

# Tid för tillit?

---

Om styrning, kontroll och inflytande i äldreomsorgen

Helena Håkansson

Institutionen för Sociologi och Arbetsvetenskap  
Göteborgs universitet



GÖTEBORGS UNIVERSITET

Göteborg 2024

Tid för tillit? Om styrning, kontroll och inflytande i äldreomsorgen  
© Helena Håkansson 2024  
helena.hakansson@gu.se

Gothenburg Studies in Work Science No. 21  
Institutionen för Sociologi och Arbetsvetenskap  
Göteborgs universitet  
Box 720  
405 30, Göteborg

ISBN 978-91-87876-65-3 (PRINT)  
ISBN 978-91-87876-66-0 (PDF)  
Online: <http://hdl.handle.net/2077/80576>

Omslagsbild: Annika Andén  
Tryckt i Borås 2024  
Tryckt av Stema Specialtryck AB



*While we all worry about the glass ceiling,  
there are millions of women standing in the basement  
– and the basement is flooding.*

*Laurie Penny*

# Abstract

Avhandlingens utgångspunkt är den övergripande styrningen av välfärdssektorn och den kritik mot *New Public Management* (NPM) som ökat intresset för en mer tillitsbaserad styrning i Sverige. Kontexten för avhandlingen är problem med hög personalomsättning och svårigheter att rekrytera personal i äldreomsorgen. Frågan är särskilt aktuell eftersom prognoser visar på demografiska förändringar med en växande andel personer i behov av omsorg, ett mindre arbetskraftsunderlag och färre personer som kan bidra till välfärdens finansiering. Trots återkommande uppgifter om brister i arbetsvillkor, stress och tidspress handlar politiska lösningar på nationell nivå i stor utsträckning om utbildningssatsningar och att höja arbetets status. På lokal nivå har lösningarna varit mer fokuserade på rekrytering, många kommuner har tagit fram program för att arbeta mer tillitsbaserat i syfte att bli mer attraktiva arbetsgivare.

Tidigare forskning som rör tillit och inflytande uppmärksammar sällan anställningsrelationens roll, eller hur olika yrkesbaserade klasspositioner präglas av olika grader av autonomi och kontroll. Studier av autonomi utgår ofta från inflytande över arbetsuppgifter snarare än inflytande över arbetsdagens tidsmässiga rammar. Trots att många studier av arbetet i äldreomsorgen har belyst problem med stress och tidsbrist är det få som har undersökt hur den tidsmässiga styrningen genom digitala tidmätningssystem och verksamhetsbaserade skiftscheman påverkar arbetet. Mot denna bakgrund är avhandlingens syfte att undersöka och förklara hur styrningen av äldreomsorgen påverkar arbetsförhållanden och upplevelser av arbetet hos arbetstagare i olika klasspositioner. Delsyften är att analysera hur olika institutionella logiker manifesterar sig och relaterar till varandra i olika delar av äldreomsorgen, och hur tillit, inflytande och kontroll kan påverka arbetsförhållanden, upplevelser av arbetet och viljan att byta jobb bland arbetstagare i äldreomsorgen.

För att undersöka hur styrningen av arbetet kan villkora arbetets utförande, och därigenom upplevelsen av arbetssituationen kombineras ett institutionellt perspektiv med ett arbetsprocesssteoretiskt perspektiv (*Labour process theory*, LPT). Medan institutionella logiker kan skapa förståelse för hur det är att arbeta i en hierarkisk organisation med många olika aktörer, och hur aktörerna relaterar till varandra kan arbetsprocesssteori användas för att närmare studera kontrollsystem samt hur de påverkar arbetstagare. Alla tre delstudierna i avhandlingen relaterar till frågor om tillit, kontroll, inflytande och klass. I den första artikeln undersöks institutionella logiker i förhållande till ett tillitsbaserat utvecklingsprojekt och inomorganisatorisk tillit. I den andra artikeln jämförs olika typer av inflytande och hur de påverkar intentioner att lämna arbetet bland arbetstagare över 55 år i olika yrkesbaserade klasspositioner inom äldreomsorgssektorn. I den tredje artikeln undersöks arbetsprocessen i hemtjänsten och hur organisatoriska kontrollmekanismer relaterade till tidsstyrning påverkar arbetssituationen.

Det empiriska materialet baseras på två kvalitativa fallstudier där data har samlats in i samband med forskningsprojektet *VICE* och följeforskning på projektet *Den tvehända förvaltningen* samt en kvantitativ tvärsnittsstudie riktad till alla arbetstagare över 55 år i äldreomsorgssektorn i Göteborg (*HEARTS-LEXLIV*). Avhandlingens datamaterial om 37 intervjuer, 14 observationer, och 769 enkätsvar från arbetstagare på olika nivåer i äldreomsorgssektorn har genomförts och samlats in under perioden 2017–2019.

Avhandlingen bidrar till att problematisera hur en tillitsbaserad styrning står sig gentemot den rådande ekonomiska logiken i den kommunala äldreomsorgen. Den första delstudien synliggör att det är svårt att beordra ett mer tillitsbaserat arbete i en hierarkisk organisation som domineras av en ekonomisk styrningslogik. Styrningslogiken ledde till ett misstänkliggörande av omsorgsarbetarnas motiv och intressen samt att tillit relativiserades till ett ekonomiskt och moraliskt ansvar att agera på ett visst sätt. Den andra delstudien visar att autonomi över tid och plats liksom att kunna påverka sin lön kan leda till lägre intentioner att lämna bland arbetstagare över 55 år på alla organisatoriska nivåer. Resultatet visar att personalförsörjningen kan påverkas av löneförhöjningar men också av tillit i form av möjligheter att kunna justera arbetsdagen vid behov. Huvudresultatet i den tredje delstudien visade hur digitala tidmätningssystem bidrog till en intensifiering av arbetet samtidigt som verksamhetsbaserade skiftscheman skapade en temporal prekarisering av arbetsvillkoren även för de tillsvidareanställda i hemtjänsten. Resultatet visar hur marknadsanpassningen av äldreomsorgen kan leda till likheter med arbetsvillkoren i mer renodlade liberala marknadsekonomier och en tidsstyrning av den kommunala hemtjänsten som påminner om plattformsekonomis algoritmbaserade tidsstyrning

**Nyckelord:** Arbetsprocessteori, autonomi, hemtjänst, inflytande, institutionella logiker, intentioner att lämna, klass, kontroll, marknadisering, NPM, offentlig sektor, omsorgsarbetare, temporal prekarisering, tidsstyrning, tillit, tillitsbaserad styrning, styrning, välfärdens organisering, äldreomsorg

ISBN 978-91-87876-65-3 (PRINT)

ISBN 978-91-87876-66-0 (PDF)

# Innehållsförteckning

AVHANDLINGENS DELSTUDIER .....	I
FÖRKORTNINGAR .....	II
FÖRORD .....	III
<b>1 INLEDNING</b> .....	<b>1</b>
En rörelse mot en ny styrning?.....	2
Äldreomsorgens bemanning.....	3
En angelägen personalsituation.....	4
Syfte och frågeställningar .....	6
Disposition .....	7
<b>2 BAKGRUND</b> .....	<b>9</b>
Styrningen av äldreomsorgen .....	9
Omstruktureringen av äldreomsorgen.....	10
Arbetet i äldreomsorgen.....	11
Arbetsdagarna i äldreomsorgen.....	12
Ett kall till lägre lön?.....	15
Undervärderingen av omsorgsarbete .....	16
<b>3 TIDIGARE FORSKNING</b> .....	<b>19</b>
Tillitsbaserad styrning .....	19
Tillit, risk och kontroll.....	20
Inflytande över arbetet.....	21
Autonomi <i>i</i> arbetet.....	21
Autonomi <i>över</i> arbetet .....	22
Inflytande och klass .....	23
Tid och tidsstyrning .....	23
Multipla roterande skift.....	24
Tid och teknik.....	26
Summering tidigare forskning .....	27
<b>4 TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER</b> .....	<b>29</b>
Institutionella logiker .....	29
Institutionella logiker i arbetslivet.....	30
Tillit som organisationslogik.....	31
Arbetsprocessteori (LPT).....	33
Två övergripande kontrollstrategier .....	34
Samspelet mellan kontrollformer.....	35
Kontroll och klass .....	36
Teoretiska reflektioner.....	37

<b>5</b>	<b>METOD</b> .....	39
	Avhandlingens design.....	39
	Delstudiernas kontext .....	40
	De kvalitativa studierna.....	40
	Intervjuer.....	42
	Observationer.....	44
	Analysförfarande.....	45
	Den kvantitativa studien .....	46
	Operationalisering.....	47
	Analysförfarande.....	48
	Forskningsetiska aspekter .....	50
	Metodreflektioner .....	50
<b>6</b>	<b>SAMMANFATTNING RESULTAT</b> .....	53
	Artikel I: Tillit och institutionella logiker .....	53
	Artikel II: Inflytande och intentioner att byta jobb.....	54
	Artikel III: Kontroll och tidstyrning.....	55
<b>7</b>	<b>DISKUSSION &amp; SLUTSATSER</b> .....	57
	Resultatdiskussion.....	57
	Slutsatser.....	61
	Praktiska implikationer.....	62
	Fortsatta studier.....	64
	ENGLISH SUMMARY .....	66
	APPENDIX I .....	71
	APPENDIX II.....	73
	REFERENSER .....	76



# Avhandlingens delstudier

---

Avhandlingen baseras på följande delstudier.

- I. Håkansson, H. (2022). Contradictions of Ordered Trust: Trust-based Work and Conflicting Logics in Municipal Care. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 12(3), 3–22.
- II. Håkansson, H., Hasselgren, C., Dellve, L. (2024). Collective vs. individual influence at work. Procedural autonomy, individual arrangements, and intention to leave work in the eldercare sector. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology* 9(1), 1–15.
- III. Håkansson, H., (2024). Why trust when you can control? Temporal governing and labour intensification in home care. *Inskickad till vetenskaplig tidskrift*.

# Förkortningar

---

APT	Arbetsplatsträff
BUM	Beställar-utförarmodellen
CFA	Confirmatory factor analysis
ILO	International Labour Organization
IVO	Inspektionen för Vård och Omsorg
ITL	Intention to leave (intention att byta jobb)
LPT	Labour process theory (arbetsprocessteori)
LOU	Lagen om Offentlig Upphandling
LOV	Lagen Om Valfrihetssystem
NPM	New public management
OECD	Organization for Economic Co-operation and Development
SKR	Sveriges Kommuner och Regioner
SCB	Statistiska centralbyrån
SEM	Structural equation modeling (strukturell ekvationsmodellering)
SFS	Svensk författningssamling
SoL	Socialtjänstlagen
SOU	Statens offentliga utredningar
SÄBO	Särskilt boende för äldre

# Förord

---

Mitt första jobb efter studenten 2005 var i hemtjänsten. Redan då hade vi stämpelkort och små apparater hemma hos brukarna där vi skulle stämpla in och ut. Schemat var papperslistor med varierad detaljrikedom kring arbetsuppgifterna. Som jag minns det var jobbet utmanade känslomässigt men vi hade luft i systemet som gjorde det hanterbart. Vi hade en chef som uppmuntrade oss att stanna kvar och prata med de äldre om det blev tid över. Jag har fortfarande kvar en liten handsydd tygpåse jag fick av en gammal timmerflottare som på uppmaning av rehabiliteringen hade börjat med handsömnad för att hålla i gång finmotoriken. Efter det har jag haft många andra jobb och aldrig tänkt att jag en gång skulle forska om arbetssituationen i äldreomsorgen eller hemtjänsten. När jag började min doktorandtjänst var min utgångspunkt i stället att skriva om personalomsättningen hos socialsekreterare. Men liksom i livet blir det inte alltid som man tänkt sig med forskningen. I stället sitter jag här i någon form av avslutad cirkel, inte kring mitt första ”riktiga” jobb som socialsekreterare, utan kring mitt allra första jobb.

Två minnen har följt mig under avhandlingsresan. Det första handlar om den sena höstsäsongen när Luleå Kajakklubb laddade för den långa vintern med timplånga paddelpass i långsam fart i dimma och tidiga skymningar. Om inte annat var danande för den mentala uthålligheten. Det andra minnet är de tidiga morgnarna när jag pendlade till jobbet i Borås och var så trött att jag bara kunde tänka på att sätta den ena foten framför den andra. För om man bara fortsätter kommer man fram till slut.

Doktorandtiden har varit tvivel, hybris, snabba slutsatser, återvändsgränder, u-svängar, stimulerande samtal, meningsfulla utbyten och revidering av snabba slutsatser till väl genomtänkta slutsatser. Saker som hänt, läst, sagts, tänkts och skrivits i olika sammanhang har till sist kommit ihop i en bok. Mitt största tack för att detta varit möjligt går till mina intervjupersoner, speciellt ni i hemtjänsten som trots knappa tidsramar tog er tid och pratade med mig.

Tack till mina handledare under resans gång, Mattias Bengtsson, Lotta Dellve, Kristina Håkansson och Maria Wolmesjö. Tack Mattias för din närvaro och engagemang från det att du kom in i halvtid och framåt. Lotta, som varit min handledare från masteruppsatsen och hela vägen i mål, din entusiasm, flexibilitet och driv framåt är inspirerande. Avhandlingsprojektet var ju egentligen ett helt annat när jag började. Jag är tacksam över att jag via dina olika projekt (alla kopplade till Agecap/Lexliv) har kunnat testa mig fram och landa här där jag till sist landade. Kristina, din förmåga att se en möjlig riktning på mina snåriga utkast och att koppla dom till en större helhet är beundransvärd. Maria, din energi och ditt öga för detaljer var till stor hjälp under min första tid som doktorand.

Att forska är på många sätt ett ensamarbete, men också ett kollektivt delande av idéer och tankar. Under vägens gång har jag fått många värdefulla kommenterat på texter i olika (o)färdiga stadier, både på och utanför institutionen. Tack till Hanna Uddbäck, Jon Sunnerfjell, Mattias, Erica Nordlander, Birgitta Jordansson, Kerstin Jacobsson, Marta Szebehely och Markus Lauri för värdefulla kommentarer vid olika seminarier. Ett speciellt tack till Anna Hedenus och Helene Brodin för era kommentarer på mitt slutseminarium.

Ibland får man kommentarer som utåt sett är små men som kan väcka stora processer, tack Jon och Lotte Schack för kommentarer som fått mig att hitta tillbaka till min egen kurs.

Doktorandkollektivet på socav är stort, föränderligt och lite löst definierat. Tack mina olika rumskompisar Hanna, Christopher Thorén och Johan Rosqvist för trevliga samtal och skratt kring stort och smått. Ett tag hade vi en arbetsgrupp bland doktoranderna med feedbackseminarium, tack Hanna, Sarah Philipson Isaac, Robin Jonsson, Linda Weischelbraun och Jon för trevliga sessioner med flytande övergång till AW. Tack också Lotte, Jesper Prytz, Nathan Siegrist och Johanna Finnholm för gemenskap och energi. Det har också varit roligt att dela inspel från livet, arbetslivet och doktorandstudierna med er Ellen Jaldestad och Kristin Jesnes.

Det finns också många andra på Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap som gjort doktorandtiden roligare och lättare. Ylva Wallinder, tack för ditt generösa rekommenderande, tipsande och stöttande. Anton Törnberg och Sandra Schreifer för trevliga avbrott i lunchrummet. Stort tack till Anna Peixoto och Cecilia Hansen Lövstrand för ert stöd när jag behövde det. Tack hela administrationskorridoren för ert alltid lika trevligt bemötande och snabb hjälp att fixa vad det än är som behöver fixas. Jag är också tacksam för förtroendet att få undervisa på kandidat och magisternivå, speciellt tack till Patrik Vulkan, Gunnar Gillberg och Per Sederblad.

Även om jag har haft många andra jobb har jag tillbringat ganska mycket tid både som student och doktorand på Sprängkullsgatan 23–25 i Göteborg. Det är en byggnad där jag förutom många trevliga arbetskamrater träffat några av mina närmaste vänner och min livskamrat. Utanför institutionen har jag haft värdefulla utbyten genom FALF:s doktorandnätverk, Äldreomsorgsarbetslivsforskningsnätverket, TCO:s forskarskola, och genom alla möten med doktorander från andra lärosäten vid olika konferenser och kurser.

Under pandemiären föddes en tanke om att bo på ett annat sätt, och vi lämnade Göteborg för Östersund. Sedan ett år tillbaka har jag haft glädjen att vara en del av miljön på socialt arbete vid Mittuniversitet. Tack Lars Evertsson för att du ordnade så jag kunde vara gäst-doktorand hos er. Helene Blomé och resten av hela gänget, tack för många trevliga luncher och roliga fikastunder. En annan doktorand vid Miun som betytt mycket för mig är Sara Swedenmark, det var ovärderligt att få träffa någon med samma kritiska intresse för tillitsbaserad styrning under min första tid här.

Ett väldigt tacksamt tack till alla er som hjälpte mig att göra avhandlingen snyggare och skarpare. Tack till er forna doktorander, Hanna, Robin och Hannes Lagerlöf för hjälp och råd kring sättning och utformningen av boken i slutprocessen. Tack Annika Andén för omslagsbilden och Tack till Lovisa Andén, Viktor Ottosson och Sarah för era insatser som hjälpte mig att lyfta texten ett snäpp till precis i slutet.

Hanna och Sarah, doktorandtiden blev kul på riktigt först när vi lärde känna varandra. Det är en ynnest att få vänner på jobbet som man har så roligt med. Torsdagsklubben och vår skrivretreat till en av ateljéerna vid Tjörns akvarellmuseum kommer alltid vara varma minnen från min doktorandtid med er. Tack för allt kul, alla gemensamma upprördheter och allt stöd på olika sätt genom åren.

Aili Åsberg, Jamina Westlin och Linnea Lundman. Mitt matlag med livskamrater som träffades på en grundkurs i sociologi för länge sen. Ni är mig närmast även långt borta. Jag är också mycket glad att socionomprogrammet förgyllt mitt liv med en bokklubb som aldrig hinner prata om böcker med Cecilia Örn, Amanda Fröberg och Aili. Jag älskar att dela livets toppar och dalar med er allihop, och hur ni alltid håller fanan högt på sena träffar trots växande barnskara och familjeliv.

Barndomsvänner, och ni som känns som barndomsvänner, i Kiruna, Luleå, Sundsvall, Stockholm och Kalmar. Tack Tove Mörtlund, Hillevi Rhodin, Matilda Johansson, Linnea Eriksson och Therese Nyman för att ni finns och funnits kvar så länge och att ni får livet i Östersund att kännas mindre perifert och mer som en del i ett utspjutt sammanhang.

Jag har också haft hjälp hemifrån under doktorandtiden. Tack min tvillingsyster Lovisa för hjälp att navigera i akademiens rimligheter och orimligheter, min mamma, Annika för värdefulla motto som ”Gråt inte, forska!” (vilket jag sen vidareutvecklade till ”Ha inte ångest, skriv”) och min pappa, Lennart Håkansson för korrhjälp. Mina bröder Axel Andén och Hjalmar Markell med familjer för att ni på ett stockholmskt sätt ofta är upptagna med ert men på ett norrbottniskt sätt alltid finns där när det behövs. Ett speciellt tack också Annika, Lennart och svärmor Eva Jungnell som trots avståndet från Luleå respektive Jönköping är trofasta barnvakter.

Viktor, jag är så glad jag får dela livet med dig och hur vår vardag innehåller allt från teoretiska diskussioner på skidutflykter till att uppföstra små personer tillsammans. Jag älskar dig och ser fram mot att återgälda all markservice och allt ansvar för barnen som du har tagit när du går in på din sluttid som doktorand. Tage och Knut, för er osvikliga förmåga att göra det lilla livet så intensivt, stort och roligt. Jag ser fram mot att fortsätta uppleva världen tillsammans med er.

Helena  
Frösön, Östersund i april 2024



# 1

## Inledning

---

Den svenska välfärdssektorn har under de senaste decennierna gradvis förändrats genom införandet av nyliberala, marknadsorienterade reformer (Hartman, 2011). Förändringarna syns främst genom reformer för en ökad valfrihet. Inom ramen för det offentliga kan vi numera välja skola, vårdcentral och hemtjänstutförare på ett sätt som få andra i världen. Det märks även i den allt starkare ekonomiska styrningen av välfärdens organisationer. Återkommande rapporter om bristande arbetsmiljö, stress och tidsbrist vittnar om hur förändringarna påverkat arbetsvillkoren inom sektorn.

De nordiska länderna har omdanat sina respektive offentliga sektorer så hårt i linje med en nyliberal styrning att den nordiska modellen beskrivits som hotad inom äldreomsorgen (Dahl & Rasmussen, 2012), men det finns inga tydliga indikationer på att marknadsiseringen har ökat kvalitén i välfärden (Hartman, 2011; Katzin, 2020) eller minskat kostnaderna i äldreomsorgen (Jordahl m.fl., 2023; Szebehely & Meagher, 2013). Trots det finns inga tydliga tendenser att ompröva föreställningen om marknadsprincipernas fördelar i äldreomsorgen (Andersson & Kvist, 2015).

Kritiker menar att utvecklingen handlar om en ideologisk omstrukturering som medfört en konkret omfördelning av inflytande där ledningen ökat sin kontroll i syfte att hålla nere utgifter (Diefenbach, 2009; Fournier & Grey, 2000; Hyndman & Lapsley, 2016). På ett plan styrs välfärden av en hård ekonomisk rationalitet, samtidigt försöker arbetsgivarna ofta styra arbetstagarna i en önskvärd riktning genom värderingar och normer. Grunden i en normativ styrning är att forma anställdas beteenden genom organisationskulturen istället för att använda sig av övervakning och kontroll (Thompson, 2009). Ett framträdande exempel på detta är försöken att införa en mer tillitsbaserad styrning i den offentliga sektorn (SOU, 2018:47).

Denna avhandling analyserar upplevelser av styrningen i kommunalt driven svensk äldreomsorg med fokus på begrepp som tillit, inflytande och kontroll. Det är klassiska begrepp inom både arbetsvetenskap och klassforskning (Gallie m.fl., 2004; Väänänen m.fl., 2020). Trots att det finns ett växande forskningsfält kring tillitsbaserad styrning i den offentliga sektorn saknas forskning kring anställningsrelationens roll och hur olika yrkesgrupper präglas av olika grader av inflytande och kontroll. Forskning om autonomi utgår i sin tur ofta från inflytande över arbetsuppgifter snarare än inflytande över arbetsdagens tidsmässiga ramar. Därför finns ett behov att nyansera begreppet, men också att undersöka olika

typer av inflytande. Trots att det finns en mängd studier om tidsbrist i äldreomsorgen finns det endast ett fåtal undersökningar av hur det dagliga arbetet påverkas av kontroll i form av tidsstyrning så som schemaläggning eller digitala tidmätningssystem. Välfärdsteknik lyfts ofta fram för sin potential att kunna lösa problem i äldreomsorgen (Socialdepartementet, 2016), men den digitalisering av kontroll- och planeringssystem i hemtjänsten som pågått under en längre tid har hittills inte ägnats samma uppmärksamhet.

## En rörelse mot en ny styrning?

I Sverige har ekonomiska nedskärningar sedan 1990-talet lett till en omstrukturering av välfärden, vilket gett avtryck på äldreomsorgen i form av en omfattande styrning genom New Public Management och en marknadsiering av sektorn (Andersson & Kvist, 2015). NPM bygger på en grundtanke om ekonomisk effektivitet genom prestationsbaserad styrning, företagsliknande organisering av enheter och resurstilldelning baserad på kvantitativa mått (Hood, 1991). Huvuddragen utgörs av att det offentliga ska styras genom inspiration från företag och marknadsprinciper. NPM har medfört ett starkt fokus på ledningen, och idén om att ett starkt och professionellt ledarskap är viktigare än professionella färdigheter och kompetenser (Diefenbach, 2009).

Några konsekvenser av den omfattande NPM-styrningen är en hårdare budgetstyrning och ett decentraliserat budgetansvar (Brante, 2014), standardiseringar och minskad autonomi (Trydegård, 2012; Vabø, 2009) samt ett större fokus på uppföljning och kontroll (Dellve & Kheddache Jendeby, 2022). Den ökade kontrollen och resultatuppföljningen har även lett till förändrade arbetsuppgifter, framför allt i form av ökad administration (Corin & Björk, 2016), vilket i omsorgen främst handlar om dokumentation (Stranz & Szebehely, 2018). Sammantaget har NPM-styrningen av äldreomsorgen lett till en minskad upplevelse av tillit från ledningen bland omsorgsarbetare (Stranz & Szebehely, 2018).

Som en reaktion på kritik mot NPM tillsatte regeringen 2016 en tillitsdelegation för att undersöka hur styrningen av välfärden skulle kunna utvecklas (SOU, 2017:56). Grundtanken i tillitsbaserad styrning är att höja kvaliteten på välfärden genom en lägre grad av detaljstyrning och större tillit till medarbetarna. Tillitsdelegationen har ingen konkret definition av tillitsbaserad styrning<sup>1</sup> men har höga förväntningar på arbetstagarnas potential att bidra till en förbättrad välfärd. Centralt i Tillitsdelegationens huvudrapport om en mer tillitsbaserad styrning är ”det goda mötet” mellan medborgare och välfärdsarbetare (SOU (2018:47). Tillitsdelegationen har identifierat en rad brister som påverkar det goda mötet,

---

<sup>1</sup> Tillitsdelegationens definition av tillitsbaserad styrning: ”Vi definierar tillitsbaserad styrning och ledning som styrning, kultur och arbetssätt med fokus på verksamhetens syfte och medborgarens behov, där varje beslutsnivå aktivt verkar för att stimulera samverkan och helhetsperspektiv, bygga tillitsfulla relationer samt säkerställa att medarbetaren kan, vill och vågar hjälpa medborgaren” (SOU 2018:47, s. 22)

bland annat bristande samverkan, inadekvat målstyrning, omfattande administration, otillfredsställande samarbete med stödfunktioner och över lag bristfälligt samarbete inom organisationer. Lösningar på problemen ligger dock inte i att ändra formella roller eller att tillföra mer resurser, utan handlar i stor utsträckning om att medborgare och medarbetare ska bli mer involverade i utformningen av verksamheterna (SOU, 2018:47, s. 182).

Trots beskrivningar av höga sjuktal och hög personalomsättning ser Tillitsdelegationen en ”outnyttjad potential hos medarbetare” (SOU, 2018:47, s. 16). Arbetstagarna ska göra medborgarna mer delaktiga i beslut som rör dem och anpassa verksamheten efter individerna de möter. De ska ges ett ökat inflytande över hur verksamheterna ska ledas och vara ”medledare” till sina chefer. De ska inkluderas som en självklar del i verksamhetsutveckling, vara delaktiga i att forma stödfunktionernas uppdrag för att optimera stödfunktionernas roll, samt sköta sitt ordinarie uppdrag i kärnverksamheten utan att det behöver tilläggas extra resurser (SOU, 2018:47).

## Äldreomsorgens bemanning

Avhandlingens utgångspunkt är problembilden kring äldreomsorgens bemanning. Dagens svårigheter att rekrytera och behålla personal förväntas inom en snar framtid förvärras av ett ökat behov av personal. Höga sjukskrivningstal, hög personalomsättning och svårigheter att rekrytera beskrivs i återkommande rapporter om äldreomsorgen (SCB, 2017). Personalomsättningen är relativt hög bland både omsorgspersonal (OECD, 2020; SOU, 2021:52) och chefer (Stengård m.fl., 2013). I en studie av anställda i den svenska äldreomsorgen funderade 45–50 procent på att säga upp sig (Erlandsson & Szebehely, 2024). Den allt äldre befolkningen och de demografiska förändringarna förväntas leda till ett minskat skatteunderlag i kombination med ett ökat arbetskraftsbehov. Enligt prognoser för 2021–2031 kommer det att behövas ca 400 000 fler anställda i välfärdssektorn. Behoven är störst inom äldreomsorgen som beräknas behöva rekrytera ca 110 000 nya anställda för att möta ökade behov och ersätta befintligt anställda som går i pension (SKR, 2022). Verksamheterna står därför inför en dubbel utmaning: för det första att behålla den kompetens som finns, och för det andra att rekrytera nya arbetstagare (SOU, 2018:47, s. 45). Arbetsgivare menar i regel att bemanningsproblem beror på rekryterings svårigheter och kompetensförsörjningsproblem (SKR, 2022). Enligt fackförbunden beror bemanningsproblemen i stället på en hög personalomsättning, som i sin tur kommer sig av dåliga arbetsvillkor och en alltför hög arbetsbelastning (Kommunal, 2020; Ragnegård & Ingelskog, 2023).

När det råder brist på arbetskraft förskjuts maktbalansen på arbetsmarknaden vanligtvis till arbetstagarnas fördel, vilket kan leda till mindre direkt kontroll av arbetets utförande och en generell förbättring av arbetsförhållanden (Fox, 1986). Det verkar dock inte gälla för äldreomsorgen. Omsorgsarbetare är, och har länge varit, en låglönad yrkesgrupp

med låg status på arbetsmarknaden (England, 2005; Ulfsdotter Eriksson, 2006). De senaste tjugo åren har arbetet präglats av stress, tidsbrist och underbemanning (Andersson, 2007; Szebehely, 1995, 2005). Dessutom har de redan dåliga villkoren ytterligare försämrats under de senaste åren (Strandell, 2020; Stranz & Szebehely, 2018).

En pragmatisk lösning för att lösa bemanningen i omsorgssektorn i många kommuner har varit att sänka kvalifikationskraven. Det har i sin tur lett till att gränserna mellan undersköterskornas och vårdbiträdenas arbetsuppgifter suddats ut (Daly & Szebehely, 2012; SOU, 2019:20). En mer långsiktig lösning, som förespråkas av både fackförbundet Kommunal, arbetsgivarorganisationen SKR (Sveriges Kommuner och Regioner) och politiker är att höja arbetets status med hjälp av utbildning och karriärmöjligheter. SKR och Kommunal gjorde 2016 en överenskommelse om att arbeta för ett kompetenslyft i äldreomsorgen (Kommunal, 2016). Genom den statliga satsningen *Äldreomsorgslyftet* får omsorgspersonal möjlighet att studera till vårdbiträde eller undersköterska på arbetstid (Socialstyrelsen, 2023b). Och från och med den första juli 2023 är undersköterska en skyddad yrkestitel, med tillhörande kvalifikationskrav (Socialstyrelsen, 2023a).

För att behålla erfarna vårdbiträden har en del kommuner försökt skapa tydligare interna arbetsmarknader. Genom en tydligare definition av olika yrkesroller, liksom vilka kvalifikationer som krävs för ett biträde, vårdbiträde, undersköterska och specialistundersköterska, har man i exempelvis Göteborgsregionen försökt skapa nya karriärvägar i äldreomsorgen (Göteborgsregionen, 2023). Andra lösningar som lyfts fram är att minska behovet av personal genom att använda välfärdsteknik (Kamp m.fl., 2019), liksom att effektivisera den befintliga personalens arbete (SKR, 2015a). Mindre uppmärksamhet har riktats på hur styrning, institutionella förhållanden och organisatoriska förutsättningar kan påverka arbetssituationen bland omsorgsarbetare i äldreomsorgen.

## En angelägen personalsituation

Under Covid-19 pandemin uppmärksammades omsorgsarbetare stort. Både deras samhällsbara funktion och förutsättningarna för arbetet i äldreomsorgen hamnade i blickpunkten. Medan många andra yrkesgrupper arbetade på distans befann sig omsorgsarbetarna i pandemins frontlinje, ålagda att arbeta med riskgrupper utan adekvat skyddsutrustning (Dellve & Skagert, 2024; Riksrevisionen, 2022). Det blev tydligt hur viktigt det är att deras yrkesutövning fungerar optimalt även för oss som inte är gamla eller sjuka. Personalsituationen i den svenska äldreomsorgen har pekats ut som en bidragande faktor till spridningen av coronaviruset bland både personal och brukare under våren 2020 (Kommunal, 2020; SOU, 2020:80).

Internationell forskning har visat att en hög personalomsättning i äldreomsorgen kan leda till en lägre kvalitet på omsorgen (Castle & Lin, 2010), sämre hälsa bland omsorgsmottagarna (Lerner m.fl., 2014; O'Brien-Pallas m.fl., 2010; Trinkoff m.fl., 2013) och en ökad dödlighet (Antwi & Bowblis, 2018). I ett svenskt perspektiv har både Inspektionen för vård och omsorg (IVO) och Svenskt Näringsliv uppmärksammat ett negativt samband mellan personalomsättning och kvalitet inom äldreomsorgen (IVO, 2020; Svenskt Näringsliv, 2015). Detta visar hur personalsituationen, och inte minst personalomsättningen, i välfärdsyrken är en angelägenhet för samhället i stort då den kan påverka samhällets service och kvalitén på tjänsterna inom välfärdssektorn.

En viss personalomsättning behöver likväl inte vara dålig *per se*. Möjligheten att byta arbete kan vara positiv ur ett individperspektiv, eftersom den vittnar om att individen inte är i en ”inlåst” position på arbetsmarknaden (Furåker, 2010). Även ur ett organisationsperspektiv kan en viss personalomsättning vara positiv eftersom den kan bidra till nya idéer och perspektiv i organisationen. Det är först när personalomsättningen blir alltför hög som den i stället kan resultera i att organisationen förlorar kompetens, att arbetsbelastningen ökar och att organisationens kostnader stiger. Först och främst handlar det om ökade kostnader i samband med rekrytering och introduktion av den nya medarbetaren. I förlängningen kan en alltför hög personalomsättning resultera i en högre arbetsbelastning för dem som arbetar kvar och skapa en mindre effektiv organisation (Hayes m.fl., 2012). Beslutet att säga upp sig kan även vara en motståndshandling mot undermåliga arbetsvillkor (Granberg, 2016). Det kan uppstå moraliska dilemman vid andra typer av motståndshandlingar, som exempelvis strejk, inom just omsorgsarbete (Huget, 2020), dilemman som undviks om personen i stället väljer att sluta.

Trots att tidigare forskning vittnar om att personalen i äldreomsorgen upplever ökad stress och bristfälliga arbetsvillkor (Strandell, 2020; Trydegård, 2012), så saknas forskning på hur deras upplevelser påverkas av materialiseringen av välfärdssektorns styrning på enhetsnivå. Eftersom äldreomsorgen innehåller flera professioner och yrkesgrupper med varierande utbildningsbakgrund och kvalifikationer är det en lämplig sektor för att studera tillit och samspel mellan yrkesgrupper på olika organisatoriska nivåer (Sundin & Elmersjö, 2021). Trots arbetstagarnas skilda utbildningsbakgrunder saknas ofta ett klassperspektiv i såväl i forskning om äldreomsorgen (Szebehely, 2005) som i forskning om tillitsbaserade styrningsförsök. I flera studier används ett klassperspektiv för att utforska uttryck för klass, mötet mellan individer och diskriminerande strukturer eller olika gruppers relativa utsatthet för diskriminering. Färre studier har dock fokuserat på olika gruppers arbetsrelaterade förutsättningar utifrån klass och kön i relation till styrningen av arbetet och arbetsprocessen.

I avhandlingen används teori om institutionella logiker och arbetsprocessteori (Labour Process Theory, LPT) för att visa och förklara hur välfärdssektorns styrning materialiseras

på organisations- och individnivå inom den kommunala äldreomsorgen. Avhandlingens fokus är omsorgsarbetare i form av undersköterskor och vårdbiträden. För att sätta deras upplevelser i kontext har även arbetstagare på andra nivåer i organisationen, såsom enhetschefer, strategisk personal och biståndshandläggare, inkluderats i avhandlingens delstudier.

## Syfte och frågeställningar

Det övergripande syftet med avhandlingen är att förklara hur styrningen av äldreomsorgen påverkar arbetsförhållanden och upplevelser av arbetet hos arbetstagare i olika klasspositioner. Det första delsyftet är att analysera hur olika institutionella logiker manifesterar sig och relaterar till varandra i olika delar av äldreomsorgen. Det andra delsyftet är att undersöka hur tillit, autonomi och kontroll kan påverka arbetsförhållanden, upplevelser av arbetet och viljan att byta jobb bland arbetstagare i äldreomsorgen.

Frågeställningar:

1. Hur manifesteras institutionella logiker i samband med ett tillitsbaserat utvecklingsprojekt? Hur kan inomorganisatorisk tillit förstås och förklaras med hjälp av institutionella logiker? (artikel I)
2. Hur påverkas viljan att lämna sitt arbete av olika typer av inflytande över arbetsprocessen hos arbetstagare i olika yrkesbaserade klasser i äldreomsorgen? Vilken betydelse har inflytande i form av autonomi över tid och plats jämfört med individuella överenskommelser för viljan att lämna arbetet? (artikel II)
3. Hur påverkas arbetet i hemtjänsten av organisatoriska kontrollmekanismer genom tidsstyrning? Hur kan styrningen av arbetet, och upplevelser av den, förstås genom ett arbetsprocessteoretiskt perspektiv? (artikel III)

Avhandlingen bidrar till det arbetsvetenskapliga forskningsfältet och arbetssociologi genom ett kritiskt perspektiv på arbetets styrning och hur styrningen av arbetet påverkar upplevelserna av det. Två andra centrala bidrag är det uttryckliga fokus på arbetsprocesser och återupplivandet av den yrkesbaserade klasspositionens betydelse i arbetsvetenskapliga studier. Avhandlingens delstudier bidrar vidare till forskningen om styrningen av välfärdssektorn genom sitt fokus på institutionella logiker på olika organisatoriska nivåer. Genom att lyfta fram omsorgsarbetarnas perspektiv på och upplevelser av arbetets styrning bidrar avhandlingen även till forskningen om äldreomsorgen.

## Disposition

I kapitel två tecknas bakgrunden till studierna. Här redogörs för styrningen av äldreomsorgen, arbetet i äldreomsorgen, och arbetstagarna i äldreomsorgen. I kapitel tre redovisas en forskningsöversikt kring tillitsbaserad styrning, inflytande samt tid och tidsstyrning. Därefter, i kapitel fyra, presenteras avhandlingens teoretiska utgångspunkter i form av arbetsprocessteori och institutionella logiker. Kapitel fem utgörs för det första av en redogörelse av metod och analys, och för det andra av metodologiska reflektioner. Avhandlingens tre delstudier sammanfattas i kapitel sex. I kapitel sju diskuteras deras viktigaste resultat, följt av slutsatser, praktiska implikationer och förslag på framtida forskning.



I det här kapitlet presenteras styrningen av äldreomsorgen i en svensk kontext, omstruktureringar sedan 1990-talet, liksom hur arbetet organiseras inom detta område. Kapitlet visar hur utvecklingen av välfärden och äldreomsorgen kan förstås i ljuset av de institutionella förändringar som omdanar välfärdspolitiken under de senaste decennierna. Verksamheterna inom äldreomsorgen är styrda genom ett politiskt ramverk samtidigt som arbetet i sig kräver att personalen har ett visst handlingsutrymme för att kunna anpassa arbetet efter omsorgsmottagarens behov och dagsform. Arbetet beskrivs ofta som viktigt samtidigt som det präglas av låg status. Omsorgsarbetarna är i stor utsträckning deltid-anslagna lågavlönade kvinnor med kort utbildningsbakgrund. Det finns dock en trend av fler utrikes födda män inom äldreomsorgen i storstäder. Kapitlet avslutas med en diskussion om hur föreställningen av ett kall och sammansättningen av arbetstagarna påverkar omsorgsarbetets värdering.

### Styrningen av äldreomsorgen

Äldreomsorgen styrs genom politik, lagar och riktlinjer på nationell, regional och kommunal nivå. Den socialpolitiska lagstiftningen förpliktigar kommuner att ta ansvar för sina invånare, ett ansvarstagande som dock kan försvåras av den ekonomiska styrningen. Som ett led i den åtstramningspolitik som följde på 1990-talets ekonomiska kris utvecklade staten ett finanspolitiskt ramverk med ett antal budgetpolitiska mål. Den kommunala omsorgen påverkas främst av överskottsmålet, utgiftstaket och det kommunala balanskravet. Överskottsmålet syftar till att öka det finansiella sparandet för hela den offentliga sektorn, utgiftstaket ska begränsa statens utgifter och balanskravet ska säkerställa att kommunens intäkter är större än utgifterna (Skr., 2017/18:207).

Även om kommunerna är huvudmän för den sociala omsorgen utgör dessa ekonomiska mål och regleringar ett övergripande ramverk för det kommunala omsorgsarbetet. Ett resultat av den ändrade finanspolitiken är allt högre besparings- och effektivitetskrav i offentlig sektor. Den politiska och ekonomiska styrningen av äldreomsorgen har lett till stora organisatoriska förändringar sedan 1990-talet: för det första genom NPM-styrning, och för det andra genom att äldreomsorgen öppnats för privata utförare.

Lagmässigt regleras ansvaret för kommunens invånare genom Socialtjänstlagen (SoL). SoL är en målinriktad ramlag som utgår från begreppet ”skälig levnadsnivå”. Vid bedömningen av äldreomsorg är utgångspunkten att äldre ska få ”leva ett värdigt liv och känna välbefinnande” (SoL 5 kap. 4 §). Vad det är eller hur det uppnås är upp till kommunerna att definiera på egen hand. Frågan om en Äldreomsorgslag har nyligen utretts men inte resulterat i förslag om ny lagstiftning (Sveriges Riksdag, 2023). Införandet av privata aktörer i äldreomsorgen har skett genom en gradvis förändring av lagstiftningen sedan 1990-talet: först genom att Kommunallagen öppnade upp för alternativa driftsformer (SFS 1991:900) och lagen om offentlig upphandling där utförare får konkurrera om kontrakt (LOU 1992:1528), och sedan genom lagen om valfrihetssystem som trädde i kraft 2009 (LOV 2008:962). En del av marknadsiseringen handlar om en följsamhet till EU:s regelverk om offentliga upphandlingar, men Sverige har också följt regelverket mer strikt än vad som egentligen behövs. För sociala omsorgsverksamheter är det möjligt att exkludera vinstdrivna företag från offentliga upphandlingar, ett undantag som Sverige valt att inte tillämpa (Szebehely & Meagher, 2013).

Arbetet i välfärden påverkas även av intresseorganisationer. Arbetsgivar- och medlemsorganisationen för Sveriges kommuner och regioner, har en särställning när det gäller utvecklingen av den sociala omsorgen. SKR är förhandlare och lobbyist för arbetsgivar sidan samtidigt som de har en myndighetsliknande roll på socialtjänstområdet (Bringselius & Rothstein, 2021; Brunnström, 2021; Riksrevisionen, 2014, 2017). SKR gör ett omfattande arbete genom att publicera statistik, rapporter och vägledningar kring olika aspekter av vård- och omsorgen. Men de har även fått kritik för att prioritera arbetsgivarintresset före allmänintresset, exempelvis när de motsatte sig och försenade kraven på skyddsutrustning i äldreomsorgen under Covid-19 pandemin (se Bringselius & Rothstein, 2021). SKR har spelat en viktig roll för marknadsiseringen av äldreomsorgen (Erlandsson m.fl., 2013) i sin strävan att effektivisera den. I vägledningen *Koll på hemtjänsten?* förklarar de exempelvis på ett tydligt och pedagogiskt sätt hur personalen och tiden runt besöken är den största utgiften i hemtjänsten, och att det går att göra stora besparingar på att minska gångtiden mellan besöken med några minuter (SKR, 2015a).

### Omstruktureringen av äldreomsorgen

Marknadsorienteringen av välfärden under de senaste decennierna har lett till en omvandling av den svenska äldreomsorgen. De nordiska länderna tillhör de som omdanar sin offentliga sektor hårdast i linje med NPM (Andersson & Kvist, 2015), och bland dom nordiska länderna är omfattningen av marknadsiseringen störst i Sverige och Finland (Szebehely & Meagher, 2013). I äldreomsorgen är de mest framträdande omstruktureringsarna beställar-utförarmodellen (BUM) och skapandet av en kvasi-marknad med privata aktörer (Blomqvist, 2004). Genom BUM har bedömningen och utförandet av omsorgen separerats, oavsett om utföraren är privat eller offentlig (Dahl & Rasmussen, 2012; Giritli Nygren & Nyhlén, 2015). Reformerna har genomförts i syfte att öka effektiviteten och

sänka kostnaderna, men har också motiverats av ökat brukarinflytande och en ökad mångfald av aktörer (Andersson, 2016).

Marknadsanpassningen av äldreomsorgen har lett till en ökad grad av detaljreglering, övervakning, tidsstyrning och kontroll (Thörnquist, 2013). Genom BUM har den kommunala äldreomsorgen brutits upp i en mängd självständiga organisatoriska enheter, vilket har lett till större behov av kontrollsystem, rutiner och samordning för att kunna följa styrningen, (oavsett om utförarna är privata eller offentliga) (Forsell & Ivarsson Westerberg, 2014; Hood, 1991). Katzin (2020) visar i sin avhandling om marknadsieringen av hemtjänsten att den lett till mer byråkrati och att mycket kommunala resurser går åt till att kontrollera, men också underlätta för privata hemtjänstutövare.

## Arbetet i äldreomsorgen

Den offentliga äldreomsorgen i Sverige regleras genom en kedja av hierarkiska beslut där omsorgsarbetarna sällan fattar några formella beslut om omsorgen. Kommunala biståndshandläggare (socio­n­o­m­e­r som arbetar i socialtjänsten) fattar beslut om rätt till bistånd i form av hemtjänst eller äldreboende (SÄBO). Biståndshandläggaren upprättar en vårdplan kring omsorgen utifrån den äldres bedömda behov av omsorg. Utförandet omvandlas därefter till praktik av omsorgsarbetarna som ska följa, dokumentera och uppdatera vårdplanen (Stranz & Szebehely, 2018). Arbetstagarna måste förhålla sig till en juridisk och byråkratisk styrning, samtidigt som interaktionen med brukaren är kärnan i verksamheten (Johansson, 2015).

Omsorgsarbetet består av interaktioner med människor i behov av stöd i sitt dagliga liv, och är därför svårt att rationalisera med teknik eller utvärdera kvalitetsmässigt med standardiserade kvantitativa mått. Arbetet innehåller i regel oförutsägbara situationer och är ofta tids- och rumsbundet då det utförs i samverkan med brukaren samtidigt som arbetet utförs på olika platser (Härenstam & Forsberg, 2020). Eftersom arbetet kräver flexibilitet och anpassning av arbetsuppgifterna i förhållande till de äldres behov och preferenser finns ett visst mått av handlingsutrymme även på lägre nivåer i organisationen (Kamp & Hvid, 2012). Trots detta har autonomin minskat samtidigt som nya former av digital övervakning ökat på många håll i äldreomsorgen, främst i hemtjänsten (Strandell, 2020, 2023).

Studier på utvecklingen av arbetsförhållanden i det svenska arbetslivet visar generellt sett på oförändrade eller förbättrade arbetsförhållanden. Utvecklingstendenserna varierar dock beroende på sektor och yrkesgrupp (Corin m.fl., 2021). Särskilt inom omsorgssektorn finns det tecken på försämrade arbetsvillkor, lägre nivåer av meningsfullhet, högre krav och lägre inflytande (Dellve m.fl., 2024). Flera studier har även identifierat ett ”glapp” mellan strategiska och operativa nivåer i äldreomsorgen (Andersen & Westgaard, 2015;

Dellve & Williamsson, 2022; Williamsson & Dellve, 2023). Jämfört med andra enhetschefer har enhetscheferna i den kommunala omsorgen ofta mindre kontakt med högre chefer och sämre förutsättningar att ta del av och påverka beslutsprocesser på högre nivå (Forsberg, 2009). Enhetscheferna i äldreomsorgen har ofta större ansvarsområden och större arbetsgrupper samtidigt som de får mindre administrativt stöd jämfört med chefer i andra sektorer. De ansvarar även ofta för flera verksamheter som är geografiskt utspridda vilket gör att många arbetsplatser i äldreomsorgen saknar en fysiskt närvarande enhetschef (Regnö, 2021).

En annan speciell dimension i omsorgsarbete är att arbetstagaren har ett direkt ansvar gentemot en tredje part, välfärdsmottagaren (brukaren, klienten, patienten). Relationen till den tredje parten kan vara väldigt belönande och påverka upplevelsen av arbetet positivt, men även utgöra en krävande del av arbetet. Den relationella aspekten av omsorgsarbete lyfts ofta fram som en av de mest belönande och meningsfulla aspekterna av arbetet i äldreomsorgen (se ex., Astvik, 2003; Forsman m.fl., 2020; Stranz, 2013). Men om arbetet innehåller begränsade förutsättningar att utföra ett tillfredsställande arbete gentemot välfärdsmottagaren kan det i stället leda till en vilja att byta jobb. Relationen med tredje part kan också påverka formella, och upplevda, förutsättningar att säga nej till övertid eller strejka. Om andra försök att förändra den rådande ordningen inte upplevs möjliga, eller framgångsrika, kan det bli en protesthandling att i stället byta jobb (Hirschman, 1972).

Internationellt sett har prekära arbetsvillkor i äldreomsorgen börjat uppmärksammas (Charlesworth & Malone, 2017). I Storbritannien har omstruktureringar av äldreomsorgen eliminerat offentliga utförare av hemtjänst till förmån för privata utförare. Det har bland annat lett till att majoriteten av omsorgsarbetarna arbetar på så kallade ”zero-hour contracts” (Hayes, 2017). I Australien är enbart 3 procent av omsorgsarbetarna heltidsanställda och hemtjänstverksamhet har börjat förmedlas via plattformsupplägg (McDonald m.fl., 2021). En gemensam utveckling i flera länder är fragmenterade arbetsdagar där hemtjänstpersonal inte får betalt för transporttid eller arbetsuppgifter som inte sker i direkt kontakt med omsorgsmottagare (Charlesworth & Malone, 2017; Rubery m.fl., 2015). Utveckling har lett till en intensifiering av arbetet och att många omsorgsarbetare har svårt att klara sin försörjning (Martain, 2023; Moore & Hayes, 2017).

## Arbetstagarna i äldreomsorgen

Äldreomsorgen är en stor sektor. Undersköterska inom hemtjänst, hemsjukvård och äldreboende är Sveriges största yrkesgrupp och vårdbiträde det nionde vanligaste yrket (SCB, 2023c; SOU, 2021:52). Det är också en kvinnodominerad verksamhet, undersköterskorna utgörs till 90 procent av kvinnor, och bland vårdbiträden är andelen kvinnor 70 procent (SCB, 2023a). Till skillnad från många andra yrkesområden är även chefsposterna

till stor del besatta av kvinnor (Lill, 2021), 86 procent av cheferna inom äldreomsorgen är kvinnor (SCB, 2020).

Sedan äldreomsorgen blev ett löneyrke i Sverige har det framför allt utförts av vita medelålders kvinnor från arbetarklassen (Sörensdotter, 2008). När den offentliga äldreomsorgen utvecklades på 1950-talet rekryterades i första hand hemmafruar som hemhjälp. För att inte förvärra den dåvarande arbetskraftsbristen sattes lönen lägre än för motsvarande arbeten på arbetsmarknaden (Szebehely, 1995). Genom att anställa ”rätt” typ av personer, som drevs av altruistiska motiv snarare än behov av inkomst, behövdes varken det vanliga lönearbetets belönings- eller kontrollsystem och kommunen kunde få ”stor utdelning för låg ersättning” (Szebehely, 1995, s. 68). Arbetet i äldreomsorgen präglas fortfarande av en undervärdering utifrån strukturella villkor relaterade till klass och kön. På senare tid har äldreomsorgen även blivit en väg in på arbetsmarknaden för många utrikes födda (Lill, 2021).

Vårdbiträde är ett av Sveriges lägst betalda yrken och undersköterska inom äldreomsorgen kommer inte långt därefter. Medellönen för undersköterskor i hemtjänst, hemsjukvård och äldreboende var 31 000 kronor år 2022. För vårdbiträden var medellönen 26 700 kronor (SCB, 2023b). Många omsorgsarbetare i äldreomsorgen har en kort utbildningsbakgrund. Undersköterskor har utbildning på gymnasienivå (eller motsvarande) medan arbetet som vårdbiträde generellt sett inte kräver någon specifik utbildning utöver grundskola. År 2020 hade 90 procent av alla undersköterskor en utbildning i vård och omsorg, 25 procent av dem hade läst vård- och omsorgsprogrammet på gymnasiet och 60 procent hade utbildat sig via den kommunala vuxenutbildningen (Komvux). Bland vårdbiträden var det 30 procent som hade en vård- och omsorgsutbildning år 2020 (SKR, 2021b).

Jämfört med andra sektorer är andelen heltidsanställda lägre inom vården och omsorgen. På den svenska arbetsmarknaden i stort har närmare 80 procent en heltidsanställning medan motsvarande andel i vård och omsorg är 65 procent (SOU, 2021:52). Nästan hälften av undersköterskorna och 60 procent av vårdbiträdena arbetade deltid 2022. Bland undersköterskorna hade 16 procent en tidsbegränsad anställning, och 60 procent av vårdbiträdena hade tidsbegränsade anställningar (Socialstyrelsen, 2023b). Ungefär hälften av vårdbiträdena är timavlönade och arbetar som ersättare för ordinarie personal vid kortare frånvaro (SKR, 2020). En förklaring till detta mönster är att deltidarbete och tillfälliga anställningar används som ett sätt att optimera schemalaggningsen av personalen i äldreomsorgen (Hedenus & Rasmussen, 2021).

Ett annat utmärkande drag för omsorgsarbetarna i den svensk äldreomsorgen är att de i allt högre grad utgörs av utrikes födda arbetstagare; 35 procent av undersköterskorna och 50 procent av vårdbiträdena var födda i ett annat land 2021. De flesta av de utrikes födda

härstammar från Asien eller Afrika (23 procent av undersköterskorna respektive 39 procent av vårdbiträdena). Om man förfinar den statistiska skärpan genom att titta på intersektionen mellan yrke, kön och härkomst blir det vidare tydligt att mönstret skiljer sig åt beroende på kön och yrke (Se tabell 1).

Bland både undersköterskor och vårdbiträden är det framför allt manliga arbetstagare som är utrikes födda. Av de kvinnliga undersköterskorna var två tredjedelar födda i Sverige medan mindre än hälften av de manliga undersköterskorna var det 2021. Av de kvinnliga vårdbiträdena var cirka två tredjedelar födda i Sverige, medan motsvarande andel bland manliga vårdbiträden var en tredjedel (SCB, 2023a).

Tabell 1. Yrke, kön och födelseregion

Undersköterskor						
Region	Sverige	Asien	Afrika	Europa*	Övriga**	Totalt
Kvinnor (n = 114 783)	68 %	12 %	8 %	10 %	2 %	100 %
Män (n = 13 458)	41 %	29 %	21 %	6 %	3 %	100 %
Vårdbiträden						
Region	Sverige	Asien	Afrika	Europa*	Övriga**	Totalt
Kvinnor (n = 56 293)	58 %	17 %	13 %	10 %	2 %	100 %
Män (n = 22 737)	33 %	40 %	21 %	4 %	2 %	100 %

\* Europa exklusive Sverige

\*\*Nord & Mellanamerika, Oceanien, Sydamerika samt okänt ursprung

Källa: SCB 2023a

Genom att skärpa den statistiska skärpan ytterligare framgår att utvecklingen av en utlandsfödd arbetskraft ser olika ut på olika håll i Sverige. Trenden med en ökad andel utrikes födda arbetstagare är störst i *Storstäder*, där andelen utrikes födda utgjorde 33 procent av de månadsavlönade kommunalanställda 2022. I *Större städer* utgjorde de samma år 22 procent och i *Landsbygdskommuner* 15 procent av månadsavlönade kommunalanställda (SKR, 2023b). En jämförande studie på inrikes- och utrikes födda omsorgsarbetare i Sverige och Österrike visade inte något entydigt samband med sämre arbetsförhållanden för utrikes födda (Simmons m.fl., 2022). Det finns dock indikationer på geografiska skillnader kring arbetsprocessen i äldreomsorgen. Strandell (2018) har exempelvis visat hur hemtjänstpersonalen på landsbygden hade sämre anställningsförhållanden i form av delade turer och ofrivillig deltid, medan hemtjänstpersonalen i storstäder hade sämre arbetsvillkor i form av ett högre arbetstempo.

## Ett kall till lägre lön?

Ända sedan äldreomsorgen blev ett lönearbete har det präglats av en hög personalomsättning. Under 1950-talet hänvisades omsättningen av personal till rekryteringsbasen av gifta kvinnor: i och med att de förväntades prioritera familjen framför arbete var det inte konstigt med en hög personalrörlighet (Szebehely, 1995). Traditionellt sett har även vårdande yrken setts som ett ”kall”, där ett väl utfört arbete innebär en inre belöning för dem med rätt personliga egenskaper.

Förhållningssättet att arbetet är ett kall kan göra det existentiellt meningsfullt för individen (Bengtsson & Flisbäck, 2020). I hemtjänsten kan narrativ om hur mycket man älskar sitt jobb oavsett lönen ses som ett sätt att uttrycka en arbetarklassrespektabilitet för att skydda sig mot negativa moraliska bedömningar (Hayes, 2017; Skeggs, 1997). Det kan därigenom vara ett sätt att förmedla stolthet och självkänsla som en motvikt till omgivningens syn på yrket. Samtidigt är det något som gärna exploateras av arbetsgivare i syfte att hålla lönerna på en låg nivå (Hayes, 2017).

Föreställningen om ett kall har bland annat använts för att legitimera låga löner i omsorgsyrken: rätt personer väljer inte yrket för lörens skull utan för den höga inre tillfredsställelsen det medför att utföra god omsorg och att hjälpa utsatta människor (England, 2005; Heyes, 2005; Szebehely, 1995). Genom idén om ett kall kan en hög personalomsättning inom hemtjänsten förklaras med att ”fel” sorts människor rekryterats, snarare än att det skulle kunna handla om exempelvis bristande arbetsvillkor (Hayes, 2017; Heyes, 2005). Enligt Lill (2021) indikerar även den *Nationella värdegrunden för äldreomsorgen* (inskriven i Socialtjänstlagen sedan 2010), att kvalitetsbristerna i äldreomsorgen handlar om personalens felaktiga värderingar, bristande kompetens och låga professionalitet. En liknande syn återfinns i *Handbok för effektivare äldreomsorg* framtagen av SKR och konsultföretaget inRikta, där det framhålls att ”värdegrundsarbete (det vill säga att medarbetarna är på jobbet i första hand för brukarnas skull)” är viktiga aspekter för att nå en ”god hushållning med personalresurser” (SKR, 2019, s. 19).

Enligt Hayes (2017) är även omsorgsforskningen genomsyrad av föreställningar om kvinnlig självuppoftning och familjerelaterad moral. Personalomsättningen bland många omsorgsyrken indikerar dock att en inre belöning inte verkar vara nog för att behålla personalen (Morgan m.fl., 2013). Även om relationella aspekter är en viktig del av omsorgsarbete verkar motivet att hjälpa andra vara mindre viktigt för att stanna kvar i yrket (Stranz, 2013; Szebehely m.fl., 2017) än vad det är för att välja yrket (Greiff, 2006). Det finns starka indikationer på att frågor som handlar om psykisk och fysisk arbetsbelastning, känslor av otillräcklighet, karriärmöjligheter, tidspress, schemaläggning och lön är av större betydelse för viljan att arbeta kvar i omsorgen (Drange & Vabø, 2021; Morgan m.fl., 2013; Szebehely m.fl., 2017; Trydegård, 2012; Van Aerschot m.fl., 2022).

## Undervärderingen av omsorgsarbete

Trots att omsorg värderas som ett viktigt arbete av många påverkas det av utomorganisatoriska strukturer som ger det låg status och låg lön (England, 2005; Ulfsdotter Eriksson & Flisbäck, 2011). Tillgången till offentlig omsorg är en grundförutsättning för möjligheten att lönearbeta men blir trots det sällan uppmärksammat för sin betydelse för den nationella ekonomin eller BNP (Bakker, 2020).

Det finns flera teorier om undervärderingen av omsorgsarbete. En teori är att de låga lönerna handlar om att arbetet utförs av kvinnor och att omsorg är en kvinnligt kodad egenskap. En annan teori är att arbetsgivarna kan utnyttja de genuina känslor som förväntas uppfylla och ge omsorgsarbete en inre belöning för ett väl utfört arbete (England, 2005). Även om omsorgsarbete inte är kvinnligt i sig, konstrueras det som något kvinnligt (Lill, 2021). Det blir genusmärkt av sitt innehåll och sina utövare, både andelen kvinnor och föreställningen om efterfrågade egenskaper påverkar yrkets status och värdering (Westberg-Wohlgemut, 1996). Andra förklaringar handlar om utbildningskapitalet hos de som rekryteras, eller att arbetstagarna ofta består av grupper som värderas lägre (som kvinnor och utrikes födda) (Budig & Misra, 2010).

Ett intersektionellt perspektiv kan bidra till att förstå och förklara den särskilda form av strukturell underordning som skapas när olika maktordningar möts (Collins & Bilge, 2020). Ett intersektionellt perspektiv är betydelsefullt för att koppla diskriminering av individer till samhällets övergripande sociala strukturer. Det kan exempelvis synliggöra hur strukturer samverkar och förstärker varandra samt ger upphov till diskriminerande sociala praktiker och processer (se ex., Boréus m.fl., 2021)

Beroende på sammanhang är olika sociala kategorier olika framträdande och viktiga (Anthias, 2013). Även om arbetstagare med utländsk bakgrund i allt högre grad rekryteras till äldreomsorgen handlar det snarare om stora behov av arbetskraft och låga utbildningskrav än om speciella karaktärsdrag hos gruppen. Budig och Misra (2010) har sett att låga löner i omsorgen verkar vara mer relaterade till utbildningsnivå och kvinnodominansen i yrket än en negativ selektion in i yrket (att man rekryterar vissa grupper). Grönlund och Öun (2024) kommer på ett liknande sätt fram till att de mest framträdande anledningarna till överrepresentationen av lågstatusjobb bland utrikes födda kvinnor i Sverige är utbildningsnivå och könssegregeringen på arbetsmarknaden.

Trots att både forskning om kön och etnicitet fått kritik för att förbise klassrelationens roll (se ex., Acker, 2006) tenderar klass att förbises i intersektionella perspektiv (Anthias, 2013). Men medan klassrelationen är definierande för arbetsprocessen som analytiskt begrepp behöver inte kön och etnicitet vara det, även om de ofta är integrerade i klasshierarkier (Acker, 2006). Klass är inneboende i anställningsformen genom att arbetsvillkoren skiljer sig åt beroende av position. Inom kategorierna kön och etnicitet finns det olika

”positioner”, men till skillnad från klass är dessa positioner inte *per se* definierade enligt en viss hierarkisk ordning, eller kopplade till specifika arbetsvillkor på samma sätt som klass.

I avhandlingen är organisationen den analytiska nivån för hur arbetet struktureras och värderas. Avhandlingens utgångspunkt är att arbetsprocessen på ett övergripande, strukturellt plan, definieras och bestäms av klasstrukturen. Det innebär inte att arbetsprocessen är likgiltig för vilka individer som ingår i den (Davies & Rosser, 1986). Tvärtom så reproduceras ofta kategorier som återfinns utanför arbetsorganisationen och ger upphov till förstärkt ojämlikhet (se Tilly, 2000, s. 86-88). På samma sätt som omsorgsarbetare i den svenska äldreomsorgen länge har undervärderats på grund av kön är det möjligt att den nya kompositionen av utrikes födda undersköterskor och vårdbiträden kommer att påverka arbetsprocessen utformning alltmer framöver.



# 3

## Tidigare forskning

---

I det här kapitlet presenteras tidigare forskning som rör tillit, inflytande och kontroll. I den första delen redogörs för forskning om tillitsbaserad styrning, vilken undersöks närmare i avhandlingens första delstudie. Därefter presenteras forskning som rör inflytande över arbetet i form av autonomi och möjligheter att göra individuella överenskommelser kring sin arbetssituation, vilket är i fokus för avhandlingens andra delstudie. Slutligen ges en översikt av tidigare forskning om tid och tidsstyrning. Forskning om hemtjänsten har i stort sett förbiset de senaste decenniernas utveckling av schemaläggning och digitala planeringssystem, något som avhandlingens sista delstudie bidrar med att undersöka.

### Tillitsbaserad styrning

I Norge, Sverige och Danmark har tillit blivit ett centralt begrepp för att utveckla den offentliga förvaltningen i en ny riktning (Siverbo m.fl., 2024; Vallentin & Thygesen, 2017; Øllgaard Bentzen, 2015). En tillitsbaserad styrning kan exempelvis handla om att ge hemtjänstpersonalen mer handlingsutrymme för att möta brukarnas behov, vilket kan bidra till en ökad kvalitet för brukarna (Sundin & Elmersjö, 2021). En majoritet av kommunerna i de nordiska länderna har infört någon form av tillitsbaserad styrning (Siverbo m.fl., 2024) och många enheter inom äldreomsorgen uppger att de arbetar eller har arbetat med tillits-satsningar på organisatorisk nivå (Dellve, 2023).

Intresset för tillitsbaserad styrning utgår ofta från förväntningar om att förbättra organisationens resultat (Johnsen m.fl., 2022). Vid tillitsbaserade styrningsförsök finns det ofta en hög tilltro till att ledningen och arbetstagare har överlappande intressen (Øllgaard Bentzen, 2015). Även majoriteten av forskningen om inomorganisatorisk tillit utgår från en grundtanke om att ledningens intressen delas av alla på arbetsplatsen (Siebert m.fl., 2015). Implementeringen av tillitsbaserad styrning visar att det ofta handlar om att tillit appliceras som ett komplement till formella kontrollstrukturer snarare än om att tillit ersätter kontroll (Johnsen m.fl., 2022; Siverbo m.fl., 2024). Med andra ord verkar en tillitsbaserad styrning handla mer om organisationskultur än om att frångå formella kontrollsystem (Siverbo m.fl., 2024).

Det finns en brist på forskning om hur tillit påverkas av sociala strukturer (och inte bara av mellanmänskliga relationer) i arbetslivet och att tillit är ett ömsesidigt fenomen som produceras och reproduceras genom chefer och arbetstagares handlingar gentemot varandra (Siebert m.fl., 2015). Utgångspunkten att arbetstagare och arbetsgivare naturligt

har samma intressen gör att konflikter ses som ett resultat av missförstånd eller illvilja. Om vi i stället utgår från ett mer konfliktinriktat perspektiv, att arbetsplatser präglas av olika intressen, maktbalanser och konflikter, kan tillit och tillitsbaserad styrning diskuteras i ett mer kritiskt perspektiv (Siebert m.fl., 2015).

Anställningsförhållandet är inte oreglerat utan kan beskrivas som ett asymmetriskt förhållande där specifika utbyten och resultat regleras genom anställningsavtalet (Fox, 1974). Det innebär att inomorganisatorisk tillit är kontextuell och knuten till maktrelationerna på arbetsplatsen. Det finns yrkesgrupper inom offentlig sektor som har tillit inbyggt i sin arbetsroll. Dessa behöver inte stämpla in, dokumentera sina möten eller hur de utfört sina arbetsuppgifter i detalj, och får inga direktiv om hur många minuter ett arbetsmoment ska ta. Sedan finns det andra yrkesgrupper som saknar denna tillit, de har ofta svårare att glida förbi stämpelklockan på väg ut för en lång lunch, kunna avskriva fikadiskussioner som arbetstid eller boka in en semesterresa utan att ha pratat med chefen först.

### Tillit, risk och kontroll

Tillitsbegreppet är nära relaterat till frågor om makt och kontroll (Grey & Garsten, 2001; Høyer & Wood, 2011; Oskarsson m.fl., 2009; Willemys m.fl., 2003). Enligt Mayer m.fl. (1995) uppstår behovet av tillit enbart i relation till att det finns en risk. Tillit handlar om att ha positiva förväntningar på någon annans agerande, utan att veta exakt vad den kommer att göra. Men om de positiva förväntningarna baseras på en tilltro till kontrollsystem handlar förväntningarna snarare om kontroll (Möllering, 2005).

I ett arbetsgivarperspektiv minskar regler och kontroll risken med tillit. Det vill säga risken att någon ska bete sig på ett ofördelaktigt sätt (Høyer & Wood, 2011). På detta sätt bygger inomorganisatorisk tillit till viss del på regler som minskar handlingsutrymmet för arbetstagarna (Fox, 1974; Grey & Garsten, 2001). Men eftersom kontrollbaserade system också förutsätter att man inte har tillit till de anställda kan tillit som bygger på kontroll paradoxalt nog betraktas som en typ av misstroendebaserad tillit (Høyer & Wood, 2011).

Ur ett arbetstagarperspektiv kan tillit handla om att arbetsgivaren kommer att vara rimlig och fullfölja sina åtaganden (Gilbert & Tang, 1998; Oskarsson m.fl., 2009). Risker för arbetstagare handlar oftare om att de är beroende av konkreta resurser som lön, att få arbeta fler timmar eller att få goda vitsord från sin chef (Kramer, 1996). Denna typ av risker dämpas av fackliga avtal och lagar som begränsar arbetsgivarens handlingsutrymme.

De som befinner sig ”högst upp” och de som befinner sig ”längst ner” i organisationens hierarki upplever ofta tillit på olika sätt. En del arbetsroller har en arbetsmiljö med stort professionellt handlingsutrymme (diskretion) och arbetar under förhållanden med hög tillit. Som ett svar på den tillit de erhåller visar de oftare en hög grad av engagemang gentemot organisationen (Fox, 1986). De längre ner i organisationen har oftare mindre

tillit, eller professionellt handlingsutrymme, inskriven i sin arbetsroll. Arbetsgivare har ofta större benägenhet att kontrollera arbetstagare med mindre handlingsutrymme genom direkta och indirekta kontrollmekanismer (Fox 1974).

Tillit kan även missbrukas genom att chefer ”litar” på att medarbetare ska klara av att hantera mer arbetsuppgifter på samma tid, vilket i stället leder till en ökad arbetsbelastning (Skinner m.fl., 2014). Hansens studie av tillitsbaserad styrning i hemtjänsten (2022) visar hur tillit i form av ökat ansvar och fler arbetsuppgifter i en redan ansträngd arbetsmiljö inte nödvändigtvis leder till en förändring av arbetets utförande. En förväntan på tillitsbaserad styrning är vidare att den ska minska *onödig* styrning. Att en tillitsbaserad styrning inte leder till mindre kontroll- och detaljstyrning kan således vara en indikation på att förvaltningsledningen inte delar den allmänna kritiken mot NPM som präglat offentligheten under de senaste åren (Johnsen m.fl., 2022).

## Inflytande över arbetet

Inflytande är ett välstuderat fenomen i forskning om arbetslivet. I arbetsvetenskapliga studier används ofta inflytande, handlingsutrymme och kontroll som synonyma med autonomi (se t.ex., Jonsson, 2021). En ofta använd definition av autonomi i arbetslivsstudier är ”den grad i vilken arbetet ger individen betydande frihet, oberoende och handlingsutrymme att planera arbetet och bestämma vilka metoder som ska användas för att utföra det” (Hackman & Oldham, 1980, s. 162). Ett vanligt sätt att mäta autonomi på är genom kontroll-dimensionen i Karaseks (1979) Krav-Kontrollmodell. Forskning om autonomi har visat på positiva effekter på arbetsmiljö, hälsa och välbefinnande (Johansson & Lundberg, 2004), samt minskade intentioner att byta jobb (Avgar m.fl., 2012; Clausen m.fl., 2014; Han m.fl., 2015; Thompson & Prottas, 2005; Trydegård, 2012).

### Autonomi i arbetet

Det svenska arbetslivet är känt för relativt höga nivåer av autonomi jämfört med andra länder (Gallie, 2017). Men om vi lämnar den övergripande nivån i Sverige finns det märkbara skillnader i autonomi och handlingsutrymme mellan olika sektorer och yrken (Corin m.fl., 2021). Möjligheten att påverka sitt arbete är mer begränsad i kvinnodominerade sektorer, och särskilt inom vård- och omsorgsarbete (Aronsson m.fl., 2021; Cerdas m.fl., 2019; Corin m.fl., 2021; Dellve m.fl., 2024; Nyberg m.fl., 2021).

Även om autonomi är välstuderat så finns det variationer i hur det har studerats, och definierats. Centralt i alla studier av autonomi är möjligheten att agera med en viss grad av frihet och möjligheten att påverka arbetsuppgifter och strukturer (Svendsen m.fl., 2021). Gemensamt för de flesta definitioner är att autonomi innebär någon form av inflytande över arbetsmetoder och arbetstid i form av arbetstakt eller schemaläggning

(Breugh, 1985; de Jonge m.fl., 1999; De Spiegelaere m.fl., 2016). Majoriteten av studierna om autonomi fokuserar dock på autonomi i relation till arbetsuppgifter och arbetsmetoder (De Spiegelaere m.fl., 2016; Se ex. Svendsen m.fl., 2021; Tummers m.fl., 2013).

I omsorgen handlar autonomi över arbetsuppgifter främst om vilken typ av vård som ska ges och hur den ska ges (Weston, 2009). Eftersom arbetet inom äldreomsorgen kräver en känslighet och anpassningsförmåga i förhållande till de äldres behov och preferenser är en viss grad av autonomi inneboende i arbetet (Kamp & Hvid, 2012). Men möjligheterna att, som i äldreomsorgen, kunna anpassa arbetet i enlighet med andras behov återspeglar snarare arbetets särdrag än ett reellt inflytande för arbetstagaren.

### Autonomi *över* arbetet

Autonomi *i* arbetet är generellt sett mer välstuderat än autonomi *över* arbetet. Väänänen och Toivanen (2018) menar att det oftast inte är bristen på autonomi gällande arbetsuppgifter som är problemet. Snarare är det en brist på tid som underminerar alternativen för hur arbetet ska utföras (Väänänen m.fl., 2020). Om personaltäteten är för låg minskar den faktiska möjligheten att påverka arbetssituationen i omsorgsyrken, då för mycket direkt ansvar för patienter eller brukare gör att man inte kan utöva mycket inflytande (Theorell, 2003). Arbetstid, arbetstakt och platsen för arbetet bör således få en mer framträdande plats i studier av autonomi (de Jonge m.fl., 1999; De Spiegelaere m.fl., 2016).

Ett fokus på tidsmässig och platsmässig autonomi i form av en procedurell autonomi kan komplettera studier om inflytande över arbetets praktiska utförande (Lopes m.fl., 2014). Procedurell autonomi handlar om inflytande över arbetsdagens ramar och strukturer, eller med andra ord att ha kontroll över sin arbetstid. Det handlar om att kunna modifiera sin arbetsinsats under en kortare period, exempelvis genom att arbeta i ett långsammare tempo eller på en annan plats, utan att behöva fråga sin chef om lov först (Hultin m.fl., 2010; Johansson & Lundberg, 2004; Jonsson, 2021).

En annan typ av inflytande över arbetet, som importerats från en amerikansk kontext, handlar om anställdas möjligheter att göra individuella överenskommelser om sina arbetsvillkor (Rousseau m.fl., 2006). Det är ett individuellt inflytande över arbetssituationen som avser informella överenskommelser med arbetsledaren eller chefen. Individuella överenskommelser kan bidra till flexibilitet kring arbetsmängd, arbetstid och platsen för arbetet (De Menezes & Kelliher, 2017). De flesta studier om individuella överenskommelser har undersökt möjligheten att påverka arbetstid, arbetsbelastning, karriärutveckling (Rousseau & Kim, 2006), arbetsuppgifter (Hornung m.fl., 2010; Rosen m.fl., 2013) och var arbetet utförs (Rosen m.fl., 2013). Forskning om individuella överenskommelser har visat på liknande resultat som för autonomi. Individuella överenskommelser har bland annat setts kunna påverka arbetstagarnas beteende, arbetstillfredsställelse, engagemang, och intentioner att byta jobb (Liao m.fl., 2016).

## Inflytande och klass

Varken autonomi eller möjligheten att göra individuella överenskommelser med sin chef är slumpmässigt fördelat. Autonomi är ett centralt begrepp i klassanalyser (Vogt, 2018). En högre yrkesbaserad klassposition innehåller generellt sett mer komplexa arbetsuppgifter som är svårare att övervaka, medan arbetare i lägre yrkesbaserade klasspositioner oftare utför ett mer rutinbaserat arbete som är lättare att övervaka (Bengtsson, 2008; Goldthorpe, 2000; Hörnqvist, 2018). Även möjligheten att göra individuella överenskommelser har visat sig vara förknippade med både organisatorisk nivå (Hornung m.fl., 2010; Jonsson, 2021), typ av jobb (Damman & Henkens, 2020; Hornung m.fl., 2009) och kön (Damman & Henkens, 2020). Trots det har strukturella förutsättningar för individuella överenskommelser fått relativt lite uppmärksamhet i litteraturen (Jonsson m.fl., 2021). En hög grad av autonomi kan vidare minska behovet för individuella överenskommelser (Sykes-Bridge m.fl., 2023). Men graden av autonomi beror inte bara på klassposition, utan också på hur arbetet är organiserat, omfattningen av standardiserade arbetsprocesser, regler och övervakningssystem och i vilken grad arbetet går att kontrollera genom teknik (Kalleberg m.fl., 2009).

## Tid och tidsstyrning

Arbetet i äldreomsorgen har ett speciellt karaktärsdrag då det pågår dygnet runt. Det kräver en omfattande schemaläggning av arbetstagarnas arbetstid (Regnö, 2021). Samtidigt är arbetsbelastningen ojämnt fördelad över dygnets timmar, vilket skapar incitament att optimera schemaläggningen utefter behoven under dygnet. Detta påverkar både schemaläggningen av personalen och de dagliga arbetsuppgifterna. Ett sätt att hantera arbetstoppar i den svenska äldreomsorgen är genom delade turer, vilket innebär att arbetsdagen delas upp i två delar med flera timmar ledig (och obetald) tid däremellan. Förutom att arbetstiden i äldreomsorgen ofta är fragmenterad är den också utökad till kvällar och helger vilket gör att personalen behöver förhålla sig till sitt arbete under en stor del av sina vakna timmar (Rubery m.fl., 2015). I ett nordiskt perspektiv är omfattningen av delade turer i Sverige exceptionell, delade turer är långt vanligare här än i våra grannländer (Drange & Vabø, 2021; Szebehely m.fl., 2017).

Både politiker, fackförbund och arbetsgivarorganisationen SKR har tagit olika initiativ för att öka andelen heltidsanställda genom åren. Arbetsmiljöverket genomförde år 2002–2005 *Hela-projektet* på regeringens uppdrag, och Kommunal och SKR kom 2016 överens om att driva frågan om heltid som norm i omsorgen (SKR, 2021a). Det motiveras både ur ett jämställdhetsperspektiv, med framtida rekryteringsbehov och att det kan leda till ökad kontinuitet, stabilitet och kvalitet (Kommunal, 2017; SKR, 2015b). I Hela-projektet testades olika planeringsätt för att möjliggöra fler heltidsanställningar utan ökade kostnader, exempelvis genom att lägga in ”oplanerad arbetstid” i form av delade turer eller tid där

arbetstagaren förväntas vikariera på en annan enhet (Bolin m.fl., 2019; Ede & Rantakeisu, 2015). Många kommuner har även börjat optimera bemanningen genom schemaplaneringssystem som bygger på korta schemaperioder med fler och kortare pass samt arbete varannan helg (Klingberg Hjort & Swahn, 2021).

Arbetstidens organisering kan generellt sett delas in i fasta skift, roterande skift eller flexibla arbetstider. Ett fast skift innebär att man arbetar samma tider varje dag, ett roterande att man arbetar en regelbundet återkommande kombination av olika tider (t.ex. dag och kvällsskift eller dag, kväll och nattskift) och vid flexibla arbetstider varierar arbetstiden utefter antingen arbetsgivarens eller arbetstagarens behov och önskemål (Tucker, 2021). En flexibel arbetstid kan handla om en flexibilitet antingen utifrån verksamhetens behov, genom exempelvis verksamhetsanpassade skiftscheman, eller flexibilitet utifrån arbetstagarens behov, i form av att exempelvis kunna påverka arbetspassets längd eller när arbetsdagen börjar och slutar (Kecklund, 2018). Arbetsfleksibilitet och det gränslösa arbetet är teman som uppmärksammas under en längre tid. Arbetstiden för många tjänstemän har blivit rumsligt frikopplade så att de kan arbeta från platser som tidigare var reserverade för privatlivet (Aronsson, 2018). Forskning om ökade arbetstider har dock främst fokuserat på chefer och högre tjänstemän och inte på arbetstidens utvidgning bland lågavlönade (Smith & McBride, 2021). I äldreomsorgen handlar flexibel arbetstid och individuellt anpassade scheman inte om att arbetstagaren kan komma när det passar och sluta i förhållande till när den började, utan om verksamhetsanpassade skiftscheman (Tullberg, 2003).

### Multipla roterande skift

I den svenska omsorgen är det vanligt förekommande med individuell schemaläggning (genom så kallade delaktighets-, hälso-, tvättstuge- eller önskescheman) där arbetstiden planeras efter både de anställdas individuella preferenser och arbetsgivarens behov av bemanning (Epstein m.fl., 2023; Gustafsson Hedenström & Olsson, 2019; Kecklund, 2018). Det innebär att ett nytt schema skapas inför varje schemaperiod. Schemaläggningen organiseras ofta så att de anställda har möjlighet att ange vilka schemapass de är intresserade av under en viss tidsperiod (Tullberg, 2003).

Önskescheman, som det kallades vid de studerade hemtjänstenheterna i denna avhandling, kan dock sägas vara ett något missvisande begrepp eftersom det i praktiken är verksamhetens behov som går först (Kecklund, 2018). Denna typ av schemaläggning, som i äldreomsorgen i praktiken innebär att arbetstagarna arbetar multipla skift på ett roterande men oregelbundet schema, är vanligare i äldreomsorgen i Sverige än i de andra nordiska länderna (Drange & Vabø, 2021). Nya arbetsgivarledda modeller för arbetstid har uppmärksammas även internationellt (se ex., Rubery m.fl., 2005).

Verksamhetsanpassade skiftscheman (Kecklund, 2018) i omsorgen har resulterat att alla anställda fått mer skift på kvällar och helger, och mer utspridda arbetstider (Tullberg, 2003). Då samma kollegor inte längre träffas varje dag kan det leda till en splittring av arbetsgrupperna (Tullberg, 2003). Denna typ av scheman läggs ofta med relativt kort framförhållning. Många har enbart kännedom om sina arbetstider för ungefär en månad framåt i tiden. Det minskar möjligheten att planera sin fritid (Åkerstedt m.fl., 2012) och gör privatlivet mer oförutsägbart (Bolin m.fl., 2019). Schemalaggningsen kan skapa konflikter mellan arbete och privatliv som i sin tur kan öka viljan att byta jobb (Drange & Vabø, 2021).

Även här är könsaspekten central då det framför allt är kvinnor som har yrken där verksamhetsanpassade skiftscheman förekommer (Kecklund, 2018). En oförutsägbart schemalaggnings utifrån arbetsgivarens intressen är mer påfrestande för kvinnliga anställda (Lott, 2020), vilket skulle kunna ha att göra med kvinnors (oftare) större ansvar för familjelivet. Ett arbetsschema som kan ändras med kort varsel är förmodligen mer stressande för familjens projektledare (Lott, 2020).

Ede och Rantakeisu (2015) beskriver det som en organiserad osäkerhet att inte veta om, när eller var arbetet ska utföras. Denna osäkerhet kännetecknade tidigare framför allt visstidsanställningar, men karakteriserar arbetet för allt fler tillsvidareanställda i äldreomsorgen. En jämförande studie mellan Sverige och Australien har visat att trots att anställningsförhållandena var bättre i Sverige så var det både långt mer vanligt att arbeta flera skift och helger i Sverige. Det fanns även ett mer utbrett missnöje med arbetstiderna här (Meagher m.fl., 2016). Trots den utbredda användningen av verksamhetsanpassade skiftscheman i äldreomsorgen finns det få studier i arbetsvetenskap som uppmärksammar detta sätt att organisera arbetet på, eller dess betydelse för upplevelserna av arbetet i äldreomsorgen.

Tid, och hur tid hanteras och förhandlas i hemtjänsten är dock inte frånvarande i forskning om äldreomsorgen. I äldreomsorgen har tid och bristen på tid länge beskrivits som ett problem, vilket bland annat har förklarats av underbemannade verksamheter och att man inte ersätter sjuk eller ledig personal med vikarier (Andersson, 2007, 2016; Dellve m.fl., 2003; Elstad & Vabø, 2008; Strandell, 2022). I studier som fokuserar på omsorgsarbets karaktär görs ofta en uppdelning mellan *processtid* och *klocktid* (se ex. Andersson, 2007; Baines & Daly, 2021; Strandell, 2023; Tufte & Dahl, 2016). Enligt Davies (1994) skapar omsorgsarbets speciella, relationella och emotionella karaktär en subjektiv dimension av tid i form av processtid. Upplevelser av tidsbrist kan i det här perspektivet förklaras genom den objektiva klocktidens dominans i organiseringen av arbetet och att processtid, liksom det emotionella och relationella arbetet, undervärderas och bortprioriteras (Strandell, 2022). Denna syn på tid kan relateras till att relationer mellan den som ger och får omsorg ofta står i centrum i forskningen om omsorgsarbete (Andersson, 2007).

Under senare tid har studier om osäkra arbetsförhållanden och prekärt arbete ökat, men de undersöker sällan omsorgsarbete eller kvinnodominerade välfärdsyrken (Strandell, 2022). Med prekärt arbete avses arbete som präglas av osäkra och otrygga anställningsvillkor (Kalleberg, 2009). Olika typer av behovsanställningar, deltidsanställningar och korttidskontrakt ger ofta upphov till en prekär arbetssituation. Strandell och Stranz (2022) har genom att undersöka olika dimensioner av prekära arbetsvillkor kunnat visa på flera dimensioner av prekära arbetsvillkor inom den svenska hemtjänsten, framför allt gällande anställningsförhållanden, tidsmässiga villkor och kontroll i arbetet.

### Tid och teknik

Medan tidigare rapporteringar om tidsbrist i hemtjänsten handlat om brist på tid för promenader, ärenden eller tid att sitta ner och prata (Andersson, 2007) har arbetet intensifierats genom en utbredd användning av digital teknik (Brown & Korczynski, 2010; Moore & Hayes, 2017). Välfärdsteknik framhålls ofta som lösningen på bemanningsproblem och resursbrist inom äldreomsorgen (Moser & Thygesen, 2015). Digitaliseringen av välfärden förväntas höja både kvalitet och kostnadseffektivitet (Socialdepartementet, 2016). Begreppet välfärdsteknik är brett och relativt löst definierat. Enligt Socialstyrelsen kan välfärdsteknik delas in i två områden: teknik för trygghet och självständighet för enskilda, samt teknik till stöd för personalen och omsorgsgivaren (Socialstyrelsen, 2020). Enligt en rapport från E-hälsomyndigheten var elektroniska planeringsverktyg för personalen den näst vanligaste välfärdstekniken som förekom i arbetet med äldre i ordinära boenden 2020 (E-hälsomyndigheten, 2022). Men tekniken som är i fokus vid studier om välfärdsteknik handlar oftare om teknik som riktar sig mot brukarna än om den typ av teknik som riktar sig mot arbetstagarna (Kamp m.fl., 2019). Många studier om välfärdsteknik fokuserar på digitala larm, kameror och GPS-klockor, även om de nämner andra digitala system, som patientjournaler (se ex., Hirvonen m.fl., 2022; Lydahl, 2023).

I hemtjänsten hänger utvecklingen av digitala planerings- och tidmätningssystem ihop med hur tid har blivit ett nyckeltal för fördelningen av resurser, vilket inte hade varit möjligt utan en övervakning av arbetstiden (Rubery m.fl., 2015). Trots att försök med olika digitala tidmätningssystem har funnits i hemtjänsten sedan början på 2000-talet finns det få studier som fokuserat på erfarenheter av elektronisk övervakning och den tidsmässiga styrningen av arbetet (Holgersson & Östlund, 2021), särskilt i en nordisk omsorgskontext (Bergschöld, 2018; Brown & Korczynski, 2010). I ett internationellt perspektiv har utvecklingen fått mer uppmärksamhet, framför allt kopplat till den mer utvecklade marknadsiseringen av välfärdsservice som återfinns i mer liberala marknadsekonomier (se ex., Hayes & Moore, 2017; McDonald m.fl., 2021; Moore & Hayes, 2017; Rubery m.fl., 2015).

Trots att antal minuter mänsklig kontakt inte nödvändigtvis säger så mycket om varken omsorgens kvalitet eller komplexitet har tid blivit en proxy för mängd och kvalitet på om-

sorgen (Rubery m.fl., 2015). Det finns indikationer på att digitaliseringen och de nya tidmätningssystemen har bidragit till en minskad autonomi i hemtjänsten (Frennert, 2019) och ökade upplevelser av administrativt arbete (Andersson, 2016). Allt fler röster påkallar också att den starka styrningen av hemtjänsten är närmast tayloristisk, vilket i kombination med den digitala tekniken lett till något som skulle kunna kallas för en digital taylorism (Holgersson & Östlund, 2021; Vänje, 2021), där standardiserade arbetsuppgifter kontrolleras och övervakas genom digital teknik (Gellerstedt, 2012).

## Summering tidigare forskning

Detta nedslag i tidigare forskning relaterar till centrala aspekter av arbetet i äldreomsorgen och avhandlingens delstudier. Den tidigare forskningen om tillitsbaserad styrning visar att forskningen ofta utgår från ett normativt antagande utifrån ledningens intressen liksom att ledningen och arbetstagarna delar samma intressen. Få studier om tillitsbaserad styrning uppmärksammar anställningsrelationens roll eller samspelet mellan styrning, kontroll och yrkesbaserad klassposition. Avhandlingens första delstudie bidrar med ett fokus på hur arbetstagare på olika nivåer upplever styrningen av arbetet och försök att arbeta mer tillitsbaserat.

Medan autonomi är ett centralt begrepp i klassforskning, är klass ofta mindre framträdande i forskningen om autonomi. Inflytande över arbetet i form av kontroll har ofta använts som en oberoende variabel för att undersöka hälsa, arbetstillfredsställelse och intention att lämna. Trots att både inflytande över arbetsuppgifter och arbetstid ingår i begreppet ligger fokus ofta på kontrollen över arbetsuppgifter. Denna otydlighet i vad som ingår i begreppet skapar ett behov av att explicit undersöka olika typer av inflytande och att fokusera mer på arbetstagarens inflytande över strukturer och ramar för arbetsdagen. Avhandlingens andra delstudie bidrar med en jämförelse av olika typer av inflytande mellan yrkesbaserade klasspositioner i äldreomsorgssektorn, samt vilken typ av inflytande som är viktigast för att minska intentioner att lämna arbetet.

Trots dagens fokus på välfärdsteknik finns det få studier som har uppmärksammat implementeringen av digital teknik för att styra hemtjänstens arbete, vilket pågått under de senaste två decennierna. Och även om många studier uppmärksammat tidsbristen inom äldreomsorgen finns det få studier som har fokuserat på hur oregelbundna verksamhetsbaserade skiftscheman med kort framförhållning påverkar upplevelser av arbetet. I avhandlingens tredje delstudie sätts därför kontroll och tidsstyrning i fokus för att undersöka hur dessa aspekter påverkar arbetet i hemtjänsten.



## Teoretiska utgångspunkter

---

En kritisk arbetsvetenskaplig utgångspunkt är att det alltid finns motsättningar i organisationer, kopplade till makthierarkier och olika intressen. I linje med detta utgår avhandlingens teoretiska ramverk från ett kritiskt perspektiv på styrning och organisering av arbete. För att rama in hur styrningen av arbetet kan påverka arbetsförhållanden och upplevelser av arbetsituationen kombineras ett institutionellt perspektiv med ett arbetsprocesssteoretiskt perspektiv (*Labour Process Theory*, LPT). Institutionella logiker, tillit, inflytande, kontroll och klass är centrala begrepp i avhandlingen. Både institutionella logiker och arbetsprocesssteori kan användas för att synliggöra olika intressen. Institutionella logiker kan användas för att visa hur symboliska, kulturella och materiella praktiker samspekar och relaterar till varandra. Arbetsprocesssteori utgår från ett materialistiskt perspektiv med fokus på arbetsprocessen, kontroll och asymmetriska maktrelationer. Medan arbetsprocesssteori utgår från att motsättningar och konflikter relaterar till samhällets övergripande kapitalistiska logik så öppnar institutionella logiker för att organisationer formas av normer och idéer från olika håll.

### Institutionella logiker

I ett organisationssociologiskt sammanhang är institutioner värden och normer som reproduceras i olika sociala system. Både i samhället i stort och inom organisationer existerar flera parallella institutionella ordningar. Ett institutionellt perspektiv utgår från en kritik mot att organisationer skulle vara rationella och målinriktade enheter (DiMaggio & Powell, 1991). Institutionella logiker är ett teoretiskt ramverk som kan användas för att analysera relationerna mellan institutioner, organisationer och individer i sociala system (Thornton m.fl., 2012).

Alford och Friedland (1985) introducerade termen institutionella logiker för att beskriva de motsägelsefulla praktiker och föreställningar som finns inbyggda i samhällets institutioner (Thornton & Ocasio, 2008). Den offentliga sektorn är exempelvis en arena för motstridiga institutionella krav, då det finns flera institutionella logiker som påverkar organisationerna och organiseringen av arbetet i den offentliga sektorn (Pache & Santos, 2010).

Enligt Alford och Friedland var den kapitalistiska marknaden, den byråkratiska staten, demokratin, kärnfamiljen och kristendomen de grundläggande institutionerna i det moderna västerländska samhället. Var och en av dessa institutioner har sin egen centrala logik som både hindrar och möjliggör olika handlingar.

Thornton och Ocasio (2008) vidareutvecklade begreppet institutionella logiker genom ett förstärkt fokus på normer, samt hur normativa, strukturella och symboliska dimensioner är integrerade i och kompletterar varandra. De definierade institutionella logiker som ”socialt konstruerade historiska mönster bestående av kulturella symboler och materiella praktiker vilka påverkar våra antaganden, värderingar och övertygelser. De spelar roll för hur individer och organisationer ger mening till dagliga aktiviteter, organiserar tid och rum och reproducerar upplevelser” (Thornton & Ocasio, 2008, s. 103, min översättning).

Teorin om institutionella logiker uppmärksammar hur institutioner är både symboliska och materiella, och hur aktörer både kan villkoras av och påverka institutioner (Thornton m.fl., 2012). Individens och organisationens intressen, värderingar och antaganden är inbäddade i de omgivande institutionella logikerna (Thornton & Ocasio, 2008). De institutionella logikerna skapar ramverk för normer och handlingar som uppmuntrar vissa beteenden och begränsar andra (Thornton m.fl., 2012). Genom att förstå hur olika logiker relaterar till varandra i en organisation kan förståelsen för relationer och beteenden inom organisationen fördjupas (Suddaby, 2010).

### Institutionella logiker i arbetslivet

Det finns enligt Freidson (2001) tre idealtypiska logiker gällande organiseringen av arbete: en *marknadslogik*, en *professionell logik* och en *byråkratisk logik*. Dessa idealtyper existerar inte i ren form utan ”verklighetens” organisering av arbetet består av en blandning av dem (Freidson, 2001). *Marknadslogiken* handlar, i sin idealtypiska form, om konkurrens och kunder. Aktiva och välinformerade köpare och säljare på marknaden förutsätts driva på utvecklingen av pris och kvalitet (Samuelsson, 2019). Den *professionella logiken* utgår från professionalism, expertkunskap och autonomi (Freidson, 2001). Här är det medlemmar i yrkesprofessioner, snarare än konsumenter eller ledningen, som reglerar organiseringen av arbetet. Det professionella inflytandet bygger på att omvärlden erkänner professionens kompetens och erfarenhet (Samuelsson, 2019). I den *byråkratiska logiken* är det ledningen som har kontroll över arbetet. Den byråkratiska logiken kännetecknas av transparens, stabilitet, hierarkiska strukturer, regler, standardiseringar och formella procedurer. Denna logik är grundläggande för organiseringen av arbetet inom den offentliga sektorn. (Samuelsson, 2019).

I den klassiska tolkningen av professioner som Freidson bygger på särskiljs professionella yrkesgrupper från arbetare (Evetts, 2011). Undersköterskor arbetar i dagsläget i en ”svag

profession” då yrkesgruppen inte uppfyller kriterierna för att betecknas som en riktig profession (Lill, 2021). Vårdbiträden, som utgör den andra stora delen av omsorgsarbetare i äldreomsorgen, kan ännu mindre sägas uppfylla den formella definitionen för en profession. Därmed inte sagt att deras arbete inte styrs av professionella normer och värderingar kring omsorg och vad omsorgsarbete kan, bör, och ska innebära (se ex., Wärness, 1984). I avhandlingens första delstudie görs därför en begreppsmässig koppling mellan omsorgslogiken och en professionell logik.

Marknadsmässiga, professionella och byråkratiska logiker kan samexistera, interagera och kollidera (Bévort & Poulfelt, 2015; Liljenberg, 2022; Martin m.fl., 2017; Reay & Hinings, 2009). Flera studier beskriver hur aktörer kan använda element från olika logiker på ett strategiskt sätt (se ex., Alvehus, 2018; Andersson & Liff, 2018; Pache & Santos, 2013). I och med att individers autonomi och aktörskap påverkas av makt och position inom organisationen är det dock viktigt att inte överskatta graden av autonomi hos enskilda aktörer (Greenwood m.fl., 2011; Martin m.fl., 2017).

I en vård och omsorgskontext flyter den byråkratiska logiken och den marknadsmässiga logiken ofta samman. Det kan ses som ett tecken på att de marknadsmässiga inslagen i NPM minskat förekomsten av byråkratier med en rent förvaltande funktion. Effektivitet ska uppnås genom standardiseringar och regleringar, samtidigt som ett starkt kundfokus blivit alltmer centralt. Vård och omsorgsverksamheter präglas ofta av en ”managerial logic” (Andersson & Liff, 2018; Reay & Hinings, 2009) eller en ”företagslogik” (Martin m.fl., 2017). I den svenska äldreomsorgen har även marknadsanpassningen bidragit till att en marknadslogik alltmer genomsyrar sektorn. Konkurrens och konsumenters önsknings förväntas alltmer styra utbudet av utförare och kvalitén på äldreomsorgen (Moberg, 2017).

Evetts (2006) betonar en organisatorisk professionalism snarare än en yrkesbaserad då det oftare är organisationen och inte professionella grupper som styr över arbetets innehåll och organisering. I den offentliga sektorn har utvecklingen av en organisatorisk professionalism förstärkts av NPMs fokus på effektivitet, standardisering och mätning (Evetts, 2009). Marknadsanpassningen och NPM har därmed lett till att en marknadslogik inverkar mer och mer på både den byråkratiska och den professionella logiken inom äldreomsorgen. Flera konkurrerande logiker och en ökad andel organisationsprofessionella (som formats av NPM) kan därmed påverka införandet av