

Lunds universitet  
Sociologiska institutionen

# **Tillit, professioner och organisation**

—

En studie om hur professionell tillit kan skapas i och av organisationer

Författare: Filip Rehnström  
Mastersuppsats SOCM04  
30hp  
Höstterminen 2018  
Handledare: Christopher Mathieu

# Innehåll

1. Inledning .....	1
1.1 Problemformulering, syfte och frågeställningar.....	2
1.2 Frågeställningar: .....	3
1.3 Disposition .....	4
2. Bakgrund och uppsatsens intresseområde .....	4
2.1 Problembakgrund .....	4
3. Tidigare forskning .....	6
3.1 Tillitsbegreppet och dess variationer.....	6
3.2 Tillitsbegreppet.....	7
3.3 Tillit inom Sociologin .....	11
3.4 Förskoleprofessionen .....	12
4. Metod .....	14
4.1 Studiens utförande.....	14
4.2 Urval.....	14
4.3 Intervjuer .....	16
4.4 Intervjuernas utförande och hantering av data .....	16
4.5 Kodning.....	17
4.6 Forskningsetik .....	19
5. Teori .....	20
5.1 Centrala begrepp .....	20
5.2 Tilltro, Tillit och Förtroende .....	20
5.3 Tillit och organisation .....	21
5.4 Professionsteori .....	23
5.5 Olika typer av professioner .....	26
5.6 Mot en organisationsteori av professionella.....	27
6. Resultat och analys.....	28
6.1 Intervjupersoner och organisation .....	28
6.2 Hur tillit började att skapas inom organisationen.....	28
6.3 Tillitens utmaningar .....	33
7. Analys.....	39
7.1 Tillitens utmaningar .....	39
7.2 Frågeställningar.....	43

7.2.1 Frågeställning 1 .....	43
7.2.2 Frågeställning 2 .....	44
8. Slutsatser .....	46
9. Metodkritik.....	47
10. Vidare Forskning.....	48
11. Litteraturförteckning .....	49
Bilaga 1 .....	52

Jag vill härmed framföra ett stort tack till den förvaltningen som denna studie har sitt ursprung från och till de personer som tog sig tid till att ställa upp för intervju.

Jag vill även här rikta ett stort tack till min handledare, Chris Mathieu, som har ställt upp med kloka ord och god vägledning genom detta arbete, Förutom arbetet med denna uppsats vill jag tacka Chris för tiden inom projektet QuInnE, från projektet vill jag även tacka Susanne Boethius som ställt upp som ett diskussionsplank om hur en uppsats bäst skrivs, Roland Ahlstrand och Tony Huzzard har även de hjälpt till med att diskutera uppsatsen med mig, Stort tack till er alla.

# Abstract

Författare: Filip Rehnström

Titel: Tillit, professioner och organisation – En studie om hur professionell tillit kan skapas i och av organisationer

Mastersuppsats SOCM04,30hp

Handledare: Christopher Mathieu Sociologiska institutionen, Hösten 2018

Denna studie har sin utgångspunkt i artikelserie som påtalade några av de problem som finns inom den svenska välfärden. De problem som identifierades är de yrken som verkar inom den svenskavälfärden har blivit styrda i stor utsträckning vilket har lett flera olika typer av problem. För att råda bot på detta infördes något som kallas för tillitsreformen. Denna reform har till uppgift att hitta nya typer styrningsmöjligheter för att komma tillrätta med problem som den tidigare styrformen har.

För att undersöka denna process mot en ny typ av styrning har jag gjort en studie på en förskoleförvaltning i södra Sverige. Där har jag undersökt vilka förändringar förvaltningen har gjort för att ändra sin styrning och för att skapa mer tillit inom organisationen. Studien består av fem intervjuer, där fyra skedde på förvaltningen och en intervju gjordes med en forskare som var inblandad i projektet.

Undersökningen visar att tillit främst skapas genom att förvaltningen gjort flera förändringar inom de verksamheter som ligger under förvaltningens ansvar. Ett exempel på detta är att förskolelärare, har fått förtroende till att styra närmare sin egna verksamhet och deras specifika kunskap används för att utveckla verksamheten.

Nyckelord – Professioner, Organisationssociologi, Tillit

## **Populärvetenskaplig framställning**

Hur ett arbete styrs och organiseras kan påverka hur anställda upplever sin arbetssituation. Denna uppsats har undersökt hur ett yrke, förskolelärare, har fått förändrat styre och vilka effekter denna förändring har burit med sig.

Denna studie är baserad på fem intervjuer där jag har undersökt hur denna förändringsprocess har gått till. Det som har varit intressant för studien är den spänning som kan finnas mellan olika yrkeskategorier då det kan finnas olika status för olika typer av yrkesgrupper. Därför har jag i denna studie tittat på en yrkeskategori, förskolelärare, och undersökt hur deras kunskap har fått vara delaktig i denna förändringsprocess.

Studien visar att för att skapa det som i denna studie kallas för tillitsbaserad styrning är det viktigt att låta alla komma till tals och sen organisera arbetet på ett sätt som gör att alla olika kompetenser tas till vara på.

# 1. Inledning

I februari 2013 publicerade Maciej Zaremba artikeln ”*Vad var det som dödade Herr B?*”. Artikeln var den första i en serie artiklar som beskriver några av de problem som fanns inom den svenska välfärden (Zaremba 2013). I serien är kritiken riktad mot det system som styr hur arbetet utförs inom svenska välfärdstjänster. Zaremba menar på att det som dödade Herr B inte var den cancer hen ådragit sig, utan orsaken till dödsfallet var det system som styr svensk sjukvård (Ibid). Denna artikelserie skapade en debatt i Sverige där frågan om hur vår välfärd ska bedrivas låg i centrum. Den dåvarande statsministerkandidaten för Socialdemokraterna, Stefan Löfven, och senare statsminister för Sverige, svarade på kritiken vilket gav resultatet att Socialdemokraterna gick till val på att ändra det system som styr svenska välfärdstjänster (Löfven 2013).

Det system som stått i fokus under debatten kring välfärdens styrning är New Public Management (vidare NPM). NPM är ett styrsystem som har präglat hur välfärdens tjänster styrs och bedrivs sedan 1980-talet och framåt (SOU 2001:79). Detta styrsystem har länge varit omdebatterat inom akademien, men allmänheten har inte haft samma kunskap om eller insikt i styrsystemet eller de påföljande diskussionerna.

I denna del av uppsatsen kommer inte NPM att diskuteras utförligt, den redogörelsen följer senare i uppsatsen, men en kort beskrivning av NPM är att välfärdens tjänster ska bedrivas mer likt hur ett vinstdrivande företag bedrivs (Orvik, Dellve & Eriksson 2013), vilket skiljer sig mot hur välfärdens tjänster tidigare styrdes. Kritiken mot NPM har främst riktats mot rigida tillämpningar av styr- och kontrollsystem som pressar arbetare till att vara flexibla och arbetsformer med huvudmål att vara effektiva istället för att fokusera på det som är arbets kärnan (Karlsson 2017). I skolans fall har till exempel diskussionen kretsat kring tid för undervisning kontra tid för administration (Liedman 2011).

För att förändra hur svenska välfärdstjänster bedrivs har den Socialdemokratiskt ledda regeringen valt att skapa något som kallas för *Tillitsreformen*. Denna reforms syfte är att förändra hur välfärdstjänster bedrivs och styrs genom att organisationerna ska grunda sin styrning i tillit. År 2016 tillsatte regeringen en statlig utredning som går under namnet *Tillitsdelegationen*, vars uppgift är att undersöka olika former av tillitsbaserad styrning i Sverige (Tillitsdelegationen.se 2018).

För att undersöka hur Tillitsreformen gestaltar sig empiriskt har jag valt att undersöka en förskoleförvaltning i södra Sverige, var jag undersöker vilka förändringar de har gjort på ett organisatoriskt plan, och vilken inverkan det har på såväl organisationen som förskolelärarprofessionen.

### **1.1 Problemformulering, syfte och frågeställningar**

Sociologen Lennart G. Svensson (2012) menar att begreppet *tillit* har flera innebörder, och att begreppet får olika implikationer beroende på hur det används. Svensson (2012) gör skillnad mellan förtroende och tillit där han menar att förtroende är en egenskap ett system kan inneha. Ett exempel av denna egenskap menar Svensson är att *"(...) förtroende handlar om förväntningar som man har som medborgare, att man kan få sina intressen tillvaratagna utan att behöva försäkra sig om att de som har makt inte missbrukar sin maktposition (...)"* (Svensson 2012:29). Vidare menar Svensson (2012) att skillnaden mellan tillit och förtroende är att tillit är en typ av relation mellan aktörer. Det finns även en tredje dimension av begreppet tillit som syftar på de förväntningar och hängivenhet som ställs till grupper eller individer. En djupare beskrivning av begreppet tillit och en konkretisering av hur begreppet kommer att användas i denna uppsats sker främst i uppsatsens del om tidigare forskning och i teoriavsnittet. Jag kommer att luta mig på hur Svensson (2012) använder sig av begreppet tillit, en relation mellan olika aktörer.

Denna uppsats handlar om att undersöka, på en empirisk nivå, hur denna relation mellan aktörer kan yttra sig på en organisatorisk nivå. När jag först kom i kontakt med tillits-delegationens arbete undrade jag hur denna typ av arbete går till, samt vilka åtgärder som görs för att kunna skapa en tillit mellan olika aktörer och hur denna relation kan förstås utifrån sociologisk teori. Den aktör som undersöks i denna uppsats är en förskoleförvaltning och hur de som aktör har arbetat med att skapa eller inte skapa tillit till det som jag har identifierat som den andra aktören i detta sammanhang, förskolelärare, vilket är en yrkeskategori som definieras som en semi-profession (Brante 2009, 2015). Relationen mellan förvaltningen och förskolelärare står i centrum för denna uppsats men andra aktörer, såsom annan typ av personal inom förskolan, som är relevant är också en del av de aktörer som undersöks i denna uppsats.

Studien är utförd främst på den berörda förvaltningen och det är det perspektivet som denna uppsats har. En utförligare diskussion kring studiens utförande och vilka avgränsningar jag har gjort följer i denna uppsats metodavsnitt.



För att undersöka hur tillit skapas mellan olika aktörer kommer jag analysera hur en förvaltning resonerar kring hur tillit har skapats inom deras egna organisation och vilken påverkan det har på den semiprofession som ingår i deras förvaltningsområde. Frågor som kommer att belysa detta är; olika handlingar där autonomi stärks, ledarskap flyttas närmare den egna verksamheten och att låta en profession få vara med i utvärdering av sitt arbete istället för att bli utvärderade. Dessa olika typer av handlingar går hand i hand med hur Thomas Brante (2014) beskriver hur professioner får sin särställning inom den organisation och samhället som de arbetar inom. En grundläggande konflikt som denna uppsats undersöker är att den berörda yrkesgruppen, förskolelärare, är en grupp som kan beskrivas som en semi-profession eller en pre-profession. Denna typ av konflikt uppmärksammas i uppsatsens problembeskrivning då jag anser att den status som yrket förskolelärare innehar är grundläggande för att förstå varför det kan finnas en inneboende konflikt i hur stor självständighet denna yrkeskategori har. Det är med den utgångspunkten jag har undersökt de olika förändringar som har gjorts, av förvaltningen, för att skapa mer tillit mellan de olika aktörerna. I uppsatsens teoridel kommer en djupare beskrivning av dels professionsbegreppet och dels semi-professionsbegreppet.

### **1.2Frågeställningar:**

Denna studie har två övergripande frågeställningar. Båda frågeställningarna utgår från att det har gjorts arbete för att förändra situationen inom organisationen, vilket är en premis för själva uppsatsen – jag undersöker således inte om det har gjorts förändringar, jag arbetar utifrån att förändringar har skett och sker, och det är dessa förändringarna som undersöks.

- Hur har den studerade organisationen gjort förändringar för att skapa tillit?
- Hur har dessa förändringar påverkat professionen inom den studerade organisationen?

För att besvara de två ovanstående frågeställningarna har jag utfört fem intervjuer. Fyra av dessa intervjuer är gjorda på förvaltningen med personer som är inblandade i arbetet med att skapa tillit inom organisationen. Den femte intervjun är med en av de forskare som undersökt detta område inom ramen för tillitsdelegationen.

### **1.3 Disposition**

Denna uppsats består av 10 kapitel. Efter den här introduktionen finns kapitel 2 som behandlar denna uppsats bakgrund och intresseområde. I Kapitel 3 gör jag en genomgång av den tidigare forskningen. Kapitel 4 är denna uppsats metoddel i vilken jag redogör för den studien jag gjort och vilka metoder som har använts för att hantera empirin. I kapitel 5 beskriver jag den teori jag använder för att analysera empirin. I Kapitel 6 går jag igenom mitt resultat från studien. I kapitel 7 presenterar jag min analys av empirin. Kapitel 8–10 avsluta denna uppsats, här lyfter jag mina slutsatser, vidare forskning samt min metodkritik.

## **2. Bakgrund och uppsatsens intresseområde**

I detta avsnitt presenteras en bakgrund till problemformuleringen, där jag beskriver en del av de problem som ligger till grund till varför denna förändring av styrning inom offentliga verksamheter sker just nu.

### **2.1 Problembakgrund**

I inledningen av denna uppsats beskrivs hur en artikelserie satte igång en diskussion kring hur offentliga verksamheter styrs. På ett sätt kan detta ses som ett startskott till den diskussion som lett fram till att Tillitsreformen nu sker (SOU 2017:56). Inom akademien har styrning och organisation av offentliga verksamheter dock varit på tapeten under en längre tid. Ett startskott inom akademien anses vara den bok som David Osborne (1994) släppte 1992 – *Sluta ro – Börja styra*. I denna bok lägger Osborne fram argument för hur offentliga verksamheter ska bedrivas och detta ses också som startskottet för vad som kallas New Public Management. Sedan dess har NPM varit under ständig debatt där både kritiker och företrädare av styrsystemet skrivit åtskilliga böcker (Se till exempel Liberg 2014 och Liedman 2011 för en diskussion om hur NPM påverkar skolan, Brante 2014 för hur NPM påverkar professioner).

Ekonomen Leslie Budd (2007) sammanfattar debatten om NPM på följande sätt: de som är för NPM menar att NPM har, skapat mer transparens inom offentliga verksamheter, effektiviserat verksamheten, decentraliserat verksamheterna och utsatt dem för konkurrens på en kvasimarknad och gjort verksamheterna mindre (Budd 2007). De som motsätter sig NPM gör samma analys av effekterna som NPM lett till, men de lyfter in konsekvenserna av privatisering och effektivitet (Gunilla Ryd och Kerstin Eldh 2015).

Ovan nämnda Tillitsdelegationens uppgift är att testa olika typer av styrning baserad på tillit, för att sedan presentera olika modeller för hur tillitsbaserad styrning kan gå till. Syftet med att arbeta med denna typ av styrning är att höja tillit hos såväl medarbetare till organisationen, som allmänhetens tillit till själva verksamheterna (Tillitsdelegationen.se 2018).

Tillitsdelegationen själva uttrycker att offentlig sektor i Sverige har tagit skada av den detaljstyrning som under flera decennier präglats av styrning av offentlig sektor, det ska dock påpekas att Tillitsdelegationen själva inte ser sitt arbete som en direkt kritik av NPM, deras fokus snarare är att förbättra de system som finns, med andra ord, Tillitsdelegationens syfte är inte att kritisera ett paradigm inom offentlig sektor, deras syfte är att hitta en bättre styrmodell (SOU 2017:56). Det som dock går att slå fast är att det finns en kris i Sveriges offentliga sektor där sjukskrivningstalen varit höga (försäkringskassan 2016), men de har under senaste året planat ut (Regeringen 2017).

Sjukskrivningar används istället i denna uppsats för att ge en illustrerande bild av de problem som, vilket vissa hävdar, NPM har fört med sig. Det som denna uppsats belyser är istället hur en ändrad styrmodell kan, både empiriskt och teoretiskt, göra anspråk på att förändra de mekanismer som kan tänkas leda till ökade sjukskrivningar och minskad tillströmning av arbetskraft till arbeten inom offentlig sektor.

Ett annat sätt att belysa de problem som svenska välfärdsyrken står inför är att titta på den rapport som SCB släppte 2017, *Sjuksköterska utanför yrket*. I denna rapport visar SCB hur fler och fler sjuksköterskor har lämnat sitt yrke på grund av organisatoriska dimensioner såsom dåliga arbetsförhållanden, för långsam löneutveckling och bristande balans mellan arbete och fritid (SCB 2017). Rapporten visar således på att det sätt som arbetet är organiserat på, påverkar dels den psykiska hälsan och dels hur benägen en person är att fortsätta arbeta inom organisationen beroende av hur den är styrd och uppbyggd.

