad av stödjande relationer och psykologisk trygghet.

Sammanfattningsvis har tidigare forskning belyst betydelsen av socialt stöd på arbetsplatsen, med särskilt fokus på dess inverkan på välmående och arbetsprestation. Forskningen har visat att socialt stöd kan spela en kritisk roll i att minska arbetsrelaterad stress och främja psykisk hälsa. Det har också betonats att olika former av socialt stöd, från emotionellt till instrumentellt, har olika betydelse beroende på individens specifika situation och behov. Trots detta tyder befintliga

studier på att deltidsanställda kan uppleva brist på socialt stöd, vilket i sin tur kan ha negativa konsekvenser för deras välmående och arbetsprestation. Mot bakgrund av den ökande flexibilitet och därmed även andelen deltidsanställda inom tjänstesektorn, blir det alltmer angeläget att undersöka socialt stöd för ofrivilligt deltidsanställda.

3. Teoretiskt ramverk

För att fördjupa förståelsen för de utmaningar som ofrivilligt deltidsanställda i tjänstesektorn står inför i dagens flexibla arbetsliv, med särskilt fokus på anställningsformens inverkan på välmående och arbetsprestation, kommer teorin om socialt stöd och konceptet psykologisk trygghet att tillämpas. Socialt stöd kommer främst att användas för att förstå det flexibla arbetets inverkan på individens välmående och arbetsprestation, medan psykologisk trygghet kommer att belysa hur den sociala dynamiken på arbetsplatsen inverkar på individens engagemang.

3.1. Socialt stöd

Cullens (1994) teori om socialt stöd från 1994 har under de senaste 30 åren använts, utvecklats och problematiserats inom olika forskningsområden. Teorin belyser vikten av sociala nätverk och stödsystem för individens välmående och utveckling.

Phillip M, Dejun Tony och Kyoung Yong (2020, s. 232) betonar att många olika definitioner av socialt stöd har använts i forskningen, vilket kan vara ett hinder för den teoretiska utveckling inom området och leder till en splittrad förståelse av socialt stöd. Det är därför av stor vikt att det görs tydligt hur socialt stöd definieras och kommer att användas i denna studie. Landy och Conte (2013, s. 390) beskriver det sociala stödet både som den tröst och hjälp en person får från andra individer och grupper, som den information och de råd som dessa källor erbjuder. Phillip M, Dejun Tony och Kyoung Yong (2020, s. 232) menar att socialt stöd kan variera i form, typ och källa, precis som Cullen (1994, s. 530) menar att det finns flera dimensioner av socialt stöd. Cullen definierar de olika formerna av socialt stöd som *objektivt* och *subjektivt stöd*. Likt detta menar även Phillip M, Dejun Tony och Kyoung Yong (2020, s. 232) att formen av socialt stöd delas upp i hur stöd ges, alltså det verkliga beteendet, och hur stöd upplevs. I denna studie kommer *subjektivt stöd* användas för att definiera individens uppfattning av stöd, vilket är viktigt

i sammanhanget för att förstå effekterna av det sociala stödet. *Objektivt stöd* kommer att användas för att definiera den faktiska, konkreta hjälp som individen får av andra.

De olika typerna av stöd, vilka Cullen (1994, s. 530) delade upp i *instrumentellt* och *expressivt stöd*, har i senare studier delats upp i *känslomässigt*, *instrumentellt*, *informativt* och *utvärderande stöd* (Phillip M, Dejun Tony & Kyoung Yong, 2020, s. 233). För att på en djupare nivå förstå vilka typer av socialt stöd som är mest betydelsefulla för deltidsanställdas välmående och arbetsprestation kommer denna studie att ta fasta på den senare och mer omfattande uppdelningen av socialt stöd. *Känslomässigt stöd* innefattar empati, omtanke och delning av känslor, medan *instrumentellt stöd* innefattar konkreta resurser för att hantera problem. *Informativt stöd* syftar till stöd i form av råd, vägledning eller tillhandahållande av information som kan hjälpa en person att lösa ett problem, och *utvärderande stöd* innebär att tillhandahålla information som hjälper en person att utvärdera sig själv (Phillip M, Dejun Tony & Kyoung Yong, 2020, s. 233).

Den tredje uppdelningen handlar om att stödet kan komma från olika sociala nivåer och kontexter, vilket också har en inverkan på dess effekt (Cullen, 1994, s. 530). Phillip M, Dejun Tony och Kyoung Yong (2020, s. 233) menar att effekten kan variera beroende på om stödet kommer från chefer, kollegor, familj eller samhällsmedlemmar. En viktig utveckling av det sociala stödets kontextberoende, särskilt i arbetslivet, är uppdelningen av stöd från chefer respektive kollegor. Denna uppdelning har i andra studier använts för att bedöma skillnaden i arbetstillfredsställelsen beroende på vem det sociala stödet kommer ifrån (Brought & Pears, 2004, ss. 480f). På samma sätt kommer denna uppdelning användas i denna studie för att förstå hur socialt stöd upplevs och förstås av ofrivilligt deltidsanställda, samt vilka varianter av socialt stöd som är mest betydelsefulla för deras välmående och arbetsprestation.

3.2. Psykologisk trygghet

Vidare kommer konceptet psykologisk trygghet, ett mått på hur orädd en organisation är, användas för att lyfta fram vad organisationskulturen och arbetsmiljön kan ha för inverkan på de anställdas engagemang och förmåga att ta initiativ. Edmondson (2019, ss. 33f), beskriver psykologisk trygghet som en arbetsmiljö där de anställda känner sig bekväma med att uttrycka sig, dela idéer och ta sociala risker utan rädsla för negativa konsekvenser. I en sådan miljö menar

Frazier et al. (2017, s. 140) att ökad prestation, engagemang, kommunikation och arbetstillfredsställelse gynnas, hos såväl individ som grupp. En förutsättning för denna typ av miljö är enligt Edmondson (2019, ss. 196-198) att ledare reagerar produktivt på riskerna som de anställda tar.

Newman, Donohue och Eva (2017, ss. 522, 532) har vidareutvecklat förståelsen för psykologisk trygghet genom att belysa dess flerdimensionella karaktär. Fenomenet kan undersökas på individuell, grupp- och organisationsnivå, vilket ger en mer nyanserad bild av hur psykologisk trygghet fungerar inom olika delar av en organisation. Deras forskning identifierar också att ledarskap, arbetsdesign, teamegenskaper och individuella skillnader är viktiga faktorer som bidrar till att skapa psykologisk trygghet (Newman, Donohue & Eva, 2017, ss. 524f).

Edmondson (2019, s. 165) menar att psykologisk trygghet gynnar medarbetarnas engagemang och leder till ökad motivation, bättre prestationer och en starkare känsla av tillhörighet till organisationen, vilket kan ses som en form av socialt kapital. Newman, Donohue och Eva (2017, s. 526) bekräftar och utvidgar denna förståelse genom att belysa konsekvenserna av psykologisk trygghet, vilket inkluderar förbättrad kunskapsdelning, lärande, kreativitet och välbefinnande utöver de redan nämnda effekterna. Några av nyckelprinciperna för psykologisk trygghet är ärlighet, sårbarhet, kommunikation och informationsdelning (Edmondson, 2019, s. 165), vilket i sin tur främjas av förtroende och socialt stöd från såväl medarbetare som chefer (Edmondson, 2019, ss. 62f). Detta betonar vikten av att undersöka den psykologiska tryggheten i samverkan med socialt stöd. Det är dock värt att notera att psykologisk trygghet skiljer sig från närliggande begrepp som förtroende och gruppsammanhållning. Newman, Donohue och Eva (2017, s. 522) menar att förtroende fokuserar på hur en person ser på en annan, medan psykologisk trygghet handlar om hur gruppmedlemmar uppfattar en gruppnorm. Denna definiering kommer vi ta fasta på i vår studie för att förstå hur psykologisk trygghet fungerar inom grupper och organisationer i relation till socialt stöd och hur dessa begrepp samverkar för att påverka välmående och prestation hos ofrivilligt deltidsanställda.

Konceptet psykologisk trygghet förstärker studien genom att bidra med förståelse för organisationskulturens effekter på engagemang och prestation hos ofrivilligt deltidsanställda. Genom att undersöka psykologisk trygghet på olika nivåer och ta hänsyn till dess bakomliggande

faktorer och konsekvenser kan vi få en djupare förståelse för hur detta fenomen påverkar de ofrivilligt deltidsanställdas situation och upplevelser på arbetsplatsen.

3.3. Syntetisering av socialt stöd och psykologisk trygghet

Socialt stöd kombineras med psykologisk trygghet för att få en bred och nyanserad förståelse för hur det sociala stödet på arbetsplatsen ser ut för deltidsanställda, och hur det påverkar deras välmående, motivation, prestation och engagemang. Socialt stöd som analysverktyg förväntas ge insikter om de individuella skillnaderna i arbetstagarnas upplevelser av sitt arbete, medan psykologisk trygghet hjälper oss att förstå de strukturella orsakerna bakom dessa upplevelser. Begreppen kompletterar varandra genom att tillsammans erbjuda en heltäckande bild av de faktorer som påverkar arbetsmiljön och i sin tur de anställda. Medan socialt stöd fokuserar på de konkreta resurser och det emotionella stöd som individen erhåller från sitt sociala nätverk, betonar psykologisk trygghet vikten av en trygg och öppen arbetsmiljö där medarbetarna känner sig bekväma att uttrycka sig och dela idéer. Dessa teorier samverkar på så sätt att socialt stöd kan ses som en förutsättning för psykologisk trygghet eftersom det bygger den grundläggande tilliten och de relationer som är nödvändiga för att en individ ska känna sig psykologiskt trygg. Samtidigt kan en hög nivå av psykologisk trygghet förstärka effekterna av socialt stöd genom att fördjupa förtroendet och sammanhållningen inom gruppen.

Denna modell möjliggör en förståelse av de ofrivilligt deltidsanställdas syn på vad socialt stöd innebär och de sociala relationernas betydelse för välmående och prestation. Även om intervjupersonernas uttalanden inte är direkt kopplade till de använda begreppen, tillåter modellen en tolkning av deras upplevelser i detta sammanhang.

4. Metod

För att djupgående undersöka deltidsanställdas arbetsförhållanden har vi antagit en kvalitativ, mer specifikt hermeneutisk och konstruktivistisk forskningsansats. Denna metodik är särskilt lämpad för att tolka och förstå de komplexa fenomen som formar individers arbetsvillkor, eftersom den utgår från intervjupersonernas egna perspektiv och upplevelser. Hermeneutiken är en kunskapsteoretisk inriktning som främst fokuserar på att förstå mening och sammanhang (Bryman, 2018, s. 52). Det hermeneutiska arbetssättet ligger till grund för uppsatsens tolkning av

de deltidsanställdas subjektiva upplevelser och interaktioner, medan konstruktivismen understryker hur deras upplevelser är socialt konstruerade och varierar mellan olika individer och sammanhang (Bryman, 2018, s. 58). I linje med det hermeneutiska arbetssättet har en abduktiv ansats antagits, vilket innebär att teori och empiri kontinuerligt och växelvis tolkas och analyseras i förhållande till varandra (Alvehus 2013, s. 113; Bryman 2018, ss. 478f). Den abduktiva ansatsen tillåter oss att iterativt revidera och utveckla våra teoretiska ramverk utifrån den empiriska datan som samlas in. Genom att göra detta kan vi fördjupa vår insikt om hur teoretiska koncept faktiskt förhåller sig i praktiska sammanhang. På så sätt skapas en dynamisk forskningsprocess där teoretiska och empiriska insikter ständigt formar varandra, vilket leder till mer kraftfulla och väl analyserade slutsatser (Alvehus 2013, s. 113). Det empiriska materialet har bland annat samlats in genom semistrukturerade intervjuer för att ge utrymme för anpassning och flexibilitet, vilket är viktigt för att djupgående utforska och förstå de intervjuades syn på socialt stöd och trygghet på arbetsplatsen. För att få förståelse för den formella struktur som reglerar och påverkar de anställdas erfarenheter, kombineras intervjuerna med dokumentanalys av relevant lagstiftning. Detta val motiveras av att flera intervjupersoner själva nämnde specifika lagar under intervjuerna, vilket gör det relevant att analysera dessa lagar för att få en djupare insikt i de strukturella aspekter som våra intervjupersoner diskuterar. Denna metodologiska kombination, som utgör en variant av triangulering där olika empiriska källor undersöker samma fenomen, möjliggör för en mer omfattande och balanserad analys med information från både subjektiva och objektiva perspektiv (Bowen, 2009, s. 28).

4.1. Semistrukturerade intervjuer

Det empiriska materialet samlades huvudsakligen in genom semistrukturerade intervjuer, då denna metod ansågs särskilt lämpad för att fånga individernas egna upplevelser av deltidsarbete. För att optimera intervjutillfällena och säkerställa en djup förståelse av respondenternas perspektiv, ansågs det vara av stor betydelse att kunna variera frågornas ordning, ställa relevanta följdfrågor vid behov samt ge respondenterna stor frihet i hur de valde att besvara frågorna. För att säkerställa att relevanta teman behandlas, samtidigt som det lämnas utrymme för flexibilitet, är det enligt Bryman (2018, s. 565) fördelaktigt att utforma en intervjuguide. Vi utformade således en intervjuguide indelad i olika teman, vilka var tänkta att utforskas under intervjuernas gång. Genom att följa en intervjuguide kunde vi säkerställa att relevanta teman behandlades,

samtidigt som det gavs utrymme för flexibilitet (Bryman, 2018, s. 565). De teman som utvecklades baserades på de teorier studien vilar på och utformades med öppna frågor för att möjliggöra anpassning efter respondenternas svar och därmed öka flexibiliteten i intervjuerna. De teman som togs fram var: *Socialt stöd på arbetsplatsen; arbetsrelationer; motivation och prestation samt psykologisk trygghet på arbetsplatsen.*

Enligt Kvale & Brinkmann (2014, ss. 165f) syftar semistrukturerade intervjuer till att förstå olika aspekter av personers liv och erfarenheter, vilket är särskilt lämpligt för vår studie, som fokuserar på hur deltidsanställda upplever och tolkar socialt stöd på arbetsplatsen. Precis som Bryman (2018, s. 562f) lyfter, kunde användningen av en kvalitativ ansats med relativt öppen struktur, där svaren från respondenterna kunde leda till anpassningar av frågorna, möjliggöra för en fördjupad insikt i de deltidsanställdas egna perspektiv och tolkningar av olika händelser, känslor och beteenden (Bryman, 2018: 562f).

4.2. Dokument

För att utveckla den empiriska kunskapen och för att förstå lagstiftningens roll och påverkan på deltidsanställdas upplevelser av stöd och trygghet på arbetsplatsen, trianguleras intervjuerna med dokument. Traditionellt sätt handlar dokumentanalys om att granska och tolka dokument för att framkalla mening, öka förståelse och utveckla empirisk kunskap (Bowen, 2009, ss. 27f). I vår studie används dokumenten på ett något annorlunda sätt. Istället för att enbart analysera dokumenten utifrån deras egna innehåll och betydelse, används de för att belysa och sätta perspektiv på det intervjupersonerna säger. Vi har särskilt valt att fokusera på de tre lagar som våra intervjupersoner ofta nämnde under intervjuerna. Valet av denna lagstiftning grundar sig således på den observation att intervjupersonerna själva refererade till dessa lagar i samband med deras upplevelser av arbetsrättsliga förhållanden och skydd. För att få en djupare förståelse för de strukturella faktorer som våra intervjupersoner beskriver och därigenom öka vår kunskap om deltidsanställdas arbetssituation, var det således nödvändigt att inkludera lagstiftningen i vår analys. För att säkerställa en grundlig och relevant användning av dokumenten har vi noggrant valt ut och läst relevanta lagtexter som direkt relaterar till de frågor som lyfts av intervjupersonerna.

Bryman (2018, s. 657) tar upp autenticitet, trovärdighet, representativitet och meningsfullhet som fyra viktiga kriterier för dokument. Autenticitet innebär att ett dokument måste vara äkta och inte förfalskat. För officiella dokument från statliga myndigheter, som lagtexter, är detta kriterium naturligt uppfyllt. Detsamma gäller dokumentets trovärdighet eftersom lagar skapas genom transparenta och reglerade processer. Lagarna som analyseras är följaktligen direkt relevanta och representativa för de arbetsrättsliga frågor som undersökts och täcker nationella beslut som påverkar samtliga deltidsanställda. Dessutom är lagtexterna en del av strukturen som ligger till grund för arbetslivet, vilket gör dem relevanta för denna analys. När det gäller kriteriet om dokumentets meningsfullhet, vilket fokuserar på dess klarhet och begriplighet, kan lagtexterna stundtals vara komplexa och kräva sakkunskap. Däremot är dess formella språk och strukturerade format avsett att ge tydliga och entydiga riktlinjer.

De dokument som lästs för att belysa intervjupersonernas skildringar är följande:

- Lag (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning
- Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL)
- Lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS)

Lagen om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning är central för att förstå deltidsanställdas villkor och möjligheter till samma löne- och anställningsavtal som heltidsanställda. Analys av MBL används för att utforska de regler som styr relationerna mellan arbetsgivare och arbetstagare, särskilt i frågor om arbetsplatsens sociala dynamik och de deltidsanställdas inflytande. LAS analyseras för att utvärdera deltidsanställdas anställningstrygghet, rätt till turordning, uppsägningstid och skydd mot orättvis uppsägning.

Analysen av dokument har genomförts genom en systematisk läsning av lagtexterna, där vi har identifierat relevanta avsnitt som relaterar till intervjupersonernas erfarenheter. Detta har innefattat en noggrann granskning av lagarnas innehåll för att förstå deras juridiska innebörd och praktiska konsekvenser för deltidsanställda. Genom att korrelera dessa dokument med

intervjucitat har vi strävat efter att skapa en djupare förståelse för hur lagstiftningen påverkar individernas upplevelser och uppfattningar.

4.3. Urval och avgränsning

Vid urval av respondenter har en målstyrd urvalsstrategi tillämpats för att säkerställa att intervjupersonerna har en direkt koppling till studiens forskningsfrågor, vilket även lämpar sig för en abduktiv ansats. Urvalsprocessen inleddes således med att definiera specifika kriterier för studiens deltagare. Det innebär att urvalet gjordes på grundval av kriterier som möjliggjorde analys av hur det sociala stödet på arbetsplatsen fungerar för ofrivilligt deltidsanställda. Denna metod baserades på Brymans (2018, s. 498) riktlinjer för effektivt urval. Urvalets kriterier innefattar att deltagarna är eller har varit ofrivilligt deltidsanställda i tjänstesektorn, vilket innebär att de arbetar eller har arbetat mindre än 40 timmar i veckan trots önskan och förmågan att arbeta mer. Det är också ett kriterium att de arbetar på plats och inte hybrid, eftersom arbetsplatsrelationerna utgör en stor del av de upplevelser som studien undersöker. För att utöka urvalet kombinerades den målstyrda urvalsstrategin med ett strategiskt snöbollsurval, vilket innebär att de initiala deltagarna rekommenderar andra lämpliga respondenter inom sitt nätverk. Processen fortsatte till dess att vi uppnådde önskad variation och mättnad (Bryman, 2018, s. 504). I och med att ett strategiskt snöbollsurval har tillämpats, har det inte varit möjligt att säkerställa en jämn fördelning av åldrar, kön och etnicitet. Urvalsstrategin innebär även att vi inte kan generalisera utifrån resultaten, eftersom intervjupersonerna inte är representativa för en population. Nedan finns en tabell för att tydligt presentera respondenterna.

Respondent	Kön	Ålder	Arbetslivserfarenhet	Nuvarande arbete	Tidslängd
Respondent 1	Kvinna	25 år	Tidigare deltidsanställningar som receptionist och butiksbiträde	Studerar och jobbar deltid som butiksbiträde i mataffär	55 min
Respondent 2	Kvinna	22 år	Tidigare deltidsanställningar som optikerassistent och butiksbiträde	Studerar och jobbar deltid som projektassistent på ett mindre företag	46 min

Respondent 3	Man	24 år	Tidigare heltidsanställd som sälj- och beställnings support	Jobbar deltid som servitör	51 min
Respondent 4	Man	24 år	Tidigare universitetsstudent	Jobbar deltid som butiksbiträde i inredningsbutik	48 min
Respondent 5	Kvinna	32 år	Tidigare deltidanställd som lokalvårdare, personlig assistent och lagerarbetare	Jobbar heltid som lagerarbetare	70 min
Respondent 6	Kvinna	26 år	Tidigare deltidanställd som djurskötare på djurpark och butiksbiträde	Jobbar deltid som butiksbiträde på mataffär	58 min

Tabell 1. Egen tabell om respondenterna samt tidslängden på intervjuerna. (Den gröna markeringen visar vilka av respondenterna som är fackligt engagerade).

4.4. Tillvägagångssätt

För att samla in studiens empiriska data genomfördes semistrukturerade intervjuer med sex deltagare. Intervjuerna varade mellan 45 och 70 minuter vardera. Initialt kontaktades flera fackförbund via e-post i syfte att nå ofrivilligt deltidanställda. Tyvärr ledde denna strategi inte till önskvärt resultat, vilket krävde en omvärdering av tillvägagångssättet för att nå potentiella deltagare. Därefter publicerades inlägg i olika relevanta grupper på Facebook, vilket resulterade i att två lämpliga deltagare kunde kontaktas. Trots att antalet var begränsat visade sig denna strategi vara mer framgångsrik än den första för att nå den avsedda målgruppen. För att komplettera urvalet rekryterades resterande fyra deltagare genom ett strategiskt snöbollsurval. De inledande respondenterna rekommenderade således personer i liknande situationer att kontakta, vilket möjliggjorde att det slutliga antalet intervjudeltagare kunde uppnås.

Eftersom respondenterna befann sig i olika delar av landet hölls samtliga intervjuer genom videosamtal på programvaran Zoom. Detta tillvägagångssätt möjliggjorde en smidig och

tidseffektiv datainsamling trots de geografiska avstånden. Videoformatet erbjöd fördelar jämfört med telefonintervjuer genom att skapa en mer personlig kontakt och underlätta avläsning av kroppsspråk. Trots att det enligt Kvale och Brinkmann (2014, s. 131) inte går att uppnå samma nivå av personlig dialog och förkroppsligande som vid fysiska möten, bidrog videosamtalen till en mer naturlig interaktion än vad telefonintervjuer hade gjort.

För att upprätthålla fokus på intervjupersonernas uttalanden och därmed kunna ställa relevanta följdfrågor samt följa upp intressanta synpunkter, spelades intervjuerna in. Enligt Bryman (2018, s. 578) är inspelning av intervjuer av stor vikt för att undvika den distraktion som följer av att föra anteckningar. Efter intervjuerna transkriberades ljudinspelningarna ordagrant för att säkerställa en tydlig och fullständig överblick av det insamlade materialet.

Eftersom kvalitativt material, enligt Rennstam och Wästerfors (2015, s. 69), ofta kännetecknas av en viss oreda, sorterades och reducerades därefter det transkriberade materialet. I enlighet med Rennstam och Wästerfors (2015, s. 59) genomfördes en tematisk analys där återkommande mönster och teman identifierades i respondenternas svar. Denna process innebar att intervjumaterialet organiserades utifrån olika kategorier och underteman. Inledningsvis granskades det transkriberade materialet för att få en översiktlig förståelse. Därefter identifierades tre huvudsakliga kategorier som skulle fungera som huvudrubriker i den efterföljande analysen. De valda kategorierna var: (1) respondenternas förståelse och beskrivning av socialt stöd, (2) upplevelsen av vad de går miste om, samt (3) hur de uttrycker sig kring att framföra åsikter och idéer på arbetsplatsen. För att underlätta analysen markerades citat som var relevanta för respektive kategori med olika färger i transkriberingen. Dessa citat sorterades sedan in i separata dokument, ett för varje kategori. Vidare analyserades de identifierade huvudkategorierna för att upptäcka möjliga underteman, som i sin tur strukturerade analysen. Inom den första kategorin identifierades teman såsom uppfattningen av socialt stöd, reflektioner kring stödets ursprung samt fackligt engagemang. I den andra kategorin framträdde teman som upplevd delaktighet, tillgång till information och relationen till kollegor. Den tredje kategorin, som var mindre omfattande, krävde inte samma indelning i underteman. Genom att systematiskt sortera och reducera data kunde de mest väsentliga delarna av de deltidsanställdas upplevelser lyftas fram, vilket underlättade den efterföljande analysen och tolkningsprocessen.

4.5. Etisk reflektion

Under genomförandet av intervjuerna har personuppgifter och respondenternas integritet hanterats utifrån forskningsetiska principer. Dessa principer inkluderar informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. Till att börja med gav vi respondenterna övergripande information för att säkerställa att de var informerade om studiens syfte innan de gav deras samtycke till deltagande. Detta innebar en utförlig förklaring av studiens syfte, metod samt hur insamlade data kommer att hanteras, användas och lagras (Dalen, 2015 s. 26). Deltagarna informerades om att deras deltagande var helt frivilligt och att de kunde avbryta sin medverkan när som helst utan att det skulle få några konsekvenser. För att säkerställa respondenternas samtycke utformades ett skriftligt samtyckesformulär som deltagarna undertecknade (Dalen, 2015, s. 25). Konfidentialitet och anonymitet har varit centrala principer i hanteringen av forskningsdata. Alla intervjuerna transkriberades med stor omsorg, den personliga identifierbara informationen avlägsnades och gjordes anonymt. På så sätt garanterar vi deltagarnas skydd och upprätthåller deras förtroende (Dalen, 2015, s. 27). Vi har även varit medvetna om den personliga integriteten och potentiella riskerna för skada, i synnerhet som uppgifter om arbetsvillkor och socialt stöd som kan upplevas känsliga (Dalen, 2015, s. 30). Vi var även medvetna om de etiska aspekterna med snöbollsurval och säkerställde därför att alla rekommenderade deltagare informerades om studien och själva fick välja om de ville delta innan kontakt togs. Genom dessa åtgärder har vi försäkrat oss om att fullfölja de forskningsetiska principerna för att producera en trovärdig och respektfull forskning.

5. Analys

I detta avsnitt analyseras det insamlade empiriska materialet för att förstå betydelsen av socialt stöd för ofrivilligt deltidsanställda i tjänstesektorn. Analysen fokuserar på hur upplevelsen av socialt stöd påverkar deras välmående, motivation, prestation och engagemang. För att ge en djupare insikt delas analysen upp i tre olika delar: *Det sociala stödets betydelse; Vad de deltidsanställda går miste om; Att våga uttrycka åsikter*. För att skapa en helhetsbild av de deltidsanställdas situation och de utmaningar de möter i arbetslivet bygger analysen på

respondenternas egna beskrivningar och tolkningar av sina arbetslivserfarenheter samt relevanta lagstiftningar, kompletterat med teorier om socialt stöd och psykologisk trygghet.

5.1. Det sociala stödets betydelse

Respondenternas uppfattningar och upplevelser av socialt stöd är en central del i denna studie, eftersom individens egna perspektiv enligt Cullen (1994, s. 530) är viktigt att ha i beaktande för att förstå stödets effekter. Det har också visat sig vara av stor vikt att förstå från vilken nivå och kontext stödet kommer från, samt vart de deltidsanställda vänder sig för att hitta stöd när arbetsplatsen inte tillgodoser deras behov.

5.1.1. Uppfattningen av socialt stöd

Utifrån det insamlade empiriska materialet framkommer flera exempel på hur socialt stöd uppfattas av ofrivilligt deltidsanställda i tjänstesektorn. Uppfattningarna av socialt stöd behöver inte nödvändigtvis spegla deras upplevelser och erfarenheter av stöd, utan snarare deras förväntningar. Den övergripande uppfattningen av socialt stöd omfattar praktisk hjälp vid behov, där exempel på stöd i form av både informationsmaterial och mänsklig interaktion lyfts. För att förstå respondenternas konstruktioner av socialt stöd är det även viktigt att betona behovet av att bli sedd och hörd. En av respondenterna beskriver det såhär:

Man vill ju såklart att en arbetsplats ska fungera, att det finns rutiner, att alla vet vad de ska göra och sen om ja, men om chefen ser att man mår dålig eller kanske inte ter sig som man brukar, fast det bara kan vara en dålig dag, att man liksom blir uppfångad där. Det kan ju vara någonting allvarligt hemma i privatlivet som har hänt som är viktigt att fånga upp, men att man som chef ser det och liksom okej, men vill du prata med mig? Vill du prata om någon annan ska vi ringa företagshälsovård? Att man liksom blir uppfångad och det är ju jätteviktigt.
(Respondent 1)

Detta utdrag visar att det dels finns behov av praktiska hjälpmedel som kan vara ett stöd för att utföra arbetsuppgifterna, dels finns det behov av att chefen är lyhörd vad gäller välmående. Andra respondenter förklarar socialt stöd som ett hjälpmedel på arbetsplatsen, vilket även respondent 1 bekräftar genom att betona vikten av rutiner och vetskap om hur man ska utföra

sina arbetsuppgifter. Råd, vägledning och klargörande av frågor tillhör vad Phillip M, Dejun Tony & Kyoung Yong (2020, s. 233) kallar för *informativt stöd*, vilket kan ses som den mer praktiska delen av socialt stöd. En respondent tar dessutom upp manualer som ett exempel på socialt stöd och redogjorde senare för att det kan minska behovet av att ständigt behöva fråga om hjälp. Manualer (mallar, instruktioner, vägledningar, etc.) kan således upplevas som en säkerhet för den deltidsanställda. Detta pekar på en intressant dimension av uppfattningen av stödstrukturer, där instrumentellt stöd, i form av skriftliga instruktioner, kan ge de anställda en grund för självständighet och effektivitet i arbetet utan att behöva involvera andra personer. Behovet av skriftliga instruktioner kan till viss del återspegla brist på psykologisk trygghet, där medarbetare känner sig osäkra på att ta sociala risker och ställa frågor. I en sådan miljö kan anställda föredra att luta sig mot tillgängliga skriftliga riktlinjer för att kunna "hjälpa sig själva". Även det *känslomässiga stödet* framträder tydligt (Phillip M, Dejun Tony & Kyoung Yong, 2020, s. 233). Respondent 1 konstruerar det som att det inte bara handlar om att kunna fråga om hjälp gällande de praktiska delarna i arbetslivet, utan också att cheferna proaktivt observerar och agerar när det gäller de anställdas välmående, oavsett om det handlar om problem relaterade till arbetet eller privatlivet. På liknande sätt uppfattar respondent 5 socialt stöd:

[...] och sen genuina personer! Jag vet inte, det kanske är ett samhällsproblem mer, men genuina människor som verkligen menar det när de frågar hur man mår.
(Respondent 5)

Detta uttryck kan ses som en indikation på att det finns en känsla av otillräcklig empati och omtanke på arbetsplatsen. *Känslomässigt stöd* genom empati och omtanke ökar självkänslan, självförtroendet och känslan av tillhörighet (Lase & Wibowo, 2024, s.10), vilka i sin tur är nödvändiga för välmående och arbetsprestation.

Trots att respondenterna till stor del har liknande uppfattningar om vad socialt stöd är, vilket utifrån Phillip M, Dejun Tony och Kyoung Yongs (2020, s. 233) definition kan förstås som både *informativt*, *instrumentellt* och *känslomässigt stöd*, finns det stora variationer i de deltidsanställdas upplevelser och erfarenheter av socialt stöd på arbetsplatsen. Upplevelserna inkluderar stöd från olika nivåer och kontexter, i olika omfattningar.

5.1.2. Från vem kommer stödet?

För att förstå hur de deltidsanställda upplever det sociala stödet och dess inverkan på deras välmående och arbetsprestation, behöver vi även betrakta vilken nivå och kontext det sociala stödet kommer från (jfr. Cullen, 1994, s. 530). Utifrån respondenternas upplevelser värderar de kollegialt stöd mycket högt, och menar att denna typ av stöd bidrar till deras motivation och tillhörighetskänsla. En del av respondenterna beskriver till och med det kollegiala stödet som avgörande för att de ska trivas och vilja stanna på arbetsplatsen.

Ja, kollegorna var ju anledningen till att jag stannade där så pass länge som jag gjorde. Så det var ju ändå en bra sammanhållning och vi var liksom som en familj, för vi kunde ju ändå prata med varandra. (Respondent 1)

Detta antyder att respondenten upplevt ett starkt stöd från kollegor, vilka enligt tidigare forskning ofta tillhandahåller både *informativt* och *känslomässigt stöd* i form av omsorg, praktisk hjälp och delning av information (Vuong, Tushar & Hossain, 2023, s. 833). Respondenten konstruerar det kollegiala som något familjärt, vilket kan tolkas som att respondenten upplever vad Phillip M, Dejun Tony & Kyoung Yong (2020, s. 233) kallar för *känslomässigt stöd* genom delning av upplevda känslor. Det kan också tolkas som att det existerade en form av vad Edmondson (2019, s. 34) kallar för psykologisk trygghet mellan kollegorna, eftersom "familj" generellt uppfattas som en trygg och öppen miljö. Däremot beskriver respondenten vidare en mer negativ bild av stödet från chefer och ledare. Detta skulle kunna indikera på att respondenten upplever psykologisk trygghet på gruppnivå, med kollegorna, men att det saknas psykologisk trygghet på organisationsnivå (jfr. Newman, Donohue och Eva, 2017, ss. 522, 532) Arbetsplatsen beskrivs som bristfällig med dålig kontinuitet och frekventa chefsbyten. Det saknades både struktur och stöd, rutinerna var få och situationen på arbetsplatsen var stökig. Hon berättar att praktiskt stöd, i form av tydlig planering och verktyg för att uppnå arbetsmål saknades, vilket i sin tur resulterade i stress och ångest.

Men jag tror att vi alla hade mått bättre om vi hade fått de verktyg som jag nämnde innan. Det var ju liksom brist på rutiner, ganska ostrukturerat. Och jag tror att alla hade mått bättre om vi hade fått en tydlig plan på hur vi ska nå våra mål istället för

att...ja, men jag gick ju in och kollade schemat jätteofta och ville hjälpa chefen att lösa schemat men det är inte mitt ansvarsområde för det, men att man liksom ändå tar med sig jobbet hemma och sitter och kollar på schemat när man är ledig [...] Man blir stressad av det och bara oj vi är underbemannade. Hur fan ska det här gå?
(Respondent 1)

I detta citat framkommer att det bristande stödet, specifikt avsaknaden av dirigerande och vägledning, tydligt påverkat respondentens välmående. Denna typ av stöd kan likställas med definitionen av *informativt stöd* (Phillip M, Dejun Tony & Kyoung Yong, 2020, s. 233), eftersom det handlar om praktisk hjälp för att lösa problem och uppnå mål. Respondenten uttrycker själv att hon tror att hon och kollegorna hade mått bättre om de hade fått de nödvändiga verktygen och förutsättningarna för att uppnå sina arbetsmål. Detta citat kan ses som ett konkret exempel på när den anställda istället stödjer chefen, vilket skapar en omvänd rollfördelning. Å ena sidan behöver denna utmaning inte vara unik för deltidsanställda utan kan vara en upplevelse som delas av alla på arbetsplatsen. Å andra sidan kan det vara så att just deltidsanställda är särskilt utsatta för problemen kring schemaläggning och brist på rutiner, då heltidsanställda har ett mer regelbundet schema och därmed inte påverkas i samma utsträckning. Citatet antyder att ledningen inte stödjer den deltidsanställda i arbetet och underlättar deras kompetensutveckling, utan snarare komplicerar processen. Det innebär således att avsaknaden av socialt stöd från ledningen försvårar den deltidsanställdas möjligheter att prestera. Å ena sidan kan ledningens bristande stöd ha balanserats av det starka stöd som respondenten fått från sina kollegor, vilket hon tidigare uttryckt som en anledning till att vilja stanna kvar på arbetsplatsen. Å andra sidan tyder hennes svar på att det otillräckliga stödet från ledningen ändå har haft en negativ inverkan på hennes välmående och prestation. Detta understryker vikten av både *instrumentellt och informativt stöd* från ledningen för att ge de anställda de verktyg och den klarhet de behöver för att utföra sina arbetsuppgifter effektivt. Det understryker även hur viktigt det är att alla nivåer av stöd, både kollegialt och från ledning, behöver vara balanserade för att optimera välmåendet och arbetsprestationerna hos de anställda.

Som tidigare nämnts är den upplevda nivån av stöd, det vill säga det *subjektiva stödet*, avgörande för dess effekt (Cullen, 1994, s. 530). Det är därför av betydelse att förstå om de deltidsanställda

uppfattar det sociala stödet som olika viktiga beroende på vem det kommer ifrån. Samtidigt som flera av respondenterna lyfter vikten av stöd från kollegor, särskilt i stressiga situationer eller vid personliga problem, så är det flera av de deltidsanställda som upplever stödet från cheferna som den mest avgörande formen av stöd.

Ja, framförallt från chefer för de har ju makten att göra någonting, och går det inte att göra någonting så är det viktigt att de förstår att problemet inte ligger hos personalen. Det är klart att det är skönt att kunna snacka med en kollega men det är också lite meningslöst på ett sätt för det kommer ju ingen vart. (Respondent 6)

Att tolka av respondentens förklaring, kan socialt stöd från kollegor vara gynnsamt, i den mening att det har stor betydelse för välmåendet, vilket även tidigare forskning belyser (Mellor et al, 2020, ss. 499f). Respondenten upplever däremot att kollegialt stöd sällan kan leda till konkreta förändringar eller lösningar på problem, vilket belyser att det finns en uppfattad begränsning med socialt stöd från kollegor. Detta är en viktig insikt, eftersom den understryker behovet av stöd från chefer och återigen visar att stödet från en nivå inte helt kan ersätta bristande stöd från en annan. Socialt stöd från medarbetare och chefer kan därmed tänkas tillfredsställa olika behov.

Dessutom belyser citatet en annan viktig aspekt: att cheferna bör ha insikt om att problemen inte alltid ligger hos personalen, vilket kan tänkas illustrera ett behov av psykologisk trygghet på arbetsplatsen. Detta betonar vikten av en arbetsmiljö där anställda kan uttrycka sig fritt utan rädsla för negativa konsekvenser. I linje med Edmondsons (2019, ss. 62f) resonemang om psykologisk trygghet, kan chefer som visar att de förstår att problem inte alltid är individens fel bidra till en kultur där anställda känner sig trygga att ta upp och diskutera svårigheter öppet, vilket förstärker den psykologiska tryggheten. Detta menar Edmondson (2019, ss. 62f) har en tydlig inverkan på de anställdas engagemang och förmåga att ta initiativ, vilket kan ses som grundläggande förutsättningar för att skapa motivation och i sin tur gynna arbetsprestationerna.

Respondenterna gör dessutom en åtskillnad mellan hur feedback från chefer och kollegor påverkar dem. De betonar att feedback från chefen har en stor inverkan på deras motivation och menar att det betyder mer än vad kollegornas feedback gör. En av dem förklarar det såhär:

Ja, det är väl positiv feedback som brukar höja min motivation. Jag tycker att det gör en jätteskillnad [...] men det är väl klart att det känns viktigare från cheferna eftersom de är en högre position, men man jobbar ju lite närmare kollegorna...men jag skulle säga cheferna. (Respondent 6)

Feedback kan kategoriseras som *utvärderande stöd* (Phillip M, Dejun Tony & Kyoung Yong, 2020, s. 233) eftersom det innefattar tillhandahållande av information för att utvärdera sig själv. Att *utvärderande stöd* från chefer värderas högst kan möjligen förklaras av deras betydande roll i att påverka de anställdas utveckling och karriärmöjligheter. Respondenten nämner även att hon tror att hennes motivation och prestation hade påverkats positivt av att arbeta heltid, då det skulle innebära att man jobbade närmare cheferna och de tydligare fick se den personliga utvecklingen. Detta tyder på en önskan av att bli sedd av cheferna för att utvecklas, vilket hon upplever att de heltidsanställda har större förutsättningar till.

Överlag kan det konstateras att ett upplevt balanserat stöd från både chefer och kollegor är viktigt för de deltidsanställdas välmående och arbetsprestation. Stödet från chefer och ledning, upplevs däremot som särskilt avgörande för deras möjligheter att prestera väl. Kollegialt stöd bidrar starkt till en känsla av tillhörighet och psykologisk trygghet mellan kollegorna. Däremot påverkas de deltidsanställdas välmående negativt av bristande stöd från chefer och ledning, vilket skapar stress och ångest på grund av avsaknad av tydlig planering, rutiner och verktyg för att nå arbetsmålen.

5.1.3. När stödet på arbetsplatsen inte räcker till

Utöver stöd från ledning och kollegor har hälften av respondenterna, genom engagemang i fackförbund, tagit stöd i lagstiftningar för att kräva det sociala stöd de behöver från sina arbetsgivare.

[...] jag är fackligt engagerad så har jag mer kunskap om vad jag kan ta och kräva av företaget i stödsamtal och inom företagshälsovård. (Respondent 5)

Utifrån respondentens svar kan det antas att det upplevda stödet på arbetsplatsen har blivit bättre sedan hon engagerade sig i ett fackförbund och därigenom fick kunskap om vad hon enligt lagstiftningar har rätt till. Genom att förstå dessa lagar, kan den deltidsanställda känna sig mer säker och har bättre förutsättningar att kräva och erhålla det stöd hon behöver från sina arbetsgivare. Detta är ett tydligt exempel på hur externa system och regleringar kan kompensera för brister i det interna stödsystemet på arbetsplatserna. Vidare illustrerar respondentens erfarenhet hur kunskap om rättigheter och externt stöd från fackförbund kan resultera i en ökad känsla av psykologisk trygghet (jfr. Edmondson, 2019, s.34). Genom att ha fackförbundet och lagstiftningen som stöd kan den deltidsanställda känna sig tryggare att uttrycka sina behov av stöd från arbetsgivaren, utan oro för eventuella repressalier. Detta indikerar att arbetsplatsen i sig inte präglas av psykologisk trygghet. Istället skaffar sig den deltidsanställda de verktyg som krävs för att agera "orädd" genom externa kanaler som fackförbundet, snarare än att tryggheten kommer från arbetsplatsen. Kunskapen om rättigheter och det externa stödet kompenserar således för bristen på psykologisk trygghet på arbetsplatsen.

När vi frågade hur respondenten tyckte att stöd på arbetsplatsen borde se ut så svarade hon så här:

Cheferna måste sätta sig in mer i hur svenska lagen ser ut, till exempel det här med tyngden med turordning, LAS, som är väldigt poppis inom handel, alltså att diskutera inom handelsbranschen [...] (Respondent 5)

Här menar respondenten att det verkar finnas en okunskap bland arbetsgivare om de lagar och regelverk som är till för att skydda de anställdas rättigheter, såsom lagen om anställningsskydd (LAS). Om arbetsgivarna saknar kunskap om lagar, kan det således innebära att de anställdas rättigheter riskerar att åsidosättas. Lagarna blir verkningslösa om arbetsgivarna inte tillämpar dem korrekt, eller om de anställda inte själva vet vilka rättigheter de har. Att tolka av respondentens upplevelse och även upplevelserna från de två andra respondenterna som var fackligt engagerade, verkar ansvaret ligga på den anställda att skaffa sig kunskap om sina rättigheter. Det innebär således att om den anställda själv saknar vetskap om de skydd och rättigheter som till exempel LAS ger, begränsas möjligheten att tillvarata dessa. Okunskap kan leda till ökad rädsla för negativa konsekvenser, medan kunskap om rättigheter kan hjälpa till att

lindra rädslan för vissa av dessa konsekvenser. I en arbetsmiljö präglad av rädsla minskar förutsättningarna för lärande och samarbete genom att begränsa analytiskt tänkande, kreativa insikter och problemlösning (Edmondson, 2019, ss. 33f). Mot bakgrund av detta kan okunskapen om de skydd och rättigheter som LAS ger, i kombination med avsaknad av psykologisk trygghet, tänkas begränsa de deltidsanställdas prestation. För de som saknar socialt stöd på arbetsplatsen kan det således vara betydelsefullt att de söka externt stöd hos exempelvis fackförbund, för att känna den trygghet som krävs för lärande och samarbete, vilket har en direkt inverkan på deras arbetsprestation och därmed även deras möjligheter till kompetensutveckling och karriär.

5.2. Vad de deltidsanställda går miste om

Lagen om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning syftar till att säkerställa lika rättigheter och möjligheter för deltids- och heltidsanställda.

3 § En arbetsgivare får inte missgynna en deltidsarbetande arbetstagare [...] genom att tillämpa mindre förmånliga löne- eller andra anställningsvillkor än arbetsgivaren tillämpar eller skulle ha tillämpat för arbetstagare i en likartad situation som arbetar heltid (SFS 2002:293)

Lagen fastställer att deltidsanställda ska ha samma anställnings- och lönevillkor som heltidsanställda, vilket bland annat innebär att både direkt och indirekt diskriminering som ger de deltidsanställdas sämre möjligheter till kompetensutveckling eller utbildning är otillåtet. I praktiken bör det således innefatta samma förutsättningar till *instrumentellt, informativt, känslomässigt och utvärderande stöd* samt psykologisk trygghet på arbetsplatsen, eftersom dessa faktorer kan antas vara avgörande för individens välmående och arbetsprestation och i sin tur kompetensutveckling och utbildning. Om de deltidsanställda ska ha lika rättigheter och möjligheter som heltidsanställda innebär det alltså även samma förutsättningar till praktisk hjälp, vägledning, empati och omtanke, vilka Phillip M, Dejun Tony & Kyoung Yong (2020, s. 233) identifierar som olika former av socialt stöd. En annan förutsättning för att kunna engagera sig och prestera är, som tidigare nämnt, en arbetsmiljö präglad av psykologisk trygghet (Edmondson, 2019, s. 33f; Newman, Donohue & Eva, 2017, s. 526). Det innebär att de

deltidsanställda även ska ha lika förutsättningar för att våga dela idéer och uttrycka åsikter som de heltidsanställda. Med utgångspunkt i lagen om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning (SFS 2002:293), behöver således de deltidsanställdas delaktighet i beslut, tillgång till information och tid till relationsskapande undersökas för att skapa förståelse för hur mindre tid på arbetsplatsen påverkar de deltidsanställdas lika rättigheter och möjligheter.

5.2.1. Delaktighet i beslut

Precis som tidigare forskning har betonat, kan en anledning till att deltidsanställda ofta rapporterar lägre nivåer av stöd jämfört med heltidsanställda förklaras av att chefer och medarbetare felaktigt antar att deltidspersonal inte är lika engagerade i organisationen (Mellor et al, 2020, ss. 497-499). Att detta i sin tur leder till att de deltidsanställda upplever att de inte får lika mycket stöd och möjligheter, bekräftas av respondenternas upplevelser. Två av dem förklarar deras delaktighet så här:

Nej, alltså de som var skiftledare, de körde ju mestadels heltid och jag tror att de hade möte varje vecka liksom så, men vi deltidsanställda hade ju liksom inte så mycket att säga till om. Ibland hade vi avdelningsmöten [...], men jag känner väl inte att jag kunde påverka så mycket där i och med att man liksom inte får vara med [...] (Respondent 1).

Av ovanstående citat framgår det att respondenten upplevde att hon och de kollegor som hade deltidsanställningar exkluderades från möten som endast heltidsanställda fick ta del av. En annan respondent förklarade en liknande situation, där möten hölls på dagar då hon inte var på arbetsplatsen, vilket ledde till att hon missade viktig information och beslut. Detta kan tolkas som ett exempel på vad lagen om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning kallar för indirekt diskriminering.

4 § En arbetsgivare får inte missgynna en deltidsarbetande arbetstagare eller en arbetstagare med tidsbegränsad anställning genom att tillämpa löne- eller andra anställningsvillkor som framstår som neutrala men som i praktiken särskilt

missgynnar deltidsarbetande eller arbetstagare med tidsbegränsad anställning. (SFS 2002:293)

Det innebär således att de deltidsanställda inte får samma möjligheter till inflytande och kompetensutveckling eftersom möten och beslut ofta tas i deras frånvaro. Citaten kan även illustrera brist på psykologisk trygghet för de deltidsanställda, där de känner att de kan uttrycka sina åsikter (jfr. Edmondson 2019, s. 33f). Citaten visar att de deltidsanställda inte upplevde denna trygghet, utan snarare saknade möjligheter att delta vid viktiga diskussioner och beslut som fattades på arbetsplatsen. Med utgångspunkt i Edmondsons (2019, s. 62f) resonemang om psykologisk trygghet kan känslan av utanförskap och brist på inflytande påverka de deltidsanställdas motivation och vilja att prestera. Utan samma förutsättningar till delaktighet och psykologisk trygghet som de heltidsanställda riskerar de deltidsanställda även att få sämre möjligheter till kompetensutveckling. Detta trots att lagen om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning (SFS 2002:293) syftar till att säkerställa lika rättigheter och möjligheter.

Utöver de negativa följderna av känslan av utanförskap och brist på inflytande, framkommer det också att minskad delaktighet i beslut och vetskap om vad som har beslutats kan resultera i att de deltidsanställda saknar de praktiska verktygen för att kunna prestera fullt ut i sitt arbete. Detta gör det tydligt att arbetsmiljön bidrar till att minska möjligheten att prestera utifrån sin potential.

[...]Men det kan också vara så att om man helt plötsligt frågar en kund om någonting och så vet man inte för saker har ändrats. Jo men det är ju en del beslut som hamnar i skymundan [...]

Detta exempel illustrerar tydligt hur den deltidsanställdas förutsättningar att effektivt utföra arbetsuppgifterna drabbas av att hon inte har varit delaktig i beslut under de timmar hon inte är på arbetsplatsen. Detta kan även tyda på ett bristande *informativt stöd* för de deltidsanställda, vilket innefattar bland annat praktisk hjälp i form av delning av information som är nödvändig för att kunna uppnå mål eller lösa problem (Phillip M, Dejun Tony & Kyoung Yong, 2020, s.

233). Detta leder analysen vidare in på hur mindre tid på arbetsplatsen påverkar de deltidsanställdas tillgång till information.

5.2.2. Tillgång till information

I det empiriska materialet framträder tydliga skillnader i hur tillgången till information påverkas av anställningsformen. Respondenternas upplevelser pekar på en minskad tillgång till information för deltidsanställda, till följd av att de inte befinner sig på arbetsplatsen i samma utsträckning som de heltidsanställda. Som Mellor et al. (2020, s. 500) beskriver, kan stöd i form av delning av information kategoriseras som *informationsstöd*. Denna typ av stöd, som ger anställda tillgång till nödvändig information för att lösa problem och uppnå mål, är avgörande för de deltidsanställdas möjligheter att prestera. En av respondenterna beskriver tillgången till information enligt följande:

Jo men det är ju en del beslut som hamnar i skymundan [...] man missar grejer. Man kan inte räkna med att man blir informerad heller, utan det är snarare att man upptäcker det själv och att man frågar. (Respondent 6)

De andra respondenternas upplevelser ger uttryck för liknande uppfattningar, vilket tydligt indikerar att det finns en skillnad i tillgången till information mellan heltids- och deltidsanställda. Att kontinuerligt befinna sig på arbetsplatsen bidrar ofta till en högre kunskap kring arbetsuppgifter och organisationen, vilket i sin tur kan antas ge bättre förutsättningar för att prestera väl. Genom de deltidsanställdas beskrivning av brist på stöd i form av informationsdelning, framstår det att de deltidsanställda känner sig mindre värderade och sedda av arbetsgivaren. Detta eftersom de inte heller får det informativa stöd som krävs när de väl befinner sig på arbetsplatsen. Enligt Mellor et al. (2020, ss. 497-499) kan upplevelsen av att bli åsidosatt och inte få tillräckligt stöd påverka de deltidsanställdas välmående negativt. En av respondenterna illustrerar denna problematik:

Alltså, det är så här man blir ju stressad och jag är ett kontrollfreak så jag vill liksom hålla koll på vad som händer. Jag vill ha information så att jag, oavsett om det är bra eller dålig information så vill jag kunna landa i det och processa det för mig själv

för att jag kommer bli arg och irriterad om jag liksom bara blir inslängd i någonting som jag inte liksom hinner processa. (Respondent 1)

I likhet med Alfonssons (2022, s. 80f) resonemang kan osäkra arbetsförhållanden med brist på kontroll och säkerhet få allvarliga negativa konsekvenser för den psykiska hälsan. I detta fall skapar den bristande tillgången till information för den deltidsanställda stress, irritation och ilska. Arbetsgivaren misslyckas här med den informationsdelning som enligt Edmondson (2019, s. 165) är en nyckelprincip för att skapa psykologisk trygghet på arbetsplatsen. Denna brist på psykologisk trygghet får inte bara en negativ inverkan på den deltidsanställdas välmående, utan riskerar även att hålla tillbaka dennes engagemang och prestation. Utan tillgång till samma information som heltidsanställda, skapas en känsla av brist på kontroll som undergräver motivationen att prestera fullt ut. En annan intressant aspekt som framkom var hur den ojämlika tillgången till information påverkade samarbetet mellan heltids- och deltidsanställda. En av respondenterna förklarade sin upplevelse så här:

[...]Om man till exempel frågar någon av de som varit där längre om hjälp så är det lätt att de bara tar över istället. Till exempel om det kommer in någon och frågar om de kan få en viss soffa i ett visst tyg till exempel. Och så vet jag inte det i huvudet och så frågar jag min kollega som jobbar heltid, så händer de ofta att de istället tar över kunden och sköter de själva, istället för att låta mig slutföra. (Respondent 4)

Detta citat belyser hur informationsklyftan mellan heltids- och deltidsanställda inte bara skapar individuella utmaningar, utan även påverkar det sociala stödet mellan kollegorna negativt. Ur ett socialt stödperspektiv kan respondentens upplevelse tolkas som att den deltidsanställda visserligen får viss typ av *instrumentellt stöd* i form av praktisk hjälp för att lösa problem, men att det *känslomässiga stödet* uteblir. Enligt Cullen (1994, s. 530) innefattar *känslomässigt stöd* att bli sedd och respekterad. Genom att heltidsanställda kollegor tar över helt, signaleras en brist på tilltro till den deltidsanställdas kompetens. Detta kan i sin tur tänkas undergräva den psykologiska tryggheten för de deltidsanställda att uttrycka sin osäkerhet och be om stöd, vilket på så sätt även hämmar utveckling och lärande.

5.2.3. Tid till relationsskapande

Eftersom psykologisk trygghet till stor del främjas av socialt stöd från både chefer och medarbetare (Edmondson, 2019, ss. 62f), innefattande *känslomässig stöd* i form av empati, omtanke och delning av känslor (Phillip M, Dejun Tony & Kyoung Yong, 2020, s. 233), är arbetsplatsrelationerna en viktig aspekt i de deltidsanställdas välmående och arbetsprestation. I linje med Alfonssons (2022, s. 109) resonemang, upplever deltidsanställda att de missar sociala interaktioner och inte tillhör arbetsplatsen i samma utsträckning som heltidsanställda. Respondenterna poängterar att heltidsanställda har mer tid för sociala interaktioner, vilket gör det svårt för deltidsanställda att vara en del av gemenskapen. Den begränsade närvaron på arbetsplatsen missgynnar således möjligheten att skapa och underhålla arbetsrelaterade relationer.

Jo, men det, det tycker jag är en stor skillnad. De har fler timmar att umgås med varandra och då hinner man kanske sitta ner under fler luncher. Och bara ja, vad gjorde du i helgen? Vad ska du göra den här helgen och så vidare? (Respondent 5)

Vidare uttrycker en av respondenterna att hinder i relationsbyggandet negativt påverkar arbetsmotivationen. Socialt stöd, i form av interpersonella relationer och känsla av tillhörighet, upplevs som centrala drivkrafter för engagemang och motivation. När svårigheter uppstår i att etablera och upprätthålla dessa relationer, leder det till en minskad motivation att utföra arbetsuppgifter.

Jag skulle säga att svårigheterna med att bygga arbetsplatsrelationer påverkade min motivation negativt. Jag tyckte att det...eller då var det jobbigare att ta sig dit liksom. [...] Ibland så kände man ju att jag vill inte vara här, och då gjorde man ju allting så lätt som man kunde göra liksom [...] (Respondent 2)

Denna problematik förstärks ytterligare av att bristen på sociala relationer också kan minska den psykologiska tryggheten, vilket i sin tur kan resultera i att de deltidsanställda känner sig osäkra på att uttrycka sina åsikter, dela med sig av idéer och ta initiativ (Edmondson 2019, s. 34). Svårigheter att skapa relationer har också visat sig finnas deltidsanställda emellan. Enligt LAS har deltidsanställda rätt att få utökad sysselsättningsgrad före nyanställningar.

26 § Om flera arbetstagare har företrädesrätt till återanställning enligt 25 § eller företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a §, bestäms turordningen dem emellan med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. (SFS, 1982:80)

Detta skapar en turordning som kan vara komplex att hantera när många deltidsanställda önskar fler arbetstimmar.

Man liksom ser allihopa som ett hot att bara shit, vem är det som är först i kön enligt tur och ordningen om det här med LAS? [...] Istället för att se varandra som en tillgång så ser man varandra som potentiella hot, vilket aldrig är bra för då blir det ingen bra lagkänsla helt enkelt. (Respondent 5)

Citatet belyser att en konsekvens av situationen som deltidsanställd kan vara att en atmosfär av konkurrens snarare än gemenskap uppstår. Medarbetarna kan se varandra som hot snarare än tillgångar, eftersom alla kämpar för att få fler pass eller timmar. Detta kan underminera sammanhållningen och skapa spänningar mellan kollegorna, vilket motverkar en känsla av gemenskap. Enligt teorin om socialt stöd (Cullen, 1994, s. 530) är det viktigt att individer upplever stöd från omgivningen, vilket bidrar till välmående och förmåga att hantera utmanande situationer. När medarbetarna ser varandra som hot istället för tillgångar riskerar det sociala stödet att utebli, vilket kan skapa stress och negativ inverkan på arbetsmiljön. Arbetsmiljön är i sin tur viktig för de anställdas engagemang och förmåga att ta initiativ (Edmondson, 2019, ss. 33f; Newman, Donohue & Eva, 2017, ss. 524f).

5.3. Att våga uttrycka åsikter och idéer

Att våga uttrycka åsikter och idéer är en central del i att utvecklas och prestera. Upplevelsen av att kunna dela med sig av sina tankar och förslag kan leda till bättre arbetsprocesser, innovation och personlig tillfredsställelse (Young, Tushar & Hossain, 2023, s. 847f). Dock visar det

insamlade empiriska materialet att det inte är en självklarhet att respondenterna känner sig fria eller trygga att göra detta. En avgörande faktor för att våga uttrycka sig är den psykologiska tryggheten (Edmondson, 2019, s. 33f), vilken tidigare i analysen har visat sig vara svagare för de deltidsanställda.

Ja, chefen var mycket trevligare och mer inlyssnande och välkomnande mot de som alltid var på plats, tycker jag. Och det vet jag att de andra märkte också, så det var inte bara min upplevelse liksom. (Respondent 2)

Respondentens upplevelse tyder på att chefen var trevligare och lyssnade mer på de heltidsanställda. Detta kan indikera att den psykologiska tryggheten upplevs högre för heltidsanställda, vilket i sin tur kan ha underlättat för dem att våga uttrycka sina åsikter och idéer. Utifrån Newman, Donohue och Evas (2017, s. 522) definition av psykologisk trygghet, kan uppfattningen av gruppnormer i detta fall tänkas skilja sig åt mellan de heltids- och deltidsanställda. Det är möjligt att det förekommer psykologisk trygghet på gruppnivå, bland de heltidsanställda, men att det saknas på organisatorisk nivå, och därmed inte omfattar alla medarbetare. Samma respondent förklarar att hon började bli bekväm på arbetsplatsen senare, när hennes chef började visa mer omsorg och empati. När det *känslomässiga stödet* från chefen ökade, upplevde respondenten alltså en högre grad av psykologisk trygghet på arbetsplatsen. Psykologisk trygghet är i sin tur en förutsättning för att våga uttrycka åsikter, dela idéer och ta initiativ (Edmondson, 2019, ss. 34).

Av respondenternas upplevelser framkom det att osäkra anställningsformer är ett hinder för att uttrycka åsikter och idéer. Orsaken är en bakomliggande rädsla över att förlora sin anställning eller inte få förlängt avtal. En av respondenterna menar att man kan upplevas som jobbig om man frågar mycket och tar upp åsikter, istället för att lösa problemen själv. Hon poängterar dock att hon själv är en person som lyfter mycket, medan hennes kollegor klagar mer bakom ryggen. Hon tror att detta kan resultera i att cheferna uppfattar det som att det bara är hon som tycker att det är ett problem. Hon menar också att det inte spelar så stor roll för henne eftersom hon har en fast deltidsanställning, vilket innebär att de inte kan minska hennes timmar. Medan hon inte upplever

några större risker med att uttrycka åsikter, verkar kollegorna med osäkra deltidsanställningar vara mer rädda för konsekvenser på grund av deras anställningsform.

Det är ju för att de inte är fast anställda. Det är vikariat eller så har man en timmanställning. De har ju ett datum där anställningen avslutas. Arbetsgivaren kan ju välja att inte förnya, så det är nog lite för att man inte vill bli utbytt.
(Respondent 6)

Enligt LAS skyddas både tillsvidareanställda och visstidsanställda mot uppsägning utan saklig grund under pågående anställning.

7 § Uppsägning från arbetsgivarens sida ska grunda sig på sakliga skäl. Sakliga skäl kan vara arbetsbrist eller förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen.
(SFS, 1982:80)

Däremot ger lagen inget skydd mot att en visstidsanställning inte förnyas när den löper ut. Å ena sidan kan lagen, i fallet med respondenten med fast deltidsanställning, tänkas skapa en större trygghet vilket gör att hon vågar uttrycka sina åsikter. Å andra sidan kan otryggheten i att inte få ett förnyat avtal som visstidsanställd resultera i att en del av de deltidsanställda inte vågar uttrycka sina åsikter av rädsla för att inte få förlängt kontrakt. Denna dubbla verkan av LAS belyser komplexiteten i hur anställningsformer och upplevd trygghet påverkar viljan att framföra åsikter och idéer på arbetsplatsen.

Som tidigare nämnts, lyfter hälften av respondenterna fram sitt fackliga engagemang och menar att detta har gett dem kunskap om lagar och de rättigheter de har som deltidsanställda, vilket har skapat en extern trygghet som gör att de vågar uttrycka sig och påverka idéer och förslag, trots bristande psykologisk trygghet på arbetsplatsen. Några av respondenterna nämner specifikt MBL.

10 § Arbetstagarorganisation har rätt till förhandling med arbetsgivare i fråga rörande förhållande mellan arbetsgivaren och sådan medlem i organisationen, som

är eller har varit arbetstagare hos arbetsgivaren. Arbetsgivare har motsvarande rätt att förhandla med arbetstagarorganisation. (SFS, 1976:580)

Denna lag reglerar relationen mellan arbetsgivare, arbetstagare och fackförbund. Kunskapen om lagstiftningen gör att respondenterna vågar påverka och ha åsikter kring förslag.

[...]Men nu är jag ju med i fackklubben och sitter som ledamot och är försäkringsinformatör, så jag känner ändå mig mycket tryggare nu när jag liksom har ett fackligt uppdrag och så känner jag mig mycket tryggare och liksom att jag kan uttrycka liksom mer åsikter. (Respondent 1)

Detta tyder på att kunskap om rättigheter kan ge ökad förhandlingsstyrka och få fler deltidsanställda att våga uttrycka sig. Även om psykologisk trygghet har visat sig vara viktig, illustrerar detta att en del deltidsanställda kompenserar för bristerna genom att söka juridiskt stöd externt från fackföreningar. När den psykologiska tryggheten brister på arbetsplatsen kan fackligt engagemang och kunskap om lagar och rättigheter fungera som ett externt stöd som skapar trygghet att uttrycka åsikter och idéer.

En annan central del i att våga uttrycka åsikter och idéer har genom det insamlade empiriska materialet visat sig vara kollegors och chefers respons. Upplevelserna har visat sig påverka de deltidsanställdas vilja och motivation till att fortsätta dela med sig av tankar och idéer. En av respondenterna förklarar det så här:

[...] om jag har kommit med någon idé innan och sen liksom inte fått gehör på det, då blir man ju inte så sugen på att komma med fler förslag och jag har alltid varit en sådan som om jag inte får gehör så backar jag även fast jag sitter och vill säga något bra [...] Det har funnits situationer där man fått höra att "fy fan vilken dålig idé" och då blir man ju inte så peppad och sugen på att komma med nya förslag. (Respondent 1)

Att tolka av respondentens förklaring framgår att en stödjande arbetsmiljö, där kollegor och chefer visar uppskattning och öppenhet för idéer, är avgörande för att våga uttrycka sig. Respondenterna framhäver att chefers och kollegors reaktioner påverkar deras vilja att fortsätta bidra med sina tankar och förslag. Ett oengagerat eller otrevligt bemötande på idéer och förslag från kollegor och chefer skapar en otrygg arbetsmiljö med brist på psykologisk trygghet (Edmondson, 2019, ss. 196-198). En negativ inställning till förslag kan leda till att respondenternas motivation att fortsätta uttrycka sig försämras. En respondent uttrycker att hennes motivation höjs av att känna sig viktig, och att denna känsla kommer från att de på arbetsplatsen visar att de vill ha hennes åsikt (Respondent 2). Samma respondent beskriver vidare att när det sociala stödet från chefen ökade blev hon mer bekväm att uttrycka sig. När arbetsmiljön inte uppmuntrar till ett innovativt klimat och där stöd från kollegor saknas, kan det negativt påverka arbetsprestationen. Om idéer och förslag inte främjas får det konsekvenser för individens utveckling och försämrar möjligheten till ett beteende som är nyskapande och främjar problemlösning (Voung, Tushar och Hossain, 2023, s. 837). Detta kan i sin tur minska individens möjligheter att utvecklas i sin karriär.

Baserat på respondenternas erfarenheter är en rimlig slutsats att även om anställningsformen påverkar hur öppet man vågar uttrycka sig, så kan detta motverkas av en arbetsmiljö som präglas av starkt socialt stöd och psykologisk trygghet. Om anställda, oavsett anställningsform, känner att de blir hörda, kan detta öka engagemanget hos deltidsanställda. Detta kan i sin tur förbättra deras prestationer och vilja att utvecklas, vilket även kan leda till bättre karriärmöjligheter.

6. Diskussion

Syftet med studien var att bidra till ökad kunskap om socialt stöd och dess betydelse för välmående och arbetsprestation bland ofrivilligt deltidsanställda. Genom att studera hur socialt stöd, inklusive psykologisk trygghet, upplevs och förstås av deltidsanställda samt hur dessa uppfattningar formar deras välmående och arbetsprestation, har vi fått en fördjupad förståelse för de utmaningar och möjligheter som dessa anställningsformer medför i dagens flexibla arbetsliv. I våra intervjuer framkom det att både socialt stöd och psykologisk trygghet är avgörande faktorer för att skapa en arbetsmiljö där deltidsanställda känner sig inkluderade och värderade, vilket i sin tur påverkar deras välmående och prestation positivt.

Cullens (1995, s. 530) teori om socialt stöd, som sedan utvecklats av bland annat Phillip M, Dejun Tony och Kyoung Yong (2020, ss. 232f) visar att olika dimensioner av stöd och från vilken nivå det kommer, spelar en avgörande roll för hur det upplevs och vilken effekt det har. Resultaten visar att både *känslomässigt, instrumentellt, informativt* och *utvärderande stöd* är avgörande för deltidsanställdas välmående och prestation. Detta stöd behövs från både kollegor och chefer, men upplevs som mest betydelsefullt när det kommer från cheferna, vilket belyser deras roll i att skapa en stödjande arbetsmiljö. Edmondsons (2019, s. 33f) teori om psykologisk trygghet beskriver en arbetsmiljö där anställda vågar ta initiativ och uttrycka sig utan rädsla för negativa konsekvenser. Våra resultat visar att psykologisk trygghet är starkt kopplad till upplevelsen av socialt stöd. När chefer och kollegor skapar en miljö av tillit och öppenhet, berättar deltidsanställda att de känner sig mer motiverade och engagerade. Detta bekräftar att psykologisk trygghet inte bara främjar individens välmående utan även förbättrar arbetsprestationen. Resultaten visar dock att de deltidsanställda inte upplever att de får lika mycket socialt stöd, är lika delaktiga i beslut, har samma tillgång till information och lika stora förutsättningar till relationsskapande som de heltidsanställda. Detta innebär att de deltidsanställda saknar flera viktiga förutsättningar för välmående och arbetsprestation, enligt både teorin om socialt stöd och resonemanget kring psykologisk trygghet (Cullen, 1995, s. 530; Phillip M, Dejun Tony & Kyoung Yong, 2020, ss. 232f, Edmondson, 2019, s. 33f; Newman, Donohue & Eva, 2017, ss. 524f).

Utan samma förutsättningar till välmående och prestation kan de deltidsanställda inte heller sägas ha samma förutsättningar till kompetensutveckling och karriär. I våra intervjuer beskrev våra respondenter att de ofta upplevde en indirekt diskriminering i form av uteslutande från möten och beslutsprocesser. Detta kan vara svårt att förena med bestämmelserna i lagen om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning (SFS 2002:293), vars syfte är att säkerställa lika rättigheter och möjligheter oavsett anställningsform. Resultaten visar också att de deltidsanställda utgör en viktig del av verksamhetens infrastruktur, samtidigt som de sällan inkluderas i viktiga beslut, trots att MBL (SFS, 1976:580) ska ge dem rättigheter och möjligheter att påverka sina arbetsförhållanden och arbetsmiljö genom sina fackliga representanter. Enligt studiens resultat upplever de deltidsanställda att de sällan informeras om ändringar och beslut som fattas, och det finns också

exempel på att de inte vågar uttrycka åsikter och idéer på grund av sin osäkra anställningsform. Fortsättningsvis ger LAS (SFS 1982:80) visst skydd mot orättvis uppsägning, men erbjuder inget skydd mot att en visstidsanställning inte förnyas, vilket leder till ökad otrygghet bland deltidsanställda med visstidskontrakt. Denna otrygghet, i kombination med låg psykologisk trygghet på arbetsplatsen, minskar deltidsanställdas vilja att uttrycka åsikter.

Trots att lagarna syftar till att säkerställa lika rättigheter och möjligheter oavsett anställningsform, visar resultaten att arbetsgivarna misslyckas i praktiken med att förse de deltidsanställda med det stöd de behöver för att ha samma rättigheter och möjligheter som heltidsanställda. Detta skapar en ojämlik situation där deltidsanställda inte ges samma förutsättningar att utvecklas och bidra fullt ut i det flexibla arbetslivet.

7. Slutsats

Ofrivilligt deltidsanställda upplever att det sociala stödet är avgörande för deras välmående och arbetsprestation. De deltidsanställdas konstruktioner av socialt stöd framhäver vikten av ett balanserat stöd från både kollegor och chefer. Samtidigt som upplevelserna betonar att ett starkt stöd från en nivå inte kan ersätta stödet från den andra, framträder chefernas sociala stöd, i form av både praktisk hjälp, vägledning, omtanke och empati, som särskilt betydelsefullt för de deltidsanställdas arbetsprestation. Detta stöd hjälper de deltidsanställda att känna sig hörda och värdefulla, vilket i sin tur ökar deras engagemang och prestation.

Samtidigt kan det konstateras att det kollegiala stödet bidrar starkt till att bygga en känsla av tillhörighet och psykologisk trygghet, vilket är fundamentalt för de deltidsanställdas välmående. Studien visar dock att bristande stöd från chefer, såsom brist på klarhet i planering, rutiner och tillgång till nödvändiga verktyg, kan påverka de deltidsanställdas välmående negativt. Denna brist skapar ofta stress och ångest, vilket direkt påverkar deras arbetsprestation. Det är viktigt att notera att det inte bara är arbetsplatsens interna stöd som spelar roll. Även fackligt engagemang och tillgång till externt juridiskt stöd kan förbättra situationen för deltidsanställda genom att skapa en större trygghet. Kunskap om anställdas rättigheter och vilka krav som kan ställas på arbetsgivaren stärker de anställdas position och bidrar positivt till både deras välmående och förmåga att prestera. Återigen måste det däremot poängteras att stöd från en nivå inte kan ersätta

stöd från en annan nivå. Trots att det fackliga stödet upplevs stärka den psykologiska tryggheten, uppnås inte ett tillräckligt välmående och arbetsprestationer i sin fulla potential om inte det sociala stödet från chefer och kollegor finns.

Fortsättningsvis upplever de deltidsanställda att goda sociala relationer har en positiv inverkan på deras välmående och arbetsprestation. Valfungerande relationer på arbetsplatsen bidrar till ökad motivation och ett större engagemang, vilket är grundläggande för utveckling och prestation. Däremot upplevs inte tillgången till dessa relationer som tillräcklig eftersom tiden på arbetsplatsen är begränsad, till skillnad från de som är heltidsanställda. De upplever således att de inte alltid får tillräckligt med tid eller möjligheter att bygga dessa relationer. Deltidsanställda upplever därmed ofta en känsla av exkludering från arbetsplatsens sociala nätverk och gemenskap på grund av deras begränsade närvaro. Denna upplevelse påverkar deras känsla av tillhörighet och därmed även deras välmående och engagemang. Begränsad tillgång till sociala relationer har av respondenterna konstruerats leda till att de inte får socialt stöd i samma utsträckning som de heltidsanställda. De upplever mindre känslomässigt stöd eftersom de inte känner kollegorna lika väl som de heltidsanställda. Dessutom upplever de att det praktiska och informativa stödet är bristande, vilket påverkar både möjligheten att prestera och känslan av tillhörighet.

8. Forskningens bidrag

Framväxten av det flexibla arbetslivet har bland annat tagit sig uttryck i fler tidsbegränsade anställningar. Studien belyser att för att hantera det flexibla arbetslivet på ett sätt som gynnar både arbetsgivare och arbetstagare, är det viktigt att skapa rätt förutsättningar för deltidsanställda inom tjänstesektorn. Detta för att de ska kunna prestera och utföra sitt arbete på ett tillfredsställande sätt. Det innefattar att strukturen och miljön på arbetsplatsen bidrar med de olika stöd som krävs för att de deltidsanställda ska ha möjlighet att göra ett bra jobb. Studien lyfter även fram de deltidsanställdas betydelse för verksamhetens funktion, men pekar på att de ofta inte är delaktiga i centrala beslut som påverkar deras egen arbetsvardag.

Genom att tillämpa insikterna från denna studie kan organisationer i tjänstesektorn bättre tillgodose deltidsanställdas behov av socialt stöd och psykologisk trygghet, vilket kan leda till

ökad motivation, prestation och engagemang. Denna förbättring i arbetsprestation gynnar inte bara individerna utan även verksamheten i sin helhet i det flexibla arbetslivet.

9. Framtida forskning

För att ytterligare utveckla förståelsen för deltidsanställdas situation i det flexibla arbetslivet finns det flera intressanta områden för framtida forskning. Studien grundade sig på en relativt ung målgrupp som inte har lika stora arbetslivserfarenheter som en äldre målgrupp. Genom att vidga målgruppen till att omfatta äldre deltidsanställda kan man undersöka om situationen om upplevelserna skiljer sig åt och därigenom bredda förståelsen. Dessutom var det väldigt få av de ofrivilligt deltidsanställda i studien som såg långsiktigt på den nuvarande arbetsplatsen, vilket kan ha påverkat motivationen. Framtida forskning bör därför studera deltidsanställda i en arbetsmiljö där de har ambitioner att utvecklas och klättra i karriären. Detta kan ge ytterligare insikter om hur bristen på socialt stöd och psykologisk trygghet inverkar i de ofrivilligt deltidsanställdas situation.

10. Källförteckning

Allan, B.A., Kim, T. & Shein, B. (2022). Underemployment and mental health: A longitudinal study. *Journal of Counseling Psychology*, 69(5), pp. 578–588. doi:10.1037/cou0000610.

Alfonsson, J. (2022). *Det otrygga arbetslivet i Sverige: dess framväxt och konsekvenser*. Lund: Studentlitteratur

Alvehus, J. (2013). *Skriva uppsats med kvalitativ metod : en handbok*. Första upplagan. Liber AB

Bliese, P.D. & Castro, C.A. (2000). Role clarity, work overload and organizational support: Multilevel evidence of the importance of support. *Work & Stress*, 14(1), pp.65–73. doi:<https://doi.org/10.1080/026783700417230>.

Bowen, G.A. (2009). Document Analysis as a Qualitative Research Method. *Qualitative Research Journal*, 9(2), ss. 27–40. doi:10.3316/QRJ0902027

Bryman, Alan (2002). *Samhällsvetenskapliga metoder*. 1. uppl. Malmö: Liber ekonomi

Bryman, Alan (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Tredje upplagan Stockholm: Liber

Creed, P. & Moore, K. (2006). Social support, social undermining, and coping in underemployed and unemployed persons. *Journal of applied Social Psychology*, 36(2), pp. 321–339.

Cullen, F.T. (1994). Social support as an organizing concept for criminology: Presidential address to the academy of criminal justice sciences. *Justice Quarterly*, 11(4), pp.527–559. doi:<https://doi.org/10.1080/07418829400092421>

Dalen, M. (2015). *Intervju som metod*. Malmö: Gleerups Utbildning AB

Dooley, D., Prause, J. & Ham-Rowbottom, K.A. (2000). Underemployment and Depression: Longitudinal Relationships. *Journal of Health and Social Behavior*, 41(4), p.421. doi:<https://doi.org/10.2307/2676295>.

Edmondson, A. C. (2019). *The fearless organization: psykologisk trygghet på jobbet*. Första upplagan Stockholm: Sanoma utbildning

Eriksson, M. (2003). *Socialt kapital: teori, begrepp och mätning-en kunskapsöversikt med fokus på folkhälsa*. Umeå: CERUM.

Frazier, M. L., Fainshmidt, S., Klinger, R. L., Pezeshkan, A., & Vracheva, V. (2017). Psychological safety: a meta-analytic review and extension. *Personnel Psychology*, 70(1), 113-165. <https://doi.org/10.5465/256287>

Gakovic, A. & Tetrick, L.E. (2003). Perceived organizational support and work status: A comparison of the employment relationships of part-time and full-time employees attending university classes. *Journal of Organizational Behavior*, 24(SPEC. ISS.), pp. 649-666-666. doi:10.1002/job.206.

Gillberg, N. (2018). Flexibilitet, tillgänglighet och synlighet i det digitaliserade arbetslivets organisering. I Aronsson, G. (red.) *Gränslöst arbete: En forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv*. Arbetsmiljöverket.

Heyes, J. & Tomlinson, M. (2021). Underemployment and well-being in Europe. *Human Relations*, 74(8), s. 1240–1266. doi:10.1177/0018726720912297.

Jacobsson, C., Pousette, A. & Thylefors, I. (2001). Managing Stress and Feelings of Mastery among Swedish Comprehensive School Teachers. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 45(1), pp.37–53. doi:<https://doi.org/10.1080/00313830020023384>.

Kjeldstad, R. & Nymoen, E.H. (2012). Part-time work and gender: Worker versus job explanations. *International Labour Review*, 151(1-2), pp.85–107. doi:<https://doi.org/10.1111/j.1564-913x.2012.00136.x>.

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Tredje [reviderade] upplagan Lund: Studentlitteratur

Landy, F.J. & Conte, J.M. (2013). *Work in the 21st century : an introduction to industrial and organizational psychology*. Hoboken, Nj: Wiley.

Larsson, M. (2022). *Anställningsformer år 2022: Fast och tidsbegränsat anställda efter klass och kön år 1990–2022*. Landsorganisationen i Sverige.

[https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_anstallningsformer_2022_pdf/\\$File/Anstallningsformer_2022.pdf](https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_anstallningsformer_2022_pdf/$File/Anstallningsformer_2022.pdf)

Lase, P.D.J. & Wibowo, D.H. (2024). The Power of Peers: Understanding the Link Between Social Support and Grit Among Working Students. *Journal bimbingan dan konseling terapan*, 8(1), pp.9–9. doi:<https://doi.org/10.30598/jbkt.v8i1.1890>.

Ljungblad, A.M. & Näswall, K. (2009). Kan socialt stöd och coping mildra effekterna av stress på ohälsa. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 15(1), pp.27–45.

Landsorganisationen i Sverige. (2019). *Ofrivilliga deltider*.
https://www.lo.se/start/det_goda_arbetet/ofrivilliga_deltider

McCrate, E., Lambert, S.J. & Henly, J.R. (2019). Competing for hours: unstable work schedules and underemployment among hourly workers in Canada. *Cambridge Journal of Economics*. doi:<https://doi.org/10.1093/cje/bez042>.

Mulinari, P. (2004:12). *Flexibilitetens gränser – Berättelser från golvet om ofrivillig deltid, solidaritet och flexibilitet*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet

Mellor, N.J., Michaelides, G., Karanika-Murray, M., Vaillant, D. & Saunder, L. (2020). Social support as protective factor of the effects of part-time work on psychological health: a moderated mediation model. *International Journal of Workplace Health Management*, 13(5), pp. 497–511. doi:10.1108/IJWHM-12-2019-0159.

Nashich Tubagus M. & Palupi Listyati S. (2020). The Relationship between Social Support and The Psychological Well-being of Students Who Work Part-time. *E3S Web of Conferences*, 202, p. 12024. doi:10.1051/e3sconf/202020212024.

Newman, A., Donohue, R. & Eva, N. (2017). Psychological safety: A systematic review of the literature. *Human Resource Management Review*, 27(3), pp.521–535. doi:<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.01.001>

Raykov, M. (2014). Employer Support for Innovative Work and Employees'; Job Satisfaction and Job-related Stress. *Journal of Occupational Health*, 56(4), pp.244–251.

doi:<https://doi.org/10.1539/joh.12-0192-oa>.

Rennstam, J. & Wästerfors, D. (2015). *Från stoff till studie: Om analysarbete i kvalitativ forskning*. Lund: Studentlitteratur.

Sandberg, Å. (2019). *Arbete & välfärd : ledning, personal och organisationsmodeller i Sverige*. Lund: Studentlitteratur.

SFS 1976:580, *Lag om medbestämmande i arbetslivet*.

SFS 1982:80, *Lag om anställningsskydd*.

SFS 2002:293, *Lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning*.

Statistiska Centralbyrån (2024). *Arbetsmarknadssituationen för befolkningen 15-74 år*.

<https://www.scb.se/publikation/51637>

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

Vuong, B.N., Tushar, H. & Hossain, S.F.A. (2023). The effect of social support on job performance through organizational commitment and innovative work behavior: does innovative climate matter?. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 15(5), pp. 832-854–854.

doi:10.1108/APJBA-06-2021-0256.

11. Bilagor

11.1. Bilaga 1: Intervjuguide

Bakgrund

- Skulle du vilja berätta lite om dig själv (ålder, arbetslivserfarenhet, etc.)
- Hur skulle du beskriva din nuvarande arbetsroll och dina arbetsuppgifter?
- Hur länge har du arbetat i denna position?

Socialt stöd på arbetsplatsen

Generellt

- Hur skulle du beskriva vad socialt stöd på arbetsplatsen innebär för dig?
- Upplever du att det finns olika typer av stöd/hjälp som du kan få på din arbetsplats?
- Hur skulle du beskriva nivån av stöd på din arbetsplats?

Praktiskt stöd

- Hur skulle du beskriva nivån av praktisk hjälp på din arbetsplats? Det vill säga hjälp eller verktyg för att uppnå mål eller lösa problem
- Upplever du att det finns tillräckligt med praktiskt stöd?
Finns det någon du kan vända dig till om du hade önskat mer praktiskt stöd?
Hade du känt dig bekväm med att göra det?
- Känner du att din deltidsanställning påverkar den utsträckning du söker stöd?
- Kan du berätta om något tillfälle då du upplevt starkt eller svagt stöd på arbetsplatsen?
(Om svagt: Tror du att det hade varit annorlunda om du hade varit heltidsanställd?)
- Kan du berätta/säga lite om de olika formerna av stöd du mött på din arbetsplats. Hur tycker du att de har påverkat dig och din arbetsplats?

Känslomässigt stöd

- Hur upplever du det känslomässiga stödet från kollegor och chefer?
- Hur skiljer sig din upplevelse av stöd från dina kollegor jämfört med stödet från din chef?
Vad upplever du som viktigast, stödet från chef eller kollegor?
- Finns det situationer där du hade önskat mer stöd från dina kollegor eller chefer?

Tror du att du hade varit mer bekväm att söka stöd från chefer/kollegor om du hade jobbat heltid?

- Kan du berätta om något tillfälle då du upplevt starkt eller svagt känslomässigt stöd på arbetsplatsen? (Om svagt: Tror du att det hade varit annorlunda om du hade varit heltidsanställd?)
- Skulle du kunna berätta lite om hur stöd du fått påverkat hur du känner dig/eller mår?

Arbetsrelationer

- Hur upplever du samarbetet på din arbetsplats?
- Hur ser din relation ut med dina kollegor/chef?

Skulle du säga att din relation med dessa skiljer sig åt jämfört med dina kollegor som är heltidsanställda?

Motivation och Prestation

- Kan du berätta om något som brukar höja din motivation på arbetet?
- Hur skulle du säga att din upplevda motivation inverkar på hur du utför ditt arbete?
- Hur tror du att din motivation och prestation hade skiljt sig jämfört med om du hade jobbat heltid?

Psykologisk trygghet på arbetsplatsen

- Skulle du säga att ni har en öppen och välkomnande/inkluderande (formulering?) arbetsmiljö och kultur på din arbetsplats?
- Hur skulle du säga att miljön och kulturen inverkar på hur du utför ditt arbete? Vad tänker du kring detta?
- Hur upplever du ledningens och kollegornas reaktioner när någon delar nya idéer eller förslag?
- Hur påverkar de timmar då du inte är på arbetet, din tillgång till information och deltagande i beslut?
- Tycker du att du har möjlighet att påverka när andra tar upp idéer eller förslag?
- Känner du dig bekväm att uttrycka åsikter och idéer på arbetsplatsen? Om ja, Vad är det som gör dig bekväm?

- Vilka risker upplever du när det kommer till att uttrycka åsikter och idéer?
- Finns det några situationer när du hållit tillbaka från att uttrycka åsikter eller idéer?
- Vad skulle du säga att det finns för utmaningar när det kommer till arbetsplatsrelationer när man arbetar deltid?
- Hur skulle du beskriva möjligheterna till utveckling/utbildning på arbetet?
- Hur skulle du beskriva möjligheterna till att “klättra” på din arbetsplats?