Försäkringskassan (2018) gör en liknande analys när de säger att organisationsformen är avgörande när sjukskrivningar ska förklaras. De menar att storleken av en verksamhet kan ses som en av de tyngre förklaringar till hög sjukfrånvaro. Sjukskrivning kan beskrivas i en multivariatanalys, där personalomsättning, hur styrningen av verksamheten sker, anställningsform, verksamhetens huvudsakliga syfte och möjligheten att utöva inflytande över arbetet, alla är faktorer som kan vara anledningen till de höga sjuktalen som finns i Sverige. Försäkringskassan (2018) menar att verksamhetens storlek har, när man har kollat för de andra

faktorerna, skapat förhållanden som påverkar antalet sjukskrivna. De menar att en stor organisation har fler antalet sjukskrivningar än en mindre organisation, men en större organisation har kortare sjukskrivningar än en mindre organisation. Att förklara varför denna skillnad finns är inte denna uppsats syfte, men att organisationsformen har betydelse för arbete används här som ett exempel på varför formen av organisering är ett viktigt studieobjekt.

Sammanfattningsvis, de medarbetare som arbetar inom offentlig verksamhet har problem, sjukskrivningar har ökat och flykten från själva arbetet har också ökat. Tillitsdelegationen har identifierat att detta problem finns och en lösning av detta är att ändra hur dessa typer av arbeten styrs. I kontrast till den styrmodell som är nu, NPM, har Tillitsdelegationen valt att utforska det som kallas tillitsbaserad styrning. Denna typ av styrning kan sammanfattas med att genom minskad detaljstyrning och att låta de som arbetar nära verksamheten – professioner och medarbetare – sköta arbetet, kan denna typ av styrning och organisering minska antalet sjukskrivningar samt locka flera att vilja arbeta inom offentlig verksamhet.

### **3. Tidigare forskning**

Begreppet tillit har varit på tapeten i Sverige sedan slutet av 1990-talet (Rothstein 2003). Det kan även ses dels utifrån den reform som denna uppsats handlar om men också utifrån den mängd akademiska texter som behandlar begreppet tillit. I följande avsnitt lyfter jag fram teoretiker från olika akademiska discipliner, med betoning på de sociologiska teoretikerna, som behandlar just begreppet tillit. Efter det följer en genomgång av olika vetenskapliga verk som behandlar såväl tillit inom offentlig verksamhet samt förändringar av arbete inom offentlig verksamhet. Slutligen sker en genomgång av akademiska texter som kopplar professionsteori till tillit.

#### **3.1 Tillitsbegreppet och dess variationer**

Jag har tidigare i uppsatsen flaggat för hur jag kommer att använda mig av begreppet tillit. Begreppet är väl utforskat och finns representerat i olika traditioner. Denna del av uppsatsen kommer beskriva hur begreppet har använts främst i Sverige men också i andra delar av världen. Jag kommer även att placera begreppet i en sociologisk kontext med brasklappen att flera av de forskare som använder sig av begreppet tillit på mer eller mindre sätt använder sig av sociologi i sin forskning och därför finns det ingen tydlig gräns för när sociologin tar vid eller slutar inom forskning kring begreppet tillit. Med andra ord skulle man kunna hävda att begreppet i sig själv är ett tvärvetenskapligt begrepp.

Efter en genomgång av hur tillitsbegreppet har använts inom forskning kommer jag att presentera forskning kring förskolelärare som en profession.

### **3.2 Tillitsbegreppet**

Historikern Lars Trädgårdh diskuterar tillit i två böcker, *Den svala svenska tilliten* (2013) och *Tillit i det moderna Sverige* (2009). I böckerna går Trädgårdh in på djupet i den svenska tilliten. Sverige har länge beskrivits som ett land med hög tillit vilket på ett sätt gör Sverige unikt, vi är progressiva och framåtriktade, vilket är en del av varför tilliten är högre i Sverige än i andra länder. Trädgårdh ser ett orsakssamband mellan ”tillit, modernitet och individbaserade värderingar” (Trädgårdh et al. 2013:35), denna kombination tillsammans med mer mätbara värden såsom utbildning, lydnad till lagen och ekonomiskt välstånd, har gett ett samhälle med hög tillit. Om en undersöker länder med ett motsatt förhållande lider de av också av motsatsen, en låg tillit/en hög misstro till både stat och andra medborgare (Ibid:35ff).

Trädgårdh har skrivit boken *Den svala svenska tilliten* (2013) på grund av två anledningar, å ena sidan för att utforska den bild som beskrevs i stycket ovan, den positiva bilden av Sverige och å andra på grund av den debatt som förts i Sverige under senare år, där Sverige beskrivs som ett land i allt större kris (Trädgårdh et al 2013:183).

I sin andra bok, *Tillit i det moderna Sverige* (2009), gör Trädgårdh en liknande analys där det sociala, det ekonomiska och medborgliga plikter är en grogrund till den tillit vi har i Sverige. Trädgårdh är intresserad av varför just svensken har en särställning när det kommer till tillit, är det allemansrätten som utgör grunden till det hela eller är det protestantismens utveckling i Sverige gjort oss till det tillitsfulla land vi är idag? Trädgårdh bygger en triad som förklaring till hur Sverige har blivit det land som det är idag. Denna triad består utav Familjen, Lagen och Individen (Trädgårdh et al. 2009:220–2), där familjen får representera de nära relationerna, lagen är tilltron till samhället och individen står för den typ av individualitet som en kan säga råder i Sverige. I sin förklaringsmodell menar Trädgårdh, det som han utvecklar i boken *Den svala svenska tilliten* (2013) att Sveriges kännetecken just är denna svala inställning till samhällets ordning, han använder sig utav den klassiska frågan, *är svensken människa* som journalisten Sanfrid Neander-Nilsson ställde för att exemplifiera sin tes, svenskan har inte samma passion som då en italienare har, som Neander-Nilsson hävdade, istället präglas svensken av ensamhet och en kylig inställning till samhället (Ibid:220–2).

I artikeln ”The Historical Incubators of Trust in Sweden: From the Rule of Blood to the Rule of Law” (2013) publicerad i antologin *Trust and Organizations: Confidence across Borders*, (Wijkström & Kristensson Ugglå (red.)), preciserar Lars Trägårdh vad han menar vad social tillit är, hur det förhåller sig till begreppet förtroende och beskriver hur Sverige blev ett land som innehar en hög grad av social tillit.

Trägårdh (2013) menar att det finns fem drag som gör att Sverige skiljer sig ifrån andra länder, förutom de nordiska länderna där Sverige är mer likt än olik, när det kommer till graden av tillit. Han menar att dessa fem kategorier är, 1. Trägårdh menar Sverige har genomgått en förändring i hur vi organiserar oss, då med hänsyn till hur makt fördelas i Sverige, han kallar denna process för ”...*from the rule of blood to a society built on law*” (Trägårdh 2013:191) vilket innebär att i Sverige har lag och byråkrati premierats framför våld i nationsbygget. 2. Sveriges civilsamhälle menar Trägårdh är unikt till det sätt att de organisationer och institutioner, både offentliga och privata, som finns i Sverige har bedrivits demokratiskt och verkat som en demokratisk markör i samhället, med andra ord har civilsamhällets organisering påverkat hur ett folk ser på sig själva och organiserat hur de ska se på sig själva. Trägårdh poängterar civilsamhällets roll i Sverige då han menar att Sverige ofta beskrivs som ett land med en stark stat som fostrar sina medborgare, Trägårdh vill ge en mer komplex bild av Sverige i allmänhet och den sociala tilliten i Sverige i synnerhet. 2. Individens förhållande till familjen menar Trägårdh utmärker sig i förhållande till andra icke-nordiska länder. I Sverige gifter sig kvinnor vid en högre ålder, vilket Trägårdh menar korrelerar med högre kunskande hos kvinnor.<sup>1</sup> Vidare menar Trägårdh att äktenskap i Sverige lägger stor vikt vid att förhållanden ska vara jämställda och att de barn som kan bli effekten av äktenskap uppfostras i större grad till individer. Att såväl de som ingår i en relation som de barn som kommer från relationen har en hög grad av självständighet innebär enligt Trägårdh att andra relationer, såsom olika organiseringar i civilsamhället, spelar en större roll hos svenskar. Vidare menar Trägårdh att tillit inte sätts till endast familj, vilket är förkommande i andra länder, utan tillit skapas till andra sammanhang än just familjen. 4. Begreppet statsindividualism är centralt hos Trägårdh för att beskriva hur relationen mellan individen och staten ser ut i Sverige. Trägårdh menar att denna typ av individualism är en speciell form av individualism som främst förekommer i Sverige. Denna typ av individualism menar Trägårdh är kombination av de tidigare nämnda punkter vilket han sammanfattar med att statsindividualism är en allians mellan staten och individen

---

<sup>1</sup> I artikeln, som är skriven på engelska, används ordet *literacy*, vilket jag översatt till *kunskande*.

baserat på social jämställdhet, individens självständighet. Statens roll i detta sammanhang är att den verkar som en garant för att dessa friheter ska kunna möjliggöras och upprätthållas. 5. Trägårdhs sista punkt i hans definition av varför Sverige har en hög grad av social tillit är att vi har ett arv efter Martin Luther som Trägårdh menar har verkat på två sätt. För det första verkade den Lutherska traditionen för att individen skulle ha en stark självständighet och att jämställdhet gick före gud. Det andra som Trägårdh poängterar är att dessa idéer inte var något som endast tillhörde de rika eller de med makt, dessa principer skulle sträcka sig ut i hela landet (Trägårdh 2013).

För sammanfatta denna del om hur Lars Trägårdh beskriver begreppet tillit vill jag kategorisera Trägårdhs tankar på följande sätt – huvudtemat för Trägårdhs forskning om tillit fokuserar främst på den historiska processen, vilken han menar har gjort Sverige till ett land med hög social tillit. Denna typ av forskning sätter tillitsbegreppet och Sverige i en kontext som jag anser är relevant för att förstå bredden av den forskning som bedrivs inom ramen för begreppet tillit. Denna typ av framställning som Trägårdh gör anser jag även är relevant för hur jag senare i denna uppsats placerar hur jag väljer att använda mig av begreppet tillit och vilken relation min tolkning av begreppet tillit har till hur andra har tolkat och utforskat begreppet. Således används Trägårdhs forskning i denna uppsats som en grund till vad tillitsforskning är och hur denna forskning ligger till grund för min egna förståelse av begreppet tillit.

Den svenske statsvetaren Bo Rothstein är tillsammans med Lars Trägårdh en av de framträdande forskarna inom tillitsforskning i såväl Sverige som internationellt. I boken *Sociala fällor och tillitens problem* (2003) gör Rothstein en liknande analys som Lars Trägårdh gör om varför den sociala tilliten är på utmärkande hög i Sverige i jämförelse med andra länder. Rothstein lyfter även han hur civilsamhället spelar en avgörande roll till varför den sociala tilliten är hög i Sverige. Till exempel lyfter Rothstein att nästan alla vuxna i Sverige, 92%, på något sätt är involverade i någon typ av frivilligorganisation, och där 52% av dessa anser sig ha ett aktivt deltagande i organisationen (Rothstein 2003:126–130). Siffrorna är från 1990-talet, så hur väl de stämmer överens med dagens är något jag inte väljer utforska vidare, de siffror jag presenterade ovan får stå som en representant för hur social tillit har beskrivits tidigare och de ger en bakgrund till varför den sociala tilliten är hög i Sverige.

Rothstein lyfter även han hur det finns en speciell typ av individualism i Sverige, vilken han kallar för solidarisk individualism. Rothstein menar att denna typ av individualism innebar att

människor är solidariska mot varandra och att denna solidaritet inte behöver vara grundad i att samma åsikter delas, istället finns det en öppenhet för att flera perspektiv får ta plats (Rothstein 2003:134).

Det jag anser är en av kärnpunkterna i Rothsteins forskning är att han försöker förstå och förklara de bakomliggande mekanismer som ligger till grund för den höga tilliten i Sverige. Detta är ett perspektiv som skiljer sig från Trägårdh som litar sig mot en historisk beskrivning, och Rothstein lutar sig mot en samhällsvetenskaplig beskrivning där statens och institutioners organisering spelar en större roll än historiska skeenden. Rothstein (2003) identifierar tre mekanismer som han anser ligger till grund till varför Sverige har hög tillit. 1. Personer som är tjänstemän kan vara kända för att vara korrumperade, om fallet är så kommer människor inte lita på varandra eftersom de som har till uppdrag att agera efter lagen inte gör det. Rothstein menar att om det finns korruption och att tjänstemän agerar partiskt har detta också en effekt på det sociala livet mellan medborgare. 2. Ett samhälle som kännetecknas av korruption tvingar människor till att handla med mutor och agera nepotistiskt för att kunna upprätthålla det som man själv anser är rätt. Med andra ord finns det inga demokratiska möjligheter till att kunna skapa eller upprätthålla ett samhälle som stämmer överens med ens övertygelse om demokrati. 3. Rothstein menar att ett samhälle som bygger på ett system av mutor framför demokrati tvingar alla människor i det samhället till att använda sig av mutor. Dessa tre steg menar Rothstein ger grund till att tilliten minskar i ett samhälle då det för varje steg minskar tilliten mellan människor – det första steget minskar tilliten till staten, det mellersta steget minskar tilliten till varandra och det sista steget minskar tilliten till sig själv då en person vet med sig att om jag agerar med mutor och annan korruption kan jag inte ens lita på mig själv (Rothstein 2003:189–195). Således är ett samhälle som präglas av demokrati och möjligheten till att kunna lita på såväl politiker och tjänstemän till de i sin direkta omgivning, av vikt för att kunna förstå de mekanismer som skapar tillit i ett samhälle.

Från Rothstein (2003) tar jag med mig in uppsatsen att tillit är något som finns på flera plan i vårt samhälle och den möjlighet som Sverige har gett sina medborgare att kunna agera utefter sina egna intressen, är av vikt för att tillit ska kunna skapas mellan människor.

Från både Trägårdh (2009, 2013) och Rothstein (2003) tar jag med mig in uppsatsen följande saker: Sverige är ett land som har hög tillit, vi har av flera olika anledningar byggt upp ett samhälle där vi litar på att institutionerna gör vad de ska. Vi står dock inför problem då det i



vissa delar av Sverige har uppstått en situation där tilliten har minskat. Det som förs in i uppsatsen är framförallt grundtesen om att Sverige som land har en hög tillit och att tillit kan skapas via de institutioner som vi har i Sverige.

### **3.3 Tillit inom Sociologin**

I denna del av min presentation av tidigare forskning inom området tillit, kommer jag att göra beskrivning av hur begreppet har använts och används inom sociologin. Upplägget på följande del är att jag kommer ge en historisk återblick över hur begreppet har utvecklats, jag väljer att göra detta eftersom jag anser att det är relevant för förståelsen av varför begreppet används på det sätt som det gör idag, och att denna typ av framställning ger en grund till förståelsen av komplexiteten av tillitsbegreppet.

Innan jag börjar med denna genomgång av tillitsbegreppet inom sociologin vill jag påpeka att tillit är ett begrepp med långtgående rötter inom sociologin, och det finns teoretiker som har skrivit betydande verk inom forskningsområdet som inte behandlas här, dels på grund av utrymmet som denna uppsats skrivs inom och dels för att jag har försökt att spåra vilka teoretiker som diskuterar varandra för att kunna skapa en på något sätt stringent linje över hur begreppet har utvecklats.

Niklas Luhmann är en av de klassiska sociologerna inom systemteori och funktionalismen. I ett av hans mer kända verk, *Förtroende – en mekanism för reduktion av social komplexitet* (1968/2000), analyserar Luhmann begreppet tillit i relation till Talcott Parsons systemteori vilket ofta associeras med AGIL-systemet. En huvudtes som Luhmann driver är att förtroende eller tillit har sin grund i dess motsats – misstro – och att förtroende är en av grunderna till mänsklig interaktion (Luhmann 1968/2000:9). En förklaring av detta resonemang är att om en människa endast skulle uppleva risk skulle all annan handling vara omöjlig, till exempel, om vi inte har förtroende till att vatten kommer ur kranen varje dag skulle ett agerande då kunna vara börja samla på vatten i stora dunkar för att försäkra sig om att vatten finns tillgängligt. I en vidare mening är en människa beroende av tillit till såväl andra människor till det som kan beskrivas som samhället.

Att tillit är ett system förklarar Luhmann på följande vis. Att vi som människor ska kunna beräkna varje agerande från andra människor är en omöjlighet, detta antagande förutsätter således att i varje interaktion finns det ett mått av osäkerhet, vilket jag tidigare benämnde som

tillit och misstro. Luhmann menar att vi därför är beroende av tillit för att kunna övervinna den osäkerhet som präglar varje interaktion, och det är detta övervinnande som kan definiera tillit. Med andra ord, risk är alltid närvarande men för att interaktionen ska kunna fortsätta måste en tillit infinna sig för att risk inte ska hämma dess fortskridande (Luhmann 1968/2000).

Sociologen Piotr Sztompka har i boken *Trust* (1999) presenterat en sociologisk definition av vad han anser att tillit är, det gör han på följande sätt: "*Trust is a bet about the future contingent actions of others*" (Sztompka 1999:25). Denna definition sätter tillit i en relation till ett annat begrepp, risk. För att förklara varför tillit och risk är ständigt sammankopplade menar Sztompka att alla de val vi gör som människor innehar ett moment av risk, vi som människor måste helt enkelt göra ett val där vi gör ett aktivt val, trots att vi inte kan vara säkra på vilket utfall vår handling kommer att få. För att precisera ytterligare vad Sztompka menar med förhållandet mellan tillit och risk delar han in begreppet i tre kategorier som jag redogör för i nästa stycke.

Sztompka väljer att kategorisera begreppet tillit genom att dela upp begreppet i tre kategorier; hope, confidence och trust (Jag översätter dessa tre till: tilltro, förtroende och tillit). Tilltro i detta fall definieras som en passiv handling, Sztompka liknar denna typ av handlingsmönster vid att hoppas på att allting löser sig eller tvärtom. Förtroende hos Sztompka är en handling som inte överläggs, men det finns en typ av rationalitet till varför förtroende har uppstått. Här används hur straff har delats ut som ett exempel, att ha förtroende till att en domstol kommer att dela ut ett rättmätigt straff då de tidigare har gjort det, menar Sztompka är ett tecken på förtroende (Sztompka 1999:25–26). Jag anser att Sztompkas definition av tillit stämmer överens med den jag gav i början i av denna uppsats och den tar hänsyn till andra element som har tagits upp i detta avsnitt. Jag kommer att ta med mig Sztompkas definition av begreppen tillit, förtroende och tilltro till min teoridel där denna modell ligger till grund för hur jag lägger fram min teori av tillit.

### **3.4Förskoleprofessionen**

Pedagogikforskaren Claudia Gillberg har i artikeln "Autonomi i förskolan – illusion eller möjlighet" (2008) och i hennes avhandling *Transformativa kunskapsprocesser för verksamhetsutveckling: En feministisk aktionsforskningsstudie i förskolan* (2009) analyserat förskolelärare som profession och vilka utmaningar som finns för denna yrkesgrupp. Gillberg problematiserar i båda sina texter att statusen för förskolelärare är lägre än vad andra professionsyrken har. I den tid som Gillberg skrev sin avhandling och artikel hade inte

förskolelärare ett legitimationskrav, vilket infördes 2011 (SFS 2011:326). Avsaknaden av just legitimation kan ses som ett av de hinder som funnits för att just förskolelärare inte innehaft den status som andra professionsyrken. Relationen mellan profession och semi-profession kommer att lyftas i denna uppsats teoridel, men jag anser att det är relevant att lyfta det även här då Gillberg problematiserar den status som förskolelärare som yrkeskategori har.

Gillberg (2008) menar att det finns yrken, som ofta är kvinnligt kodade, och som har en underordnad ställning, i synnerhet i förhållanden mellan olika professionella yrken. Gillberg anser att kunskap, som är signifikant för professionella yrken, medför ett problem för till exempel förskolelärare då dessa yrken är bärare av kunskap som inte är erkänt som professionell kunskap. Hon menar att förskolelärare innehar en specialkunskap men att den inte erkänns som det, då denna typ av kunskap inte erkänns som professionell. Vidare menar Gillberg att organisatoriska strukturer påverkar hur väl en arbetsgrupp kan utöva sin kunskap, och hon menar att förskolelärares yrkessituation kännetecknas av en konstant brist på utrymme till att kunna agera (Gillberg 2008).

Gillberg (2008, 2009) undersöker främst förskolelärares roll utifrån ett genusperspektiv och påpekar de gränser som finns inom yrket och dess organisering för förskolelärare. Det är med andra ord inbyggda hinder som finns gör att förskolelärare inte är fullgod profession, denna yrkeskategori ligger någonstans i gränslandet och kategoriseras därför som en semi-profession. Det är i denna konfliktyta som jag har velat undersöka hur det som Gillberg beskriver yttrar sig i en empirisk kontext, och hennes resonemang kommer att ligga till grund för hur jag sedan analyserar min empiri.

## **4. Metod**

I kapitlet som följer kommer jag att gå igenom studiens metodologiska och vetenskapsteoretiska utgångspunkter. I kapitlets första del beskrivs val av metod, hur studien utfördes och hur materialet från studien bearbetades. Efter den metodologiska genomgången följer en vetenskapsteoretisk reflektion och kapitlet avslutas med en diskussion kring studiens reliabilitet och validitet.

### **4.1 Studiens utförande**

Denna studie tar sitt avstamp i att jag vill undersöka hur Tillitsreformen gestaltar sig i en empirisk kontext. För att ta reda på hur denna reform gestaltar sig föll valet på att göra intervjuer på en förvaltning som är aktiv inom arbetet med Tillitsreformen. Valet av organisation kom ifrån att jag via en personlig kontakt fick vetskap om att denna organisation var inblandad i arbetet med Tillitsreformen. Den organisation som jag utför undersökningen inom är en förskoleförvaltning i södra Sverige. Att då få möjlighet att undersöka både hur en förvaltning arbetar med att skapa tillit inom och till den egna organisationen, samt arbetar med att stärka den egna professionen, förskolelärare, är relevant då jag kunde undersöka studiens två huvudfrågor, hur skapas tillit inom en organisation och hur skapas tillit till en profession. Förskolelärare som profession kommer att diskuteras mer utförligt i nästkommande del, jag vill dock redan här påpeka att huruvida förskolelärare är en profession eller inte är något som är under debatt (Brante 2015, Gillberg 2008), på grund av denna debatt anser jag även att studiens objekt blir mer värdefullt då det i förvaltningens egen profession finns en inbyggd konflikt, då yrkesgruppen förskolelärare inte är erkänd som en profession.

### **4.2 Urval**

Att välja vilka personer som ska intervjuas till en studie är ett ständigt problem som forskare alltid står inför. Med andra ord, det urval som ligger till grund för studien har en inverkan på det resultat som studie kan få fram (Bryman 2002). I mitt fall, som jag tog upp ovan, föll valet av organisation genom en personlig kontakt. Denna kontakt gav mig mejladresser till några personer inom organisationen vilka jag sedermera tog kontakt med. Efter en kortare diskussion valde en av cheferna ut fyra personer som hen ansåg var lämpliga för att kunna ge svar på de frågor som jag har. Utöver den organisation som studeras valde jag att ta kontakt med några av de forskare som arbetar med Tillitsreformen. Jag valde att göra detta för att få ett bredare perspektiv då förhoppningen är att någon med utifrånperspektiv, samt ett perspektiv som är

avhängt från organisationen, kan bringa kunskap som annars inte varit möjlig att nå då personer som arbetar inom en organisation kan ge svar som är beroende utifrån den egna kontexten och att en person såsom en forskare kan ge ett friare perspektiv.

Att ta kontakt med personer inom organisation är alltid problematiskt, ett vanligt problem är så kallade gatekeepers (Bryman 2002), vilket kan beskrivas personer som kontakt förs med och som väljer ut vilka forskaren får lov att intervjua. Ett sätt att tolka denna situation är att organisationen försöker skydda sina intressen och låter forskaren endast prata med dem som organisationen vet kommer ge svar som inte hotar verksamheten. Ovanstående resonemang är på ett sätt ett cyniskt förhållningssätt till hur olika människor agerar, en annan tolkning kan vara att en organisation vill att forskaren ska prata med de som har mest kompetens i frågan och därför väljer ut de personer som är mest lämpade att svara på de frågor som ställs. Vilken tolkning av situationen man än väljer att ta, kvarstår det att det finns en problematik när en organisation väljer intervjupersoner åt forskaren – det är en punkt som inte ska negligeras, men den behöver inte heller överdrivas anser jag. Denna typ av urval som studie har är således ett bekvämlighetsurval (Bryman 2002:313). I mitt fall valdes personerna ut av organisationen, vilket har en inverkan på studiens resultat. En typ av inverkan i mitt fall var att intervjupersonerna är insatta i frågan och har således redan ett perspektiv på hur denna reformen ska implementeras och vad syftet med reformen är. Risker då är att intervjuerna kan dra åt ett deskriptivt håll snarare än att intervjun formas som ett samtal mellan två parter som diskuterar olika frågor som berör ämnet. Ett annat sätt att beskriva resonemanget ovan är att en gatekeeper kan välja ut personer ur organisationen som hen vet kommer att besvara frågor såsom organisationen vill att frågorna ska besvaras på. Eftersom jag inför intervjuerna visste att jag stod inför detta problem valde jag ha relativt utförlig intervjuguide med mig till intervjuerna, då detta dels kunde ge en struktur till samtalet och dels påminna mig som intervjuare om vilka frågor jag ville ha besvarade och i vilken riktning som jag ville att intervjuerna skulle ta. Intervjuerna tog därför formen av semi-strukturerad intervju (Bryman 2002)

Urvalet som sådant blev fyra personer som alla arbetade inom samma avdelning inom förvaltningen, en av intervjupersonerna har en chefsposition och de andra tre arbetar med utredning inom organisationen på ett eller annat sätt. Den femte personen är en forskare på ett universitet i södra Sverige. Hen har forskat med liknande frågor som denna studie och därför ansåg jag att hen kan tillföra ett annat perspektiv men samtidigt ha en förståelse för den aspekt av Tillitsreformen som jag studerar.

### **4.3 Intervjuer**

Att specifikt utföra intervjuer och i allmänhet utföra kvalitativ forskning har sina för- och nackdelar. Av fördelarna vill jag nämna följande tre saker: chansen att gå på djupet i en fråga, möjligheten att utforska nyanser och att ta reda på upplevelsen av det studerade fenomenet (Ahrne 2015:15–20). De nackdelar som kvalitativmetod för med sig är kunna dra generella slutsatser utifrån studiens resultat, att inte ha möjlighet undersöka en stor bredd av personer och de åsikter de kan ha kring en fråga och att inte kunna pröva resultaten mot liknande studier. Eftersom intervjuer för med sig fördelar, som att kunna gå på djupet och att förstå hur varje intervjuperson själva har förstått det studerade fenomenet (Bryman 2002) valde jag att använda mig utav dessa fördelar och därför la jag fokus på att under intervjun styra samtalet mot de frågor som jag anser är viktiga för problemområdet (Eriksson-Zettergren & Ahrne 2015:53–54).

Själva intervjuerna utfördes under den tidiga delen av denna studie. Jag hade via min personliga kontakt fått snabb tillgång till intervjupersoner var tillgång till organisation inte ett problem för denna studie.

### **4.4 Intervjuernas utförande och hantering av data**

Som nämnt ovan skedde alla intervjuer hos intervjupersonernas kontor. Valet att utföra intervjuerna just hos dem var för att dels passade det intervjupersonerna och dels var det en miljö som, som jag upplevde intervjuerna, de kände sig trygga i. Ingen av intervjuerna hade som fokus att ta upp något kritiskt eller att vi skulle diskutera någon känslig information och därför föll valet på deras arbetsplats väl ut. En annan aspekt är att tid kan vara begränsning när intervjuer ska utföras, att personer med att arbete ska överlåta sin tid till en uppsats är inget som är självklart och att därför minimera den tid som de intervjuas under är också en fördel för att de ska känna sig respekterade.

Under intervjuerna fick jag som intervjuare formulera om delar av min förförståelse därför att hur de arbetade med tillitsreformen var på ett annat sätt än vad jag hade tänkt mig. Detta påverkade inte intervjuerna negativt men jag fick strukturera om mina frågor så att de passade sammanhanget bättre. Jag var till en början intresserad av att få en beskrivning om hur de inom sin organisation har definierat tillit, en sådan definition fanns inte och istället kom definition fram under samtalets gång, ett exempel av detta är arbetet med denna reform inte har utgått ifrån en klar definition av begreppet tillit, istället har olika myndigheter och förvaltningar blivit

valda utifrån att de har arbetet med olika typer av förändringar inom sin organisation. Dessa förändringar har sedan fått stå som typexempel av vad tillit kan vara inom svenska kommuner, landsting och statliga organisationer (SOU 2017:56). Detta upplevde jag som en kritiskdel eftersom att jag fick i början av intervjun formulera om vissa av de teman som var framtagna från och förlita mig på att de personer som jag intervjuade kunde leda mig in på rätt spår vilket också gav effekten att vissa delar av intervjuerna är mer utforskande än väntat.

Alla intervjuer transkriberades sedan ordagrant. Vissa delar har jag ändrat för att passa det skrivna språket bättre, men inga större ändringar handlar det om. Alla som jag har intervjuat har fått se de citat jag har valt att använda från just dem och i de fall som det krävdes, se hela transkriberingen. Kodning av intervjuer kommer att behandlas i mer detalj nedan, men eftersom det hänger samman med transkriberingsprocessen vill jag i denna del också beskriva hur jag inledde min kodningsprocess. Under transkriberingen förde jag både mentala och skrivna anteckningar av intervjuerna och det är i denna process som de olika teman jag använder mig av i kodningen kommer till (Bryman 2002).

#### **4.5 Kodning**

Efter att de intervjuer har transkriberats kodas intervjuerna för att kunna analysera dem. Kodning är en metod där jag tar strukturerar upp mitt intervjumaterial och tar fram teman som sedan kommer att hjälpa analysen av materialet. För att koda krävs det att forskaren gör kodningen utefter en specifik metod. Inom just kodning finns det flera olika sätt. Saldana förslår att när en ska koda material från en fallstudie, eller som denna studie, när undersökningsobjektet är en specifik organisation, att forskaren följer vad som kallas av Saldanas för Attribut kodning (Saldana 2009:204). Vilket innebär att jag plockade ut citat som jag tillskrev vissa typer av begrepp som jag hämtat från både teorin och från hur mina intervjupersoner beskrev vissa fenomen.

Valet föll på Attribut-kodning då, likt det som Saldana beskriver (Saldana 2009:49), hade jag ett behov av att koda intervjuerna efter de behov som min metod och undersökning behövde. De behov jag hade innan jag började arbeta med min kodning var att komma på rätsida med hur mina intervjupersoner uttryckt sig kring de område som jag är intresserad av.

Eftersom det är jag som transkriberade intervjuerna fanns det en förförståelse hos mig vilka teman jag ville komma åt men inte exakt vad de skulle innehålla för information. Det jag har

med mig in i kodningsprocessen är det inte fanns någon konflikt mellan intervjupersonerna, vilket gör att valet föll på Attribut-kodning och till exempel inte versus-kodning, då det inte fanns två olika parter som pratade. Jag hade istället med mig en förförståelse där jag visste att de olika intervjupersonerna hade uttryckt sig mer eller mindre djupt kring vissa element och dessa ville jag fånga. Var och en av mina intervjupersoner satt inne på en specifik kompetens och att då kunna ta fram det som är mest relevant från de olika intervjuerna anser jag görs med Attribut-kodning. De olika attributen som tilldelades de olika svaren ger också möjlighet till att se när intervjupersonerna beskriver samma eller liknande processer och genom att jämföra de olika svaren ger en mer djup bild av hur de olika situationerna ser ut inom den studerade organisationen (Saldana 2009).

Ovan beskrev jag hur jag gick in i min kodning med en uppfattning om vad jag ville hitta, då jag redan under transkriberingen av min data gjort, både mentala och skrivna, noteringar av det jag anser som de viktiga i min data. För att fånga upp breda teman i min undersökning har jag använt mig utav en kombinerad kodningsmetod i den första cykeln av kodning. Jag använder mig först utav en holistisks kodning för att fånga de mina teman. Jag valde att göra detta utifrån två anledningar, dels kretsade mina intervjuer kring ett mindre antal teman och dels var de svar som mina intervjupersoner gav av den längre typen. Jag menar därför att det finns ett behov av att fånga det generella i de svar de fick. Ett exempel av detta är när intervjupersonerna diskuterar professioner på olika sätt så vill jag fånga just det resonemanget under en kod: Profession. Det sättet att arbeta på ger mig en överblick över vad som har sagt om professioner av de olika professionerna och jag kunde då se ett övergripande mönster. För att sedan fördjupa mig i mitt material valde jag att använda mig av attributkodning där jag kunde gå in i resonemangen för att hitta likheter, skillnader och specifika tankar kring till exempel professioner. Begreppet profession är ett exempel av hur min kodning utvecklades under arbetets gång. Det begreppet diskuterades under flera tillfällen med olika innebörd. Ibland handlade diskussionen om arbetssituationen för förskolelärare och ibland handlade det om kunskap som denna semiprofession har. Därför kunde inte profession stå som ensam kod, istället kom kodning in en andra cykel och jag tilldelade koden profession underkategorier, såsom kunskap och arbetssituation.

Jag anser att det finns en poäng av att använda sig av denna kombinerade metod inom kodning då jag dels kan få en överblick över min data och sedan och kunna gå in i det specifika. Det finns problem med att göra en holistisk-kodning, då det finns en risk för att de teman som tas



fram främst ger en generell bild av materialet istället för att kunna gå på djupet i materialet. Jag anser att som forskare kan man, överkomma problemen med allt för generella kodningar genom att sedan granska sin kodning med till exempel en attributkodning.

Kodningen slutade upp i ett schema där, bifogas i appendix 1, där jag också illustrerar hur jag sedan arbetade med min, vad som kallas för andra cykelns kodning, för att skapa en förklaringsmodell. Kodningen kommer att inte redovisas här utan den redovisas ihop med mitt material i senare avsnitt.

#### **4.6 Forskningsetik**

Alan Bryman (2002) menar etik inom forskning är av särskild vikt då dels handlar om att respektera de människor som studien undersöker och dels för att etiken är viktigt för validiteten. De regler som jag förhållit mig till är jag har varit transparent för mina intervjupersoner om vad jag undersöker och hur deras citat kommer användas. För att respektera mina intervjupersoner har jag valt att inte ha med några namn, inte skriva i vilken stad som studien är utförd i och jag har också valt att inte lyfta fram deras exakta yrkesroller då jag anser att det skulle äventyra anonymiteten. Vetenskapsrådet (2002) har formulerat grundkrav som kan ställas på forskning. I texten *Forskningsetiska principer i humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning* ger de en god bild över vilka aspekter en forskare ska reflektera över innan studien bedrivs, under tiden som den bedrivs och hur materialet sedan ska hanteras efter att forskningen slutförts. Som jag beskrev tidigare informerade jag mina intervjupersoner om vilket syfte min studie har och hur materialet kommer att användas. Alla intervjupersoner godkände detta.

## **5. Teori**

### **5.1 Centrala begrepp**

I detta avsnitt beskriver jag hur begreppet tillit används i denna uppsats.

I kapitlet Tidigare forskning visade jag på hur olika teoretiker har använt sig av begreppet tillit. Begreppet behandlas där i tre nivåer, tilltro, tillit och förtroende. Jag visade vidare på hur det används som ett makrobegrepp av företrädesvis Niklas Luhmann (1968/2000), Lars Trägårdh (2009, 2013) och Bo Rothstein (2003). En gemensam nämnare för denna typ av makro-definition av begreppet tillit, är att de menar att tillit är ett förhållande mellan stat och individ. Institutioner bygger ett förtroende när de levererar de tjänster som de förväntas att göra, på ett sätt som också medborgare upplever att tjänsten ska levereras på. Denna uppsats ämnar beskriva hur tillit kan skapas inom organisationer. Jag beskriver således en annan typ av tillit då det som utmärker tillit i ett organisatoriskt sammanhang är möjligheten för olika typer av yrkeskategorier att utföra eller inte utföra vissa typer arbetsrelaterade uppgifter. För att redogöra för denna typ av meso-definition av tillit kommer jag att använda mig utav organisationsvetarna Roger C. Mayer, James H. Davis och F. David Schoorman (2006) för att beskriva hur jag i denna uppsats kommer att använda mig av tillitsbegreppet. Jag kommer också att beskriva professionsteori med tonvikt på Thomas Brantes (2014) definition av just professioner och semiprofessioner. Kopplingen mellan tillit och professioner görs via Lennart G. Svensson (2012) och hans teorier kring professioner och tillit och de teoretiska grepp som jag beskrev tidigare i detta stycke. Innan jag gör ovanstående kommer jag dock göra en distinktion mellan de olika nivåerna av tillit då det kommer placera min definition mer tydligt.

### **5.2 Tilltro, Tillit och Förtroende**

Som jag beskrev tidigare finns det makro-, meso- och mikrodefinitioner av begreppet tillit. Organisationsforskarna Mayer, Davis och Schoorman (2006) menar att tillit inom organisationer är definierat utifrån en genomtänkt handling, där andra alternativ har övervägts i förhållande till det val som senare gjordes. De ger därmed en likartad definition av tillit som Piotr Sztompka gör. Med andra ord, tillit är något som är förenat med risk, låt säga att nya arbetsuppgifter måste fördelas mellan anställda, vem som ska få utföra dessa arbetsuppgifter är inte självklart och det finns inget givet svar på frågan. Istället måste den som leder arbetet ta ett beslut om vem som ska få utföra uppgifterna. Således måste olika alternativ ställas mot varandra

och eftersom arbetsledaren har övervägt olika typer av alternativ har även de risker som finns tagits med in i beslutet kring vem/vilka som ska få göra arbetsuppgifterna.

Jag har valt att främst definiera tillit inom organisationer utifrån ett system som Mayer, Davis och Schoorman (2006) har tagit fram. Jag har valt detta då deras beskrivning av hur tillit skapas inom organisationer dels stämmer överens med hur jag tidigare har beskrivit tillitsbegreppet, men de sätter också begreppet i en organisatorisk kontext och använder de sig av termer som stämmer överens med hur Thomas Brante (2013) definierar professioner, vilket jag kommer att redogöra för i nästkommande avsnitt.

### **5.3 Tillit och organisation**

I artikeln ”An integrative Model of Organizational Trust” (2006) skapar Mayer, Davis och Schoorman en modell över vad som kan anses vara modell av hur tillit skapas inom organisationer. Artikelförfattarna använder sig av ett system för att beskriva hur tillit skapas inom organisationer. De lägger tonvikt på risk och uttrycker sig på följande vis, ” (...) is the willingness of a party to be vulnerable to the actions of another party based on the expectation that the other will perform a particular action important to the trustor, irrespective of the ability to monitor or control that other party” (Mayer, Davis & Schoorman 2006:85). I denna definition av tillit är både risk centralt och att tillit är i en relation mellan aktörer, denna relation kan illustreras på följande vis, en som ger tillit och en som utför tillit. Risk i detta sammanhang innebär att vetskapen om en uppgift kommer att utföras på rätt sätt eller inte kan inte existera, likt vad Luhmann (1968/2000) säger när han menar att tillit är att ta framtiden i förväg. Således kommer en tillitsrelation inom en organisation alltid vara präglad av ett riskmoment.

Mayer, Davis och Schoorman (2006) menar att det finns två nivåer av tillit som en grupp kan inneha inom en organisation. Det första lagret består av tre begrepp; samarbete, förtroende och förutsägbarhet. För att kunna ge någon eller några tillit menar författarna att de som grupp eller person måste inne ha alla dessa tre egenskaper eftersom det är fullt möjligt att kunna samarbeta men vara oförutsägbar. Förtroende i detta exempel definieras som en handling där någon inte överväger andra alternativ, vilket exemplifieras med att du inte går utanför ditt hus med en pistol varje dag till skillnad från en tillitsrelation där andra alternativ har övervägts innan ett beslut togs (Mayer, Davis & Schoorman 2006:87). Att ha förtroende till någon är således inte i detta avseende en tillitsrelation, för att illustrera detta tydligare menar jag att man kan likna en förtroenderelation med att månadens timrapportering alltid lämnas till samma person och man

kan då förvänta sig att den blir behandlad på ett riktigt sätt och således har inget övervägande skett. Detta är stämmer överens med hur Sztompka (2009) definierar olika typer av tillitshandlingar då dessa handlingar utförs blint.

De andra två begreppen som Mayer, Davis och Schoorman (2006) använder sig av är förutsägbarhet och samarbete, där förutsägbarhet har en klar koppling till tillit. Att på ett plan veta hur en något kommer att ske är med andra ord förutsägbarhet, men det kan också innebära att den ena parten agerar utan risk, vilket då gör att begreppet inte står som ensam förklaring, men om det inte går att anta något om framtiden kan inte tillit uppstå. Samarbete lider av samma problem, du kan samarbeta utan förtroende, en kollega kan vara usel på en uppgift eller dylikt, likväl finns där ett samarbete. (Mayer, Davis & Schoorman 2006:86–88).

Mayer, Davis och Schoorman (2006) menar att begreppen samarbete, förtroende och förutsägbarhet ligger till grund för att någon överhuvudtaget ska anse att någon person eller grupp kan inne tillit till att utföra en handling. Dock menar de vidare att för att sedan kunna bli förtrodda med särskilda typer av uppgifter måste gruppen eller personen ha djupare form tillit som också karaktäriseras av tre begrepp, förmåga, välvilja och integritet. Jag kommer att redogöra för hur författarna beskriver dessa tre egenskaper nedan.

Förmåga i detta fall är kort och gott att en person och eller grupp innehar en särskild kompetens som de kan använda för att utföra en specifik uppgift. Utifrån denna definition av förmåga finns det en poäng i att definiera motsatsen, med andra ord, i vilka områden finns det en oförmåga hos personen och eller gruppen. I fallet för professioner skulle det kunna vara att det finns tillit till att lärare kan rätta prov, men att NO-läraren rättar svaren från provet i NO och inte i musik.

Välvilja i detta fall kan liknas vid det ”vi” ibland lite slarvigt kallar för patos. En person som arbetar med välvilja sätter inte sin egen framgång först, istället verkar hen för att arbeta för en större helhet. För att översätta detta resonemang i professionsbegreppen, vilket kommer redogöras för nedan, menar jag att välvilja kan liknas vid kollegialitet, en handling från en person ska inte grunda sig i viljan i att ta sig fram inom organisationen eller dylikt, handlingarna ska syfta till att hela arbetslaget tar sig framåt. Välvilja innebär i detta fall även att de personer som har välvilja också anser att den kunskap de inne har samt de uppgifter som de utför är av särskild vikt. Mayer, Davis och Schoorman (2006) menar att en persons välvilja är att göra handlingar som inte syftar till att förbättra den egna positionen eller inkomster. Att arbeta med

välvilja är med andra ord att sätta organisationen framför egenintresset. Integritet i denna modell är som följer, den som ska bli betrodd följer en viss uppsättning principer,

Mayer, Davis och Schoorman (2006) menar med andra ord att tillit som finns inom organisationer är ett system av egenskaper som en grupp eller individ kan inneha. För att sätta detta system i relation till avsnittet om tidigare forskning tänkte jag här påpeka hur Gillberg (2008, 2009) menade på att det finns en misstro till att den kunskapen som förskolelärare har inte är lika djup som andra professioner har, det finns med andra ord hinder som gör att förskolelärare innehar den position som de har. Det är på detta sätt jag kommer att använda mig av Mayer, Davis och Schoormans (2006) system i denna uppsats, som en grogrund till att förstå varför det finns organisatoriska hinder för vissa yrkesgrupper att utföra sin yrkespraktik.

I nästkommande avsnitt kommer jag att beskriva hur sociologen Thomas Brantes (2014) professionsteori är uppbyggd och i avsnittet efter det kommer jag att göra en kombination av både professionsteori och Mayer, Davis och Schoormans (2006) definition av tillit inom organisationer.

## **5.4 Professionsteori**

I boken *Den professionella logiken – Hur vetenskap och praktik förenas i det moderna kunskapssamhället*. (2014) redogör sociologen Thomas Brante för sin teori om professioner. Boken har flera syften, den placerar professioner i en historisk kontext, diskuterar vad olika perspektiv på vad en profession är och förankrar professionsteori i en svensk kontext. Kortfattat menar Brante (2014) att professioner utgör ett specifikt skikt i samhället. De innehar en yrkesroll som erkänns av samhället som särskilt viktig och det är oftast så att dessa yrken förvaltas på något sätt av staten och dess förlängda armar. Jag kommer i denna del att presentera vad Brante menar med sin professionsteori och varför professioner har en särställning på arbetsmarknaden. Jag kommer även att beskriva olika nivåer av professioner och varför dessa nivåer är avgörande för vår förståelse av hur olika typer av yrkesgrupper kategoriseras i arbetslivet.

Brante (2014) menar att samhället under de senaste 150 åren har genomgått radikala förändringar som påverkat alla delar av vårt samhälle. Denna utveckling har gjort att behovet för mer specialiserad och systematiserad kunskap har ökat, och Brante menar att professionerna

har både varit delaktiga i att pådriva denna process och deras position är också en effekt av denna utveckling.

Brante menar att professioner i sina yrken använder sig av både akademisk kunskap och professionell praktik. Med den tidigare menar Brante (2014) att varje professionellt fält har sin egna kunskapsdomän som oftast har sin egna institution representerat på universitet och högskolor. De som utbildar sig till en profession går företrädesvis igenom gemensamt program där de får lära sig den vetenskapliga grunden till deras ämne. Ämnet som sådant är också något som det bedrivs forskning inom. Den senare, professionell praktik, menar Brante (2014) är signifikant för professioner då de besitter en specifik typ av kunskap som omvandlas till en vetenskapligpraktik.

Fram till 1960-talet var universitet något som tillhörde en elitgrupp menar Brante (2014), efter 60-talet gick universiteten över till vad som Brante beskriver som massutbildningsuniversitet där fler typer av program och kurser har tagits fram och fler människor utbildar sig i allmänhet. En konsekvens av denna utveckling är enligt Brante (2014) att alla som läser några kurser på universitet och sedan omsätter den kunskapen till praktik skulle kunna kallas för professioner. Brante ställer sig emot denna typ av resonemang och menar att den kunskap som professioner innehar skiljer sig från andra typer av kunskaper (Brante 2014:136–137).

Professioner kan beskrivas som en yrkeskategori som har en särskild samhällslig status och denna status har professioner erhållit genom att de har använt sig av ”...den högsta kunskapen inom olika sociala domäner.” (Brante 2014:136). Detta innebär att professioner får en särställning just eftersom att det inte finns någon annan källa att vända sig till när deras praktiker ska utföras. Det är också därför denna typ av yrken innehar legitimationskrav som grundat i lagen för att skydda deras särställning. Med andra ord finns det både ett erkännande från staten och allmänheten. För att förklara detta erkännande menar jag att läkare symboliserar den tydligaste bilden av vad är profession är och hur de får sin status, jag tvivlar på att det finns någon människa, förutom i extrema situationer, som skulle uppsöka någon annan än läkare om till exempel ett ben har brutits.

Vad Brante menar med vetenskapligt baserad praktik är baserad på en ontologisk modell som delas av profession och den forskarkår som forskar i det ämnet som professionen tillhör. En ontologisk modell är enligt Brante den modell som vetenskapliga disciplin som professionen bygger på använder för att representera verkligheten (Brante 2014:205). Brante menar att en

profession kan ha som syfte att hjälpa någon, det kan vara till exempel vara en klient som behöver hjälp från en socionom. Professionens syfte är då att hjälpa personen, och för att kunna hjälpa personen kommer professionen att använda sig av samma ontologiska modell som forskningsdisciplinen gör, då de delar den verklighet som den ontologiska modellen utgör (Brante 2014:204–206).

Att den berörda forskningsdisciplinen och profession använder sig av samma ontologiska modell är det som Brante (2014) menar skiljer professioner från andra yrkeskategorier. Utöver denna beskrivning av hur professioner får särställning via den specifika kunskap som de innehar finns det en rad andra kriterier som ger professionella sin särställning. I nästa stycke kommer jag att redogöra för dessa kriterier.

I artikeln ”Vad är en profession? – Teoretiska ansatser och definitioner” (2009) menar Brante att det finns olika kriterier som alla hjälper till med att definiera vad en profession är. Förutom ovanstående resonemang ovan kring olika kunskapsstyper och professioners nära ställning till universiteten menar Brante att följande kriterier utgör en grund för att ge en tydlig definition av vad en profession är. 1. Professioner har autonomi vilket innebär att professionen kan fatta självständiga beslut kring hur deras yrkesutövande ska gå till. Till exempel kan styrningen av den organisation som professionen arbetar inom påverka graden av autonomi som professionen innehar. Då styrningen av verksamheten kommer ifrån ett politiskt håll styrs professionen bland annat utifrån de krav och förväntningar de olika styrande organen ställer upp. Det ska dock påpekas att olika professioner har olika hög grad av autonomi, en politiker skulle antagligen inte styra hur en läkare utför hjärtkirurgi, medan lärares arbete kan vara mer eller mindre styrt av skolministern. 2. Förtroende är något som Brante (2009) menar att professioner innehar, förtroende som Brante beskriver det är i detta fall hur allmänheten uppfattar professionen, vilket skiljer sig från hur jag använder begreppet förtroende, och den verksamhet som professionen arbetar inom är viktig för samhället. Vidare menar Brante (2009) att professioner bakas upp och får förtroende genom att deras praktik innebär att de innehar diskretion, yrkesintegritet, kollegialitet och att de handlar altruistiskt. 3. Professioner är organiserade, men att de är organiserade kan inte ses ett kriterium för en definition av professioner då detta har skiljt sig genom historien och att olika professioner organiseras på olika sätt i nutiden. Detta gäller även för hur andra delar av världen organiserar sina professioner, Anglosaxiska länders organisering av professioner skiljer sig starkt från Kontinentala länders organisering av professioner, som oftast kännetecknas av en stark relation till facket. Den vanligaste organisationsformen är att

professioner organiseras via staten, landsting eller kommuner, och via dem ingår de i en större byråkrati. Alla professioner är inte organiserade tillsammans via ett gemensamt fackförbund för den specifika professionen, men flera är organiserade via specifika fackförbund. 4. Tidigare redogjorde jag för att professioner delar ontologisk modell. Att de delar samma kunskapssystem gör att professioner kan bytas ut inom det egna skrået då deras betoning ligger i det kollektiva framför den enskilde. Med andra ord ska någon som innehar en profession kunna utföra det arbete som någon annan, av samma profession, gör (Brante 2009).

För att sammanfatta. Brante (2009, 2014) menar att professioner innehar en speciell typ av kunskap. Denna typ av kunskap är erkänd av samhället vilket också ger professioner deras särställning då det endast är via en utbildning till det professionella yrket som personer får utöva de uppgifter som professionella endast får utöva. Det således vanligt att denna typ av yrken innehar någon form av legitimationskrav. Professioner förenar abstrakt kunskap med professionell praktik i sitt yrkesutövande och det är i yrket deras ontologiska modell används för att beskriva och förstå hur olika situationer ska behandlas (Brante 2009, 2014).

## **5.5 Olika typer av professioner**

När professioner ska definieras finns det några yrken som är självklart definierade som professioner, till exempel läkare och lärare. Som jag beskrivit ovan skiljer sig dessa yrken ifrån varandra beroende på hur deras arbete är organiserat och vilken ställning yrket har. Brante menar att det finns olika typer av professioner, dels finns det de yrken som redan erhållit professionell status som jag beskriv ovan, dels finns det andra yrken som tangerar att vara professionsyrken, men som inte uppfyller alla de krav som jag beskrev i föregående avsnitt. Denna typ av professioner beskrivs antingen som preprofessioner eller som semi-professioner. Framväxten av dessa två menar Thomas Brante och Lennart G. Svensson (2015) beror på att välfärdsstaten har expanderat kraftigt från och med mitten av 1900-talet. Semi-professioner är till exempel sjuksköterskor och förskolelärare som utbildas på högskola, och forskning inom deras discipliner bedrivs inom nyare vetenskapliga fält, där det finns egna forskningsdiscipliner och det finns forskartjänster som är kopplade till det specifika området. Det som dock skiljer dem åt från övriga professioner är att deras kunskapsbas är mer fragmenterad och ämnet som sådant är ofta omdebatterat, vilket innebär att dessa yrken inte har samma starka ontologiska modell som andra professioner har. Kategorin preprofessioner strävar efter att få professionell status, de är står inför samma utmaningar som semi-professioner gör men deras kunskapsbas är än mer fragmenterad än vad semi-professioners är och det finns inte en strävan efter att utveckla



en mer solid kunskapsbas som skulle kunna utgöra grunden för en ontologisk modell (Brante & Svensson 2015).

Jag har valt att beskriva olika typer av professioner i denna teoridel eftersom jag undersöker hur en förvaltning har arbetat för att skapa mer tillit till sin profession, förskolelärare. Detta är en yrkeskategori som ännu inte innehar professionell status, men som aspirerar på att detta ska ske, detta anser jag är tydligast genom det legitimationskrav som infördes 2011 (SFS 2011:326). Jag kommer nu att beskriva hur jag använder mig av den organisationsteori som jag beskrev ovan tillsammans med professionsteori, detta gör jag för att skapa en modell för hur en semi-professionell roll kan förstås i ett organisatoriskt sammanhang.

### **5.6 Mot en organisationsteori av professionella**

Jag anser att det finns likheter mellan hur Mayer, Davis och Scoorman (2006) beskriver hur olika grupper kan inneha olika grad av tillit i en organisation med hur Brante (2009, 2014) beskriver den särställning och kunskap som professioner innehar. Till exempel menar Mayer, Davis och Schoorman (2006) att för att tillit ska kunna utföras av en aktör måste denna aktör inneha specifik kunskap, vilket de kategoriserade som förmåga. Detta är ett av de huvudsakliga kriterierna som Brante (2009, 2014) menar karakteriserar en profession. Vidare är professioner yrken som utför uppgifter andra yrkeskategorier inte får utföra, vilket igen är ett tecken på att den legitimitet som professioner har stämmer överens med de grupper som kan inneha tillit inom organisation. Ett annat moment som verksamt i denna teori över hur professioner organiseras inom sitt arbete är att Sverige har, som jag nämnt inledningsvis i denna uppsats, haft ett styrsystem som har utövat kontroll över de som arbetar inom det offentliga. En förståelse av detta skeende är att tilliten har varit låg till de som utfört arbetet inom det offentliga och att låta deras kunskap vara den som styr arbetet har således varit en risk. Den modell som jag vill lyfta fram här är att professionella kan organiseras på ett sätt som sätter tilliten till professionen först. Detta kan göras genom att den kunskap som professionen innehar får vara med och ta plats inom organisationen och den får lov att utveckla arbetet. Detta ökar den professionella autonomin och det ger utrymme för diskretion och andra typer av sysslor som är associerade med professioner.

Denna modell kommer att ligga till grund för hur jag analyserar det resultat som jag har fått fram via den studien som jag har gjort.

## **6. Resultat och analys**

I följande kapitel kommer jag att presentera resultaten från min studie och min analys av materialet. Jag kommer att inleda med en kort beskrivning av den organisation jag har undersökt. Resultatdelen ligger till grund för nästkommande del – analys – men jag kommer löpande att kontextualisera intervjupersonernas svar. Efter att jag har presenterat intervjupersonerna och den studerade organisationen kommer jag att arbeta utefter de frågeställningar som denna uppsats utgår ifrån.

### **6.1 Intervjupersoner och organisation**

I denna beskrivning av såväl intervjupersoner som organisationen, har jag valt att anonymisera båda delar. Intervjupersonerna kommer att beskrivas som ett team och jag kommer inte att nämna deras arbetstitlar. Jag väljer att göra på detta sätt av två anledningar. Den första är att en alltför detaljerad beskrivning av deras yrkesroller skulle kunna rucka på anonymiteten. Den andra anledningen är att jag inte har fokuserat på deras position inom organisation, jag har behandlat intervjupersonerna som representanter för förvaltningen, således anser jag att det inte är i huvudsak från deras specifika yrkesposition de talar, utan utifrån deras position inom den undersökta förvaltningen.

Ett undantag från detta är intervjuperson 5 – en forskare som har varit aktiv i arbetet med Tillitsdelegationen. I detta fall är det min ambition att även här att upprätthålla anonymiteten och därför skriver jag inte ut vilket universitet eller högskola som personen kommer ifrån.

### **6.2 Hur tillit började att skapas inom organisationen**

För att kontextualisera hur arbetet med Tillitsreformen började inom förvaltningen bad jag mina intervjupersoner att beskriva hur arbetet startade. En sammanfattning av de svar jag fick är att det inte finns ett direkt startdatum för när detta arbete började. Att utveckla den egna organisationen mot en organisation som präglas av tillit har varit närvarande under längre tid och det går inte säga exakt när det började, det har snarare varit inbyggt i deras arbetsmetod.

En sak som blev tydlig för mig under undersökningen var att arbetet med Tillitsreformen inte var något staten har sagt till organisationen att göra. Intervjuperson 5 som är forskare påpekar att de hittade organisationer som arbetade på olika sätt med tillit. De undersökte sedan hur de arbetade med tillit, vilket sedan blev exempel på hur ett tillitsbaserat arbete kan se ut. Med andra ord, de har arbetat på explorativt sätt för lokalisera vad tillit kan vara.

Intervjuperson 1 beskriver hur arbetet med Tillitsreformen har hängt ihop med andra processer som gjorts inom kommunen under senare år. En central fråga för kommunen i allmänhet har varit att försöka skapa likvärdighet, vilket i detta fall innebär att alla förskolor ska ha samma kvalitet i hela staden. För att höja kvalitén inom verksamheterna menar Intervjuperson 1 att det finns tre begrepp som har format deras arbete; kvalitet, kompetens och kapacitet. Intervjuperson 1 går vidare och förklarar problembilden på följande sätt:

Allt starkare fokus kan därmed riktas mot kompetensen. Vi har samtidigt en situation där vi nationellt utbildat för få förskolelärare, och andelen förskolelärare har sjunkit runt om i landet i takt med att förskolan byggs ut. När vår förvaltning startade hade vi ungefär 40 % förskolelärare, nu är vi nere i 30 %. Så den största personalkategorin inom förskolan är barnskötare, i hela landet. Samtidigt är det en yrkeskategori man talar man väldigt lite om utifrån ett nationellt perspektiv, exempelvis vad gäller behov av utbildning och kompetensutveckling. Även här råder stor brist. I [stad] är det endast 50 % av barnskötare som har formell kompetens, men nationellt är andelen ännu lägre. Så i realiteten saknar en stor del av förskolans personal adekvat utbildning. I [stad] har man samtidigt infört en extra yrkeskategori som kallas pedagoger, där det krävs en utbildning om minst 120 HP. Här återfinns till exempel dramapedagoger och grundskolelärare eller gymnasielärare som föredrar att arbeta med småbarn eller arbeta i en miljö där de inte behöver bedöma barnen och sätta betyg och så vidare. Här finns även barnskötare som utbildar sig till förskolelärare, som efter 120 poäng får titeln pedagog. Så [stad] har tre yrkeskategorier i förskolan. (Intervjuperson 1)

Det intervjuperson 1 beskriver är det finns en process som riktar sig till att stärka förskolelärarens professionella status inom organisationen. Detta går i samklang med det jag beskrev i min teoridel om hur förskolelärare är ett yrke med en diskuterad professionell status. I och med det legitimationskrav som nu finns på förskolelärare, har de på ett plan uppnått en del av det som definierar en profession, men att säga att de innehar samma status som en läkarprofession anser jag inte är möjligt, men resultaten pekar tydligt på att det pågår processer som stärker förskolelärare.

Vidare beskriver intervjuperson 1 arbetet med att stärka förskolelärare på följande vis:

En viktig fråga är hur kan vi man utveckla yrkets status, där är lönefrågan central, men också karriärmöjligheter, och där har vi exempelvis skapat förste förskolelärare, som en karriärmöjlighet. (Intervjuperson 1)

Att höja lönen kan ses som ett självklart steg för att ge mer status åt ett yrke. Vad Intervjuperson 1 beskriver är en organisationsförändring var man har flyttat en del av ledarskapet ut till förskolelärarna. För att stärka gruppen har då mer ansvar kommit till gruppen. Brante (2009, 2014) menar att professioner bland annat karaktäriseras av autonomi, vilket i detta fall innebär ett utökat ledarskap där de kan använda professionella kompetenser för att utföra arbetet.

Ytterligare steg har gjorts för att utveckla såväl organisationen som det arbete som förskolelärarna utför. Intervjuperson 1 förklarar den processen på följande sätt:

2016 utvecklades verksamhetens organisation. Den största förändringen var att större förskoleområden skapades – från tidigare 120 bildades 55. Förskolecheferna fick större enheter och större flexibilitet att nyttja resurserna. De fick ett vidgat, mer strategiskt uppdrag och mer utrymme för det pedagogiska ledarskapet. Som stöd skapades nya funktioner för ledningsstöd i form av biträdande förskolechefer, med inriktning mot administrativt stöd, bemanningsfrågor och liknande, och förste förskollärare, för att ge stöd i det pedagogiska utvecklingsarbetet i vardagen. I vart och ett av våra fem utbildningsområden finns även pedagogiska utvecklingsteam som stöttar förskolorna. Avsikten har varit att förlägga utvecklingsinsatserna så nära den pedagogiska verksamheten som möjligt. Sedan skapades även en utvecklingsenhet 2016 som arbetar på huvudmannens uppdrag med vissa kommunövergripande insatser för utveckling och uppföljning. (Intervjuperson 1)

Att kunna organisera sig utefter den kunskap som man besitter som profession är något som Brante (2009) menar är centralt för professioner, de är bärare av abstrakt kunskap som förenas med praktik. Vilket i detta fall innebär att utöver att bedriva den enskilda enheten också hantera frågor som rör alla förskolelärare i staden. Förvaltningen ger ett erkännande av den särskilda kunskapen som förskolelärare besitter när de i deras utvecklingsarbete väljer att kalla det för pedagogiskt ledarskap och pedagogiska utvecklingsteam.

Intervjuperson 2 gick mer på djupet i frågor kring det pedagogiska utvecklingsarbetet. Tidigare har man besökt verksamheterna och en utvärdering av arbetet har skett, det var personer från förvaltningen som skötte utvärderingen och den informationen stannade hos förvaltningen. För att knyta utvärderingen av arbetet till verksamheterna har man valt att låta verksamheterna själva göra utvärderingen, och ett fokus har varit att utvärderingarna ska grunda sig i en dialog och att de element som tidigare uppfattades som kontrollerande ska tas bort. Intervjuperson 2 beskriver den processen på följande sätt:

(...) att det inte var centrala kvalitetsstödare som utförde dem, vi flyttade ut dem ett steg i organisationen till de pedagogiska utvecklingsteamerna, för att den kunskap och erfarenhet som genereras av besöken ska landa närmare verksamheten, så att den kommer tillbaka, för det fanns kritik mot att, då är det fem stycken som sitter där på stabsavdelningen och får en massa kunskap, hur det ser ut i verksamheten, men hur kommer den kunskapen till del och tillbaka till oss, då blir det en input till oss som jobbar på stabsavdelningen, så förhoppningen är ju nu, i och med att, när vi har flyttat ut, den verksamheten att de pedagogiska teamerna som genomför den, ska kunna använda den inputen i sitt utvecklingsarbete, när de sen går ut och stöttar förskolan, så handlar det om att bygga upp kanaler och en organisation där det finns dialog mellan olika nivåer men det finns också någon slags rotation i systemet där kunskap och erfarenhet möts mellan olika håll (Intervjuperson 2)

I citatet ovan visar de på hur förvaltningen skapar strukturer för att den kunskap som förskolelärare, och i detta fall hela verksamheten, tas på allvar och erkänns. Att tillåta en

yrkesgrupp att själva utvärdera sitt eget arbete är i linje med hur professioner arbetar enligt Brante (2014). Att använda sig av den autonomi som en profession innehar är enligt Brante (2009) centralt för att professioner ska kunna utföra sitt arbete. Enligt Brante (2009) finns det tre typer av autonomi, den första är en relativ autonomi som handlar om förutsättningar för hur arbetet bedrivs inom organisationen, i samma autonomiform ryms även ekonomi och andra förutsättningar för hur arbetet ska bedrivs. Den tredje autonomiformen är intern autonomi som bestämmer formen eller innehållet i den professionella praktiken. Med detta menar Brante (2009) att någon som har en styrande roll, i detta fall är det förvaltningen, inte ska bestämma över arbetets innehåll då det är professionen själva som har den typ av kunskap som krävs för att utföra arbetet. Det ska dock påpekas att autonomi eller diskretion kan styras och den styrs. Brante (2009) menar att professionellas autonomi är relativ och den kan bli kontrollerad.

Intervjuperson 4 lyfter ett annat perspektiv, det arbete som utförs måste rapporteras till nämnden. Vidare poängteras det att det finns krav från nämnden som är ett mer top down perspektiv, det finns politiska mål som ska uppfyllas och enheterna har mål som de enligt lag måste uppfylla. En problematik som lyfts är det kan komma stora krav från kommunen, det kan vara krav om allas rätt till en likvärdig skola och att alla ska rätt till förskola. Dessa två frågor lyfts fram som två viktiga frågor och de i synnerhet är viktiga utifrån ett socialt hållbarhetstänk. Dessa krav kan dock föra med sig konsekvenser, såsom att det finns mer barn än vad förskolorna har kapacitet till att ta hand om. Det skapar då en konflikt mellan det professionella uppdraget och de krav som kommer från kommunen, då en för stor barngrupp kan hindra förskolelärare att utföra det arbete som deras semi-profession innebär.

Intervjuperson 4 beskriver spänningen mellan att vara en politiskt styrd förvaltning och att samtidigt lyfta den professionella kunskapen på följande sätt:

Jag tycker ändå, sen är det absolut inte perfekt, men det finns en ambition inbyggd, särskilt för den här avledningen skulle jag säga, att lyfta från ett enhetsperspektiv, att liksom skriva, bygga en uppföljning på det som finns enhetsnivå, och professionens bedömningar utifrån läroplanen och skollagen och baserat på det bygga en samlad kunskap skulle man kunna säga som går åt det andra hållet, det är här jag hamnar i, tycke, på ett sätt i konflikt i det dagliga arbetet, för jag sitter på det andra hållet (Intervjuperson 4)

I detta citat utläser jag främst två poängar, det ena är att hur kunskap organiseras inom organisationen är av vikt. En rimlig läsning är att ett motsatsförhållande kan existera där professionens kunskap inte tas till vara på, vilket är en hårdragen tolkning men poängen består trots den hårdragningen. Den andra poängen är att professionens kunskap faktiskt erkänns som något användbart och eller att kunskapen som professionen innehar är något att ta lita på.

Som jag menar det, är en organisation beroende av att kunna upprätthålla ett system där de olika kompetenserna har sin specifika roll i den större helheten, ergo organisationen. Intervjuperson 4 menar att det krävs en systematik för att förvaltandet av professionens kunskap ska kunna få existera som en reell entitet inom organisationen. Beslut och utveckling grundare sig då i det som professionen har fört fram, vilket då skulle stå i motsats till hur kunskap behandlas i en mer toppstyrd organisation.

Som poängterat tidigare menar Brante (2009, 2014) att kunskap är det som definierar en profession. Utan en specifik kunskap är professionen definierad utav sociala faktorer som inte är avgränsade till just professionen. En vidare tolkning av hur en profession får sin egen legitimitet är, som påpekat ovan, att dess kunskap är på ett sätt unik och till den kunskapen tillförs ett element av vad som tidigare beskrivits som tidsaspekten. Att tillåta att en organisation byggs upp utifrån en förhoppning att de som utför ett specifikt arbete slutför arbetet på ett adekvat sätt kan liknas vid att ta ut framtiden i förväg. Här kan vi fokusera på den senare delen av citatet från intervjuperson 4, att i denna tillitshandling finns det ett inneboende spänningsförhållande. Med andra ord, alla förhållanden inom en organisation är inte baserade på organisatorisk tillit då det finns flera instanser som inte är avhängda relationen mellan verksamhet och förvaltning.

Intervjuperson 4 fortsätter att berätta att i den rollen vilken hen är utförare i, är relationen starkare till den del som är politisk i organisationen. Dock menar intervjuperson 4 att det inte är helt stängt mellan professionen och nämnden, det kan absolut finnas rum för utveckling där professionens kunskap ligger till grund för beslut, men att det spänningsförhållande som finns där inte ska ignoreras och eller ses med för blida ögon då nämnden fyller en funktion för att hela staden ska fungera.

För att sammanfatta denna del av resultatet. Den förvaltning som jag har undersökt har startat ett arbete som syftar till lyfta förskolelärare som semi-profession. Det steg man har tagit mot att lyfta dem är låta deras kunskap få ta större del i organisationen. I likhet med vad Mayer, Davis och Schoorman (2006) menar är organisatorisk tillit, har förvaltningen gjort ett övervägt val för att ge tillit till förskolelärarna. Att aktivt välja att lyfta in en typ av kunskap är inte något som är lätt, då det kräver förändringar. Jag kommer i nästa del att lyfta fram de utmaningar som förvaltningen beskriver sig ha i denna process till ett mer tillitsbaserat arbete.

### 6.3 Tillitens utmaningar

Att det finns brist inom välfärdsyrken är ingen nyhet, flera yrken inom välfärden går på sina knän, vilket illustrerades i denna uppsatsinledning med sjukskrivningstal. Intervjuperson 4 menar på att det inom deras organisation finns en styrka i hur de ser på verksamheten generellt och professionen i synnerhet. I citatet nedan lyfts av intervjuperson 4 hur en profession är viktig för organisationen men också, på grund av den arbetskraftsbrist som råder, vilka problem en organisation ställs inför.

det är problematiskt att vi (...) har förskolelärarebrist, att det, riskerar att få konsekvenser för kvalitén i verksamheten, så det är också ett sätt att tydliggöra professionen, faktiskt att visa på bristerna, det är så vi måste göra det utifrån skollagen, (...), vi har haft en organisationsutveckling, ett försök till att bygga ett lite annorlunda stöd, eller en organisation kring förskolechefens ledarskap, med ett administrativt tänk kring biträdande förskolechefer den funktionen och förste förskolelärare som ska vara 60% enligt uppdragsbeskrivningen, på förskolorna, men de också ha ett sätt att jobba med läroplanen som utgångspunkt för att stötta upp professionen, alltså förskolelärarna i det pedagogiska arbetet, i det nära pedagogiska ledarskapet, och det är väl, man får säkert blandade bilder, men det är på helhet upplevs som en positivt, den kommer följas upp, den är så pass ny att den håller på att följas och utvärderas (Intervjuperson 4)

Intervjuperson 4 går sedan vidare och beskriver att det ökade ledarskapet som deras profession har tilldelats är under utveckling. Denna process illustreras med att professionen har fått större utrymme i såväl organisation som i praktiken/jobbets utförande. Att agens för en specifik grupp i en organisation utvecklas kan tolkas på följande sätt.

Mayer, Davis och Schoorman (2006) menar att tillit skapas genom en risk, en part ger den andre möjlighet till att agera och uppfylla det krav som ställs på det som den är förtrodd att göra uppgiften på. Det är med andra ord ett sätt att värdera den kunskap som någon eller några kan inneha. Risken i detta fall kan röra sig om att det inte finns resurser till att utföra det arbete som enligt lag ska utföras eller att den professionella praktiken strider mot det politiskt ställda kravet. Att det råder den typen av förhållande är inget som framkommit i mitt material. Men flera av intervjupersonerna lyfter att det finns en möjlighet att den kapacitet av personal som de har inte kan täcka upp de krav som ställs från nämnden.

Flera av intervjupersonerna påpekar att bristen på personal, främst då bristen på förskolelärare, påverkar hur arbetet organiseras. De andra yrkeskategorierna som finns är huvudsakligen två kategorier där den ena är mer en allmän tjänst som kräver en kandidatexamen och den andra kräver gymnasiekompetens. Att det finns en brist på anställda med professionell kunskap inom organisationen samtidigt som professionen har tillskansats ett högre mandat anser jag kan tolkas

som en ökning av komplexiteten inom organisationen. En lösning skulle kunna vara att förlita sig på det som Luhmann (1968/2000) kallar för den rationella misstron, vilket i vidare betydelse här får symbolisera hur NPM har kommit till uttryck tidigare. Eftersom det finns brist på anställda med rätt kompetens skulle då en lösning kunna vara att styra mer hårt och mer stramt. Organisationen som jag valt att studera har dock valt att inte använda sig utav misstro, utan istället låta tilltron till professionen verka inom organisation, vilket då kan skapa vad jag kallar organisatorisk tillit.

Intervjuperson 3 utvecklar hur de har arbetat med de risker som finns, i detta fall är det kvalitén på verksamheten som står i fokus:

(...) att vi har förskolelärarebrist riskerar att få konsekvenser för kvalitén i verksamheten, så det är också sätt att tydliggöra professionen, faktiskt att visa på bristerna, det är så vi måste göra det utifrån skollagen (...) (Intervjuperson 3)

Det intervjuperson 3 lyfter i citatet ovan är att det finns en poäng med att lyfta de brister som finns, och att problemen kan bli synliga genom att bristerna får ske i verksamheterna, att det är okej för att visa på vilka steg som behöver tas för att lyfta förskolelärarna. Utan en tydlig grund till vilka brister som finns kan det bli svårt att genomföra förändringar som syftar till förbättring.

Vidare menar intervjuperson 3 att de har gjort förändringar för att stödja förskolelärare. Hen uttrycker denna förändring på följande sätt:

(...)vi har haft en organisationsutveckling, ett försök till att bygga ett lite annorlunda stöd, eller en organisation kring förskolechefens ledarskap, med ett administrativt tänk kring biträdande förskolechefer, den funktionen och förste-förskolelärare som ska vara 60% enligt uppdragsbeskrivningen, på förskolorna, men de också ha ett sätt att jobba med läroplanen som utgångspunkt för att stötta upp professionen, alltså förskolelärarna i pedagogiska arbetet, i det nära pedagogiska ledarskapet (...) (Intervjuperson 3)

Det som lyfts i citatet ovan är att förvaltningen har gjort förändringar som lyfter in förskolelärarnas semi-professionella kompetens in i verksamheten och låter den styra. Det är förenat med risk, som beskrevs ovan, men flera av intervjupersonerna lyfter vikten av att låta denna förändring vara en process. Intervjuperson 2 uttrycker arbetet med denna förändring på följande sätt:

Jag tror alltså framförallt så måste vi jobba så himla långsamt, ibland så tror vi nog att det ska gå fortare än vad det gör, men det har vi upptäckt att tillit får man bygga så otroligt långsamt, och vi kan inte komma på centralt att vi ska ha funktioner som stödjer tillit, utan då måste det ju gå från båda hållen, att båda måste uppleva att man har varit med utformat den organisationen för att det ska kunna byggas på tillit. (Intervjuperson 2)



Det som intervjuperson 2 lyfter är först och främst den utmaning som många organisationer står inför, implementeringen av någonting nytt och den tid det krävs för att förändringen ska ske. Hen lyfter att funktioner som centralt ska skapa tillit är problematiskt då det inte blir en tillitsrelation om det endast är en envägskommunikation. Det som är centralt i detta citat anser jag är att det lyfter problematiken med tillit från flera håll. Att tillsätta en arbetsgrupp som ska skapa tillit på ett eller annat sätt är inte gångbart, poängen för från den förvaltning som jag har undersökt är att tillit är en relation som måste få lov att skapas från alla aktörer som är inblandade, annars blir nog resultatet av att försöka skapa tillit det motsatta. Istället krävs det, som intervjuperson 2 lyfter, att organisationen utformas utifrån alla inblandade för att relationer mellan de olika nivåerna inom organisation ska skapas och att dessa relationer ska vara tillitsfulla.

Att en organisation tillåter flera lager inneha kontroll över utfall kan ses som en metod för att stärka tilliten, vilket kan ha positiva effekter övertid som möjligt kan motverka de sjukskrivningstal som jag i inledningen beskriv som ett patologiskt problem inom välfärdsyrken. Brante menar att en profession upplever att en för stor byråkratisk styrning påverkar arbetet negativt (Brante 2014:347). En för hög styrning påverkar den autonomi som är ett krav för en profession. Brante beskriver en tidigare reform, autonomireformen, som främst riktades mot akademiker. Denna process innebar ett mer delat styre mellan olika yrkeskategorier och att nya typer av tjänster infördes, såsom organisationsprofessionella (Ibid:351). Vidare argumenterar Brante (2014) för att frustration hos professioner uppstår när de jobb som en profession har kunskap till, inte får utföras på det sätt som professionens kunskap är tänkt att vara till för.

Det resonemang som jag förde ovan tillsammans med Brantes (2014) teori om professioner visar på det konfliktfält som uppstår när professioner ska styras och eller styra. En reducerad lösning skulle kunna vara att tilldela makt och mandat till professionen inom vissa frågor eller dylikt. Jag skulle dock hävda att inom välfärdsyrken är det mer komplext än så. Ett sätt att förstå den komplexa bild som jag vill måla är att koppla samman de resonemang som jag förde ovan tillsammans med de resonemang som fördes kring professionens inflytande över sin egna praktik. Tidigare i uppsatsen lyfte jag och intervjupersonerna vikten av att de mål som ska uppfyllas behöver tolkas utifrån såväl förvaltningen som professionen. Att det på den nivån finns en etablerad relation mellan de olika aktörerna inom verksamheten tillsammans med ett utökat styrande från professionen menar jag på är en konstruktion som bör generera tillit. Detta

menar jag eftersom autonomi och kunskap får verka inom organisationen. En tolkning kan också vara att denna typ av organisering kan motverka de konflikter som kan uppstå när en profession inte tillåts att utföra det arbete som de har kunskap till.

Ett sätt som förvaltningen har ändrat sitt arbete är man har gjort en förändring i hur verksamheternas arbete utvärderas, vilket nämndes i tidigare avsnitt. Det förvaltningen har gjort är att man har ändrat hur utvärderingen av arbetet sker, från att det har varit en grupp från förvaltningen som gör utvärderingen är det istället verksamheten själva som skattar det arbete som görs. Detta har förvaltningen gjort då det tidigare har upplevts som kontrollerande när det har varit dags för utvärdering. Ett exempel av detta ger intervjuperson 3:

(...) man upplever att ledningen hade synpunkter på arbetssätt, man stod på gården, man pratade med varandra istället för att man var närvarande i barnens lek, men, och då kom det såhär att, ni måste ändra ert förhållningssätt ute på gården, ni måste göra såhär och såhär och såhär, och då säger de att det här känner vi inte igen oss i, vi förstår inte vad de vill att man ska göra, och då är det är kommunikationsmönster som, där man upplever att, alltså som någon uttrycker, överförmynderi snarare än att, vi pratar om vad vi gör tillsammans och vi tycker att det kan göras på ett annat sätt (...) (Intervjuperson 3)

Intervjuperson 3 menar att man tidigare i verksamheterna upplevt att man har fått kritik för situationer som de inte har känt igen sig i. Man har gjort något som sedan har tolkats på ett felaktigt sätt och därför har man upplevt att hela situationen har varit mer en funktion av kontroll än vad det har hjälpt verksamheten att utvecklas. För att utveckla sitt arbete mot mindre kontroll har förvaltningen valt att verksamheterna ska självskatta sig istället. Denna skattning grundar sig i 18 punkter vilka alla är förankrade i läroplanen.

Och där kan man väl säga, där är det 18 olika områden, som alla är kopplade till läroplanen, och då skulle man kunna säga att det är ett sätt att mäta (...) (Intervjuperson 3)

Poängen med att lyfta fram att verktygen är grundade i läroplanen är att det utgör en väsentlig grund för såväl förskolelärarnas yrkesutövning som för förvaltningens arbete. Lagen utgör grogrunden för vad arbetet ska uppnå och det är därför lagtexten också står i centrum för hur arbetet utvärderas.

(...) där det är tydligt att om det finns en förskolechef som tar ut riktningen och har en vision så ser man ofta liksom tydliga effekter av det, både hur medarbetarna upplever liksom tillvaro på förskolan men också, liksom positiva effekter för barnen, att man medvetet vill jobba på ett visst sätt. (Intervjuperson 3)

En effekt som intervjuperson 3 lyfter utifrån självskattningsarbetet är att vikten av det interna ledarskapet har haft en positiv effekt. Hen menar att något som har varit positivt är att om det

finns ett tydligt ledarskap i verksamheten skapas en arbetsmiljö där medarbetarna upplever att de kan uppfylla det uppdrag som de har.

Vidare menar intervjuperson 3 på att i arbetet med att utveckla verksamheterna uppstår det en diskussion kring vad de olika delarna i hela organisationen gör och vilken funktion de olika fyller. Hen menar att det kan vara svårt att förstå varför en del av organisationen behöver en typ av information och så vidare. Det finns med andra ord problem med att se vikten av den andres arbete mellan de olika delarna i organisationen. Att det finns konflikter inom organisationen av denna typ kan försvåra arbetet med tillit mellan de olika delarna av organisationen. Intervjuperson 3 definierar vad tillit är i organisationen på följande sätt:

Ja men tillit kommer väl inte förens man har sett att motparten levererar, ger någonting tillbaka, tänker jag. Man måste, det måste väl kanske vara en win, win. (Intervjuperson 3)

Det som intervjuperson 3 lyfter är i samstämmighet med den definition av tillit som Mayer, Davis och Schoorman (2006) menar är tillit inom organisationer. Tillit i detta fall är en relation mellan två parter där den ena ger tillit och den andre uppfyller den tilliten. Inom organisation kan detta arbete vara svårt, då det dels finns utmaningar i att se de olika delarna av organisationens funktion. Intervjuperson 3 beskriver att arbetet ute i verksamheterna är tungt och att det ibland upplevs som att de blir belastade med administration som hindrar dem från att utföra det arbete som är viktigast för verksamheter där och då. Hen menar dock att i och med att förskolelärarna har fått en stärkt autonomi har också kommunen fått ändra vilka behov som är mest centrala för verksamheten då förskolelärarna har kunnat ge en annan bild än vad som tidigare varit. Vidare poängterar intervjuperson 3 att det är centralt för hela organisationen att veta när de olika delarna av organisationen agerar utefter de arbetsuppgifter som de måste göra. Med detta avses att det måste finnas en tillitsrelation i alla led genom hela organisationen för att arbetet ska kunna fortgå.

För att sammanfatta detta avsnitt vill jag lyfta upp två saker som jag anser är det viktigaste. 1. Att det finns spänningar i organisationen på grund av den personalbrist som råder är något som alla intervjupersoner har lyft som faktorer till varför det finns hinder till att lyfta professionen till den nivån som organisationen vill. Att jobba med personalbrist förhindrar helt enkelt arbete med tillitsfulla relationer. 2. Förvaltningen har gjort förändringar för att ta bort de maktdimensioner man har upplevt funnits tidigare, och dessa har främst handlat om att ta bort de instrument för kontroll som man tidigare har använt sig av. De personer jag har intervjuat

menar på att detta har gett en positiv effekt då denna nya process tar tillvara på förskolelärarnas egen kunskap och låter denna kunskap vara bärande för hur arbetet ska bedrivas. Således har den abstrakta kunskapen som semi-professionen innehar fått förenas med praktik, vilket har skapat en mer professionell arbetsmiljö.

## 7. Analys

I detta kapitel presenterar jag min analys utifrån de resultat som redovisats i föregående kapitel. Jag kommer till en början analysera min empiri utifrån de teorier jag presenterade i teoridelen samt återknyta till tidigare forskning. Avslutningsvis kommer jag att besvara mina två frågeställningar.

### 7.1 Tillitens utmaningar

Den organisation som jag undersöker hanterar vad som beskrivits som en semi-profession (Brante 2009). Denna professionsform bär med sig inneboende konflikter då denna form inte innehar samma erkännande och legitimitet som en erkänd profession har. Organisationen har arbetat med en process där semi-professionen har fått mer utrymme att agera. Detta har gjorts på flera nivåer, till exempel via utökat ledarskap till semi-professionen och att styrandet har förflyttats närmare själva verksamheten. Med andra ord, där förskolelärarna utför sitt arbete sker också styrandet. Denna process har utmaningar då det inte är nödvändigt att en semi-profession innehar alla de attribut som kan tänkas krävas för att utföra ett professionellt arbete fullt ut, i alla fall med hänsyn till hur professioner får legitimitet utifrån Thomas Brante (2014). Han menar att professioner får sin legitimitet genom att vara bärare av kunskap och utföra den praktik som den specifika kunskapen bär med sig. Således finns det här en lucka mellan det semi-professionella och det professionella.

Innan jag fortsätter vidare i denna analys vill jag påpeka en sak som jag anser är viktig. Jag menar inte att förskolelärare saknar kompetens eller för den delen gör ett sämre jobb på grund av deras professionella status. Det jag analyserar i detta avsnitt är den teoretiska aspekten och vilka konflikter som uppstår inom den teoretiska förklaringen. Att inneha en semi-professionell status är inte lika med att vara sämre på något sätt, det är snarare en fråga om erkännande och hur länge yrket har erkänts som en profession eller inte. Jag kan dock inte komma runt att denna konflikt finns inbyggt i teorin och jag måste därför ta detta i beaktning. Jag hoppas att läsaren ser vilka problem det är jag belyser och att jag inte svartmålar en yrkesgrupp.

Tillit inom en organisation beskrevs tidigare utifrån Mayer, Davis och Schoormans (2006) definition. Att ge någon tillit är att överväga risker och utifrån de risker som finns bedöma vad som är mest lämpligt att göra utefter de scenarion som finns. Vidare är tillit hos Mayer, Davis och Schoorman (2006) en relation mellan den som ger tillit och den som blir förtrodd. Båda spelar varsin roll i detta sammanhang och särskilda regler ska uppnås.

Flera av respondenterna påpekade att förskolelärare står inför en utmaning då det råder brist på personer som utbildar sig till yrket. Min tolkning av detta förhållande är att det finns en risk med att ge en grupp tillit då det kan uppstå problem för verksamheten att fylla arbetsplatserna med just utbildade förskolelärare. Att organisationen då har gjort flera insatser, såsom förste förskolelärare, vilket stärkt ledarskapet och flyttat ut bedömningen av det egna arbetet till själva arbetsplatsen, kan då stå som hinder för semi-professionen då det inte finns personer på plats med rätt kompetens, som kan uppfylla det professionella arbetet. Således finns här en risk för att den utvecklingen mot ett tillitsfullt arbete inte går att genomföra. Brist på personer med rätt kompetens står således i vägen för att tillit ska kunna uppstå.

Trots att de hinder som jag beskriver ovan finns i hela organisationen menar respondenterna att i de fall de har ändrat arbetet mot att förskolelärarna får mer autonomi, har förändring också lett till ett mer tillitsbaserat arbete. Att låta den abstrakta kunskapen som Brante (2014) menar att professioner innehar ha varit verksam i verksamheterna, har gett effekt då det är just denna typ av kunskap som har kunnat utveckla den praktik som de utför på verksamheterna till att vara mer sann mot det uppdrag som finns hos förskolelärarna.

Thomas Brante (2014) menar att professioner använder sig av abstrakt kunskap förenat med praktik. Brante (2014) menar att mekanismer är en del av den professionella kunskapen och att mekanismer är en av de verktyg som professionella använder sig av när de använder sin abstrakta kunskap. Brante (2014) menar att mekanismer är ett begrepp som har flera definitioner. Mekanismer definieras ibland som processer, ibland som händelser och ibland som aktiviteter. Det är även omstritt var mekanismer sker, är det på individnivå eller är mekanismer endast i det strukturella makroplanet, är frågor som ständigt debatteras. Brante (2014) menar att en mekanism är omgiven av en struktur. Brante (2014) menar att om vi vill undersöka ett fenomen kan vi undersöka om detta fenomen korrelerar med någonting annat. Om något är orsakat av någonting annat, om A har orsakat B, menar Brante (2014) att vi ska undersöka vilken mekanism som orsakat att A har föranlett B. Vidare menar att Brante (2014) att den mekanism som föranlett ett förhållande mellan A och B också är beroende av den struktur som mekanismen är omgiven av (Brante 2014).

I denna undersökning menar jag att det finns förhållande mellan A och B. Jag menar att B är tillitsrelationer i organisationer och det som har orsakat att dessa relationer har kunnat uppstå är de organisationsförändringar som förvaltningen har gjort för att skapa agens åt

förskolelärarna. Mekanismen i min analys är den abstrakta kunskapen som förskolelärare har och att denna kunskap har fått ta en större roll i arbetet ute på enheterna har gjort att ett mer tillitsbaserat har kunnat ske. Strukturen som förskolelärarna och de andra delarna av organisationen rör sig inom är effekten av de besluten som kretsar kring deras arbetssituation. Jag vill här påpeka att jag inte syftar på att struktur skulle vara likvärdigt lagar och regler, jag menar att strukturen rör sig på ett mer abstrakt plan, vilket i detta fall är kombinationen av att förskolelärare är en semi-profession vars abstrakta kunskap tidigare inte fått ta den plats som den behöver göra för att en professionell praktik ska uppstå. Kontexten i min undersökning är sammanlänknigen mellan alla de faktorer som jag har presenterat i resultatdelen ovan, brist på personal, hur förskolelärare får använda sig av sin abstrakta kunskap och hur arbetet har organiserats av förvaltningen.

Jag menar att en förståelse av varför det har skett förändringar mot ett mer tillitsbaserat yrkesutövande inom den förvaltning jag undersökt kan förklaras utifrån den modell jag presenterade ovan. Jag kommer i nästkommande stycke fördjupa denna analys.

Claudia Gillberg (2008) menar att förskolelärares abstrakta kunskap är något som har undervärderats. Hon menar att begrepp som omsorg har en könskodning, vilket har förhindrat förskolelärare från att nå en professionell status då de hanterar frågor rör just omsorg. Att ett begrepp är könskodat menar Gillberg (2008) har den effekten att om begreppet är kvinnligt kodat värderas det lägre än andra begrepp. Detta menar Gillberg (2008) har en effekt på den autonomi som förskolelärare behöver för att kunna utföra sitt professionella arbete. Jag menar att på grund av den struktur som presenteras i detta stycke har förskolelärare ett motstånd när de ska utföra sitt arbete. Att inte kunna använda sig av den kunskap som är förknippat med ens utbildning skapar ett förhållande där det inte går att agera professionellt.

Att inte kunna hävda att begrepp såsom omsorg har en vetenskaplig förankring förhindrar den praktik som förskolelärare ska utföra, vilket i sin tur förhindrar att det skulle kunna uppstå en tillitsfull relation. Brante (2014) menar att professioner definieras utifrån deras tillämpning av vetenskaplig kunskap tillsammans med praktik. Att det då finns strukturer som håller tillbaka professioner, i detta fall semi-professionen förskolelärare, förhindrar helt enkelt att det ska kunna uppstå ett professionellt arbete. Vilka konsekvenser detta har kan jag inte uttala mig kring då detta inte framkommit i min studie. Men vad som har framkommit i min studie är att

tidigare har förskolelärare upplevt att det har funnits element av kontroll, och att förvaltningen nu har tagit steg för få bort de element som uppfattats som kontrollerande.

Att förvaltningen har tagit bort kontrollerande element och lyft in förskolelärarnas egna kunskap är steg mot att arbetet ska kunna bli mer professionellt. Förvaltningen har arbetat med att arbeta bort strukturer som har föranlett att arbetet inte har kunnat vara mer professionellt. Förvaltningen har lyft att det finns en maktproblematik och denna har man försökt att råda bot på. Jag kan här inte uttala mig kring huruvida alla maktrelationer är borta, men det jag kan påpeka på är att man har gjort strukturella förändringar för att öka autonomi hos förskolelärarna.

Jag vill lyfta att förändring tar tid och flera av mina intervjupersoner lyfter att skapa en förändring är en process. Jag väljer att tolka detta som att förvaltningen har som ambition att alla relationer inom organisationen ska vara tillitsbaserade men att detta tar tid. En analys av detta som jag gör är att förskolelärare och deras yrkesutövning under längre tid har varit präglad av att de inte haft den autonomi som krävs för att kunna göra ett professionellt arbete. Som jag nämnde i min teoridel har förskolelärare tidigare kategoriserats som pre-professioner, vilket innebär att deras praktik inte har varit förankrad i vetenskaplig kunskap till den grad som krävs för att arbete ska anses vara professionellt (Brante 2014). Detta innebär att arbetet är fragmenterat och innehåller inte samma homogenitet som professioner har.

Det legitimationskrav som nu finns på förskolelärare har gjort att det kan krävas ett mer professionellt arbete från dem och att de själva kan hävda sin egen status inom organisationen och i samhället. Jag menar att de steg som har gjorts i den förvaltning som jag har undersökt är steg mot att förskolelärare ska få en högre status i samhället och att deras autonomi stärks.

Jag anser att det den förvaltning jag har undersökt har arbetat med att förändra är såväl strukturen som kontexten som förskolelärare arbetar i. Således finns det arbete som syftar till att lyfta en arbetsgrupp och att detta lyft ska innebära förändringar i deras praktik och att deras kunskap få vara ta mer plats. Min analys av detta är det har skett handlingar som syftar till att skapa mer tillit vilket har haft en påverkan till ett mer professionellt sammanhang för förskolelärarna.



## 7.2 Frågeställningar

I detta avsnitt kommer jag att sammanfatta hur jag har genom denna uppsats besvarat mina två frågeställningar.

### 7.2.1 Frågeställning 1

Hur har den studerade organisationen gjort förändringar för att skapa tillit?

Under de intervjuer som jag gjorde och i den analys jag har gjort av min empiri menar jag på att det som har gjorts i den förvaltning som jag har undersökt är att skapa processer som syftar till att förändra de strukturer som tidigare har gjort att förskolelärare inte har kunnat agera på det sätt som är önskvärt för en semi-profession. Förvaltningen har lokaliserat hinder som finns i deras organisation som har begränsat handlingsutrymmet för förskolelärare. Förvaltningen menar att arbetet med att förändra kontexten för förskolelärare i synnerhet och organisationen i allmänhet är en långsam process, vilket gör att det inte går att uttala sig om vilka exakta effekter förändringsarbetet har haft. Det finns tendenser som pekar åt arbetet har förbättrats för förskolelärarna, men att hävda att detta arbete har upphävt alla problem som finns i organisationen skulle vara felaktigt.

Det som organisationen konkret har gjort är att man har valt att lyfta förskolelärarnas egna kompetens in i organisationens arbete. Jag vill dock påpeka att jag inte menar att den tidigare var helt frånvarande, jag syftar här på att den nu efter de förändringar som har gjorts får ta större plats.

För att återgå till vad organisationsvetarna Mayer, Davis och Schoorman (2006) menar vad tillit är inom organisationer. De menar att tillit skapas efter tre begrepp, samarbete, förtroende och förutsägbarhet. Ingen av dessa begrepp kan enskilt ge upphov till tillit inom en organisation, men författarna menar det är en kombination av dessa tre begrepp som skapar förutsättningar för att tillit ska kunna ske. Vidare menar de även att tillit är någonting som överlagts, med andra ord innebär detta att tilliten är handling där någon har övervägt andra alternativ och utforskat vem eller vilka som är bäst lämpade för att utföra en särskild uppgift.

I fallet med den organisation som jag undersökt har de tagit steg till att skapa tillit inom organisationen. Jag menar att de har skapat ett samarbete då de har tillsammans med förskolelärarna utvecklat de moment som tidigare uppfattades som kontrollerande. Tillsammans har de utvärderat arbetet vilket har gjort att man har förändrat vissa processer för

att skapa en annan struktur som ta bort några av de element som tidigare var associerade med makt. Förtroende hos Mayer, Davis och Schoorman (2006) innebär att det sedan tidigare har funnits en relation mellan den som ska ge tillit och den som ska utföra det uppdrag som man har fått från tillitsgivaren. I denna studies fall har de en naturlig relation till varandra då de ingår i samma organisation. Således vet förvaltningen om vilken typ av förtroende de kan ha för de som arbetar ute i verksamheterna, vilket innebär att det finns en förutsägbarhet i beteende från de som arbetar i verksamheten. Vidare menar Mayer, Davis och Schoorman (2006) att tillit alltid är förenat med risk och att denna risk är kontextuell. I den förvaltning som jag har studerat menar jag att risken som finns är att fler lämnar sitt yrke, eller att rekryteringen av nya förskolelärare blir svårare. Flera av mina respondenter poängterar att bristen på förskolelärare är ett problem för att organisationen ska kunna utvecklas. Jag anser den risk som förvaltningen har lokaliserat vara att det skulle bli ännu svårare att attrahera ny personal om inte semi-professionen stärks.

### **7.2.2 Frågeställning 2**

Hur har dessa förändringar påverkat professionen inom den studerade organisationen?

Jag har i min resultatdel visat på att hur de förändringar som förvaltningen har gjort kan tolkas som ett sätt för att stärka förskolelärarnas position inom organisationen. Förvaltningen har höjt deras semi-professionella kunskap och ökat deras autonomi genom att ge dem möjlighet till ett utökat ledarskap.

Jag anser de förändringar som har gjorts syftar till att stärka professionen. De förändringar som har gjorts ökar autonomi och värdesätter kunskapen hos förskolelärarna. Jag anser att detta stämmer överens med vad Thomas Brante (2014) menar är ett signifikanta drag hos professioner. Att förvaltningen har gjort förändringar som syftar till att stärka förskolelärarna anser jag är ett sätt för att dels skapa mer tillitsfulla relationer, vilket jag beskrev ovan, och att låta en semi-profession utvecklas till att stärka sin egen yrkeskategori och i förlängningen den egna praktiken.

Jag menar på att de förändringar jag beskriver kan leda till förskolelärare får en stärkt roll i såväl samhället som i den organisation som de arbetar inom. Ett mer diversifierat yrke ger mer utrymme för forskare att studera denna semi-profession, vilket kan leda till att den abstrakta kunskap som förskolelärare besitter kan bli mer komplex. Ett utfall av detta skulle kunna vara

att förskolelärare kan uppnå statusen av en profession, men det är dock flera steg som behöver tas innan den statusen kan uppnås.

## 8. Slutsatser

Jag har i denna uppsats undersökt hur en förvaltning har ändrat sitt arbete för att skapa mer tillit inom hela organisationen. Ett fokus som har varit genomgående i hela denna uppsats är att den förändring som förvaltningen har gjort har främst ändrat arbetet för de förskolelärare som arbetar inom organisationen.

Jag har definierat denna arbetsgrupp som en semi-profession i enlighet med Thomas Brantes (2009, 2014) sätt att beskriva definierar en yrkesgrupp under vissa villkor. Jag har visat på att det finns en spänningsförhållande för yrkesgrupper som definieras som semi-professionella då dessa grupper inte har samma status som en klassisk profession. Att detta spänningsförhållande finns har legat till grund för min analys av hur förskolelärarnas position inom organisationen har förändrats. Förskolelärare har fått större autonomi och deras kunskap har fått större utrymme inom organisationen.

Ett annat analysverktyg som jag har använt mig av i denna uppsats är begreppet tillit. Jag har definierat begreppet på en mesonivå vilket innebär att jag definierar tillit utefter den struktur som finns inom organisationen, och hur denna struktur påverkar förskolelärarna.

Jag vill påstå att de förändringar som har skett inom organisation kan tolkas som förskolelärare har fått en stärkt position inom organisationen. Förvaltningen har infört ett arbete där de lyfter det som jag har definierat som tillit som en viktig faktor till att kunna ge förskolelärare större autonomi.

Jag vill påpeka att min undersökning är begränsad, vilket jag kommer att redogöra för i nästa avsnitt. De slutsatser som jag drar är främst teoretiska. Jag har inte undersökt hur förskolelärare själva upplever de förändringar som skett inom den organisation som jag har undersökt. Således är inte förskolelärare själva en del av denna undersökning utan de slutsatser jag drar är främst från den teori jag har använt mig av och hur förvaltningen beskriver den process som de har inlett och arbetat med.

## 9. Metodkritik

Jag har i denna studie främst undersökt hur en förvaltning beskriver hur de har gjort ett förändringsarbete för att skapa mer tillit inom deras organisation. Jag har låtit de jag har undersökt stå som ensamma förklarare till hur detta arbete har gått till och vilka effekter det har haft i organisationen.

En kritik av min undersökning är jag inte har undersökt hur förskolelärare själva upplever hur denna förändring har påverkat deras yrkesroll. Jag valde att undersöka förvaltningens arbete då Tillitsdelegationen menar i sin SOU 2017:56 att deras arbete tar avstamp i att undersöka hur olika förvaltningar arbetar med tillit i deras organisation.

Jag kan således inte uttala mig hur förskolelärare själva har upplevt denna förändring. Det kan till och med vara så att de själva inte har upplevt att det har gjorts förändringar som har påverkat dem.

Således finns det problem med extern validiteten i denna uppsats (Bryman 2002:44–45), det går inte att dra några större slutsatser av mitt material som skulle kunna generaliseras mot andra förvaltningar eller professioner. Det jag har gjort för att lösa denna problematik är att jag har dels fokuserat på att ge ett teoretiskt svar på de problem som mina intervjupersoner har beskrivit och dels har de slutsatser jag dragit varit kopplade till den kontext jag har undersökt. Inga övriga slutsatser har dragits, med andra ord, jag har inte uttalat mig kring om de förändringar som den organisation som jag har undersökt skulle kunna påverka alla förskolelärare i hela landet. Slutsatserna kretsar endast kring den kontext som jag har undersökt. Och jag menar därför att studie innehar istället intern validitet (Bryman 2002:44), jag har beskrivit hur mitt material förhåller sig till den teori jag presenterat och där visat på ett samband mellan just empirin och teorin.

## 10. Vidare Forskning

Jag har i min studie fokuserat på en förvaltning. Att gå vidare med denna forskning anser jag är att gå till förskolelärarna och undersöka hur de upplever den förändring som jag har beskrivit i denna uppsats och hur den har påverkat deras arbete.

Ett annat spår som jag ser som intressant att forska mer kring är hur andra semi-professioner och organisationen kring dem har utvecklats. Jag anser att den modellen jag har tagit fram i denna uppsats, kombinationen av tillitsbegreppet och professionsteori, är ett teoretiskt tankesätt som skulle kunna utvecklas genom att undersöka andra semi-professioner. Det skulle kunna bringa ett djup till hur dessa teorier kan användas och ge en bredd till hur olika semi-professioner kan analyseras vilket jag anser är ett viktigt fält då de är bärare av välfärdsstatens yrken och därmed fyller en viktig och fundamental funktion i det samhälle som vi lever i.

## 11. Litteraturförteckning

- Ahrne, Göran & Svensson, Peter. 2015. *Handbok i kvalitativa metoder*. Malmö: Liber
- Blennerger, Erik & Trägårdh, Lars (2009). *Tillit i det moderna Sverige: den dumme svensken och andra mysterier*. 1. uppl. Stockholm: SNS förlag
- Brante, Thomas. 2009. "Vad är en profession? Teoretiska ansatser och definitioner". Lindh, Maria (red.) Rapportserie: Vetenskap för profession nr 7. Borås: Högskolan i Borås, ss. 15-34
- Brante, Thomas (2014). *Den professionella logiken: hur vetenskap och praktik förenas i det moderna kunskapssamhället*. 1. uppl. Stockholm: Liber
- Brante, Thomas (2015). *Professionerna i kunskapssamhället: en jämförande studie av svenska professioner*. 1. uppl. Stockholm: Liber
- Bryman, Alan (2002). *Samhällsvetenskapliga metoder*. 1. uppl. Malmö: Liber ekonomi
- Försäkringskassan (2016) *Socialförsäkringsrapport 2016:7 Sjukfrånvarans utveckling 2016*  
[https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/a2001891-5c47-4b8a-b47b-64dfbbd48555/socialforsakringsrapport\\_2016\\_07.pdf?MOD=AJPERES](https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/a2001891-5c47-4b8a-b47b-64dfbbd48555/socialforsakringsrapport_2016_07.pdf?MOD=AJPERES)
- Försäkringskassan (2018) Sjukfrånvaro, sektor och företagsstorlek, Korta analyser 2018:1  
<https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/528676c6-97cc-46bf-b639-72f14427dc5e/korta-analyser-2018-1.pdf?MOD=AJPERES&CVID=>
- Gillberg, Claudia (2008). *Autonomi i förskolan – illusion eller möjlighet?* I Jonnergård, Karin, Funck, Elin K. & Wolmesjö, Maria (red.) (2008). *När den professionella autonomin blir ett problem*. Växjö: Växjö University Press
- Gillberg, Claudia (2009). *Transformativa kunskapsprocesser för verksamhetsutveckling – en feministisk aktionsforskningsstudie i förskolan*: Växjö University Press
- Karlsson, Tom S. (2017). *New Public Management: ett nyliberalt 90-talsfenomen?*. Upplaga 1  
Lund: Studentlitteratur
- Leslie Budd, (2007) "Post-bureaucracy and reanimating public governance: A discourse and practice of continuity?", *International Journal of Public Sector Management*, Vol. 20 Issue: 6, pp.531-547
- Liberg, Caroline (2014), *Att vara lärare – den didaktiska reliefen* I Lundgren, Ulf P., Säljö, Roger & Liberg, Caroline (red.) (2014). *Lärande, skola, bildning: [grundbok för lärare]*. 3., [rev. och uppdaterade] utg. Stockholm: Natur & kultur
- Liedman, Sven-Eric (2012). *Hets! : en bok om skolan*. [Ny utg.] Stockholm: Bonniers
- Luhmann, Niklas (2005). *Förtroende: en mekanism för reduktion av social komplexitet*. Göteborg: Daidalos

Löfven, Stefan (2013) "Välfärdens yrken måste få sin frihet och status åter" Dagens Nyheter <https://www.dn.se/debatt/valfardens-yrken-maste-fa-sin-frihet-och-status-ater/> (Hämtad 2018-03-14)

Mayer, C. Roger, Davies, H. James, Shoorman F. David (2006) *An integrative model of Organizational Trust*. I Kramer, Roderick Moreland (red.) (2006). *Organizational trust: a reader*. Oxford: Oxford University Press

Orvik, Arne, Dellve, Lotta, Eriksson, Andrea (2013) *Organisatorisk hälsa och värdebaserat ledarskap – Behovet av systemperspektiv för en hållbar styrning och ledning av hälso- och sjukvården i socialmedicinsk tidskrift*

Osborne, David & Gaebler, Ted (1994). *Sluta ro, börja styra!: [förvandla den offentliga sektorn]*. Stockholm: Tiden

Ryd, Gunilla och Eldh, Kerstin (2015) *Vi räknar minuter, vi räknar pinnar ... Till nytta för vem? En rapport om New Public Management*. Nätverket för Gemensam Välfärd Malmö <http://gemensamvalfard.se/wp-content/uploads/2015/12/NPM-rapport.pdf>

Saldaña, Johnny (2009). *The coding manual for qualitative researchers*. Los Angeles: Sage

SCB (2017) *Temarapport 2017:3 Sjuksköterskor utanför yrket*

SOU 2001:79 *Välfärdsbokslut för 1990-talet - en sammanfattning*

SOU 2017:56 *Jakten på den perfekta ersättningsmodellen – Vad händer med medarbetarnas handlingsutrymme?*

Svensson G. Lennart (2012) *Ny professionalism, förtroende, tillit och kompetens* I Björngren Cuadra, Carin & Fransson, Ola (red.) (2012). *Tillit och förtroende: ständiga utmaningar för professioner*. 1. uppl. Malmö: Gleerups

Sztompka, Piotr (1999). *Trust: a sociological theory*. Cambridge: Cambridge University Press

Trägårdh, Lars (2013). *Den svala svenska tilliten: förutsättningar och utmaningar*. 1. uppl. Stockholm: SNS

Trägårdh, Lars (2013) *The Historical Incubators of Trust in Sweden: From the Rule of Blood to the Rule of Law* I Reuter, Marta, Wijkström, Filip & Kristensson Ugglå, Bengt (red.) (2013). *Trust and organizations: confidence across borders*. New York: Palgrave Macmillan

Rothstein, Bo (2003). *Sociala fällor och tillitens problem*. 1. uppl. Stockholm: SNS förl.

Vetenskapsrådet. 2002. *Forskningsetiska principer inom humanistisk och samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet



Zaremba, Maciej, Lind, Magnus, Ahlbäck Öberg, Shirin & Widmalm, Sten (2013). *Patientens pris: ett reportage om den svenska sjukvården och marknaden*. Stockholm: Weyler

Hemsidor

<http://tillitsdelegationen.se/> Hämtad 2018-04-05

## Bilaga 1

Här följer ett exempel av hur min kodning utfördes

<p>Ja men tillit kommer väl inte förens man har sett att motparten levererar, ger någonting tillbaka, tänker jag. Man måste, det måste väl kanske vara en win, win. (Intervjuperson 3)</p>	<p>Kod 1 Tillit, Professioner</p>	<p>Kod2 Tillit till professioner</p>	
<p>En viktig fråga är hur kan vi man utveckla yrkets status, där är lönefrågan central, men också karriärmöjligheter, och där har vi exempelvis skapat förste förskolelärare, som en karriärmöjlighet. (Intervjuperson 1)</p>	<p>Professioner, utveckling, Organisation</p>	<p>Hur tillit skapas till professioner</p>	
<p>(...) att vi har förskolelärarebrist riskerar att få konsekvenser för kvalitén i verksamheten, så det är också sätt att tydliggöra professionen, faktiskt att visa på bristerna, det är så vi måste göra det utifrån skollagen</p>	<p>Risk, organisation</p>	<p>Utmaningar och hinder för organisatorisk utveckling</p>	

(...) (Intervjuperson 3)			
-----------------------------	--	--	--

## Bilaga 2

### Intervjuguide

#### Bakgrundsfrågor 1-3

#### Frågor kring tillit 4-11

1. Bakgrund Person/organisation (tema) Kan du beskriva din roll i er organisation? Vilka uppgifter är kopplade till din yrkesroll? Hur stor frihet har ni inom er förvaltning? Kan du beskriva er organisation?
2. Effekter (tema) Hur började arbetet med tillitsreformen? Vilka var utmaningarna i början och vilka utmaningar ser ni nu? Varför blev ni utvalda som ”pilot-organisation”? Om du tänker tillbaka på tiden innan ni började jobba med tillitsreformen, hur såg arbetet ut då? Har ni gjort några organisatoriska-förändringar i och med tillitsreformen? Vad har förändrats i och med tillitsreformen?
3. Professionen (tema) Ni är en organisation som genomgått en professionalisering, (Förskolelärare), har förskolelärares autonomi stärkts mot/till er i och med tillreformen? Har professionaliseringen stärkt yrkeskåren? Fanns det en grogrund för tillit i och med er professionalisering? Har professionaliseringen ändrat hur ni arbetar? Varför tror du att staten (Svenska regeringen) vill släppa ansvaret till professionen? Har kritik mot förskolor i [stad] bidragit till en diskussion kring vad som kan öka tilliten?
4. Tillit (tema) Hur har ni arbetat med Tillit? Hur har ni definierat tillit? Vilka problem har uppkommit när ni arbetat med tillit? Vilka fördelar har kommit ifrån att arbeta med Tillit? Kontext är återkommande ord i regeringens skrivelser kring tillit, finns det specifika kontextuella faktorer som påverkat hur ni har arbetat med tillit? Vidare är Kultur någon som regeringen lyfter, hur ser ni på kulturen, varför har kulturen behövts förändras? Har ni gjort något för att ändra eller påverka den kultur som ni hade innan?
5. Regeringens SOU (tema) Hur har ni förhållit er till de texter som regeringen/tillitsdelegationen get ut kring tillit? Följdfråga, har ert arbete skiljt sig från de texterna? I så fall hur?
6. Tolkning av avsikter (tema) Vad anser ni (Både du och det ni har kommit överens om inom er organisation) är syftet med tillitsreformen? Vad tror du att man vill uppnå med att omforma arbetets styrning på detta sätt (Fråga efter de svar som kommer på frågan innan)?
7. Konkreta åtgärder (tema) Har ni haft någon form av utbildning av personalen för att arbeta med tillit? Är det främst ni som organiserat arbetet och eller fortbildningar eller

har det skett i samråd med professionen? Om ja, hur har detta samråd sett ut? I vilka delar har de haft en chans att påverka?

8. Kvalité (tema) Hur har ni definierat kvalité i er organisation? Har ni skapat nya mått för att mäta effekten av ert arbete? Hur såg mätredskapen ut innan tillit och efter tillit? Har ni definierat vad som inte är tillit? Har professionen fått en ökad arbetskvalité? ( Högre löner, tydligare karriärmöjligheter, utbildningar,
9. Konkreta implementeringar (Tema) Kan du beskriva någon konkretuppgift som ni har utfört inom ramen för tillitsreformen? (kollegialt lärande, kvalitetsbesök) Hur gick arbetet till med dessa implementeringar, vilka var utmaningar? Kan du ge exempel på när tillit skapade, och inte, i dessa implementeringar?
10. Skillnader (tema) Bedömer du att finns skillnader mellan hur ni har arbetat med tillit och de direktiv ni fått kring hur denna tillit ska utformas? Upplever du att det finns skillnader med att arbete med en idéburen reform?
11. Avslutningsfrågor, vilka delar av tillitsreformen anser du är bra och vilka är mindre? Och varför?! Vill du tillägga någonting förutom det som vi har gått igenom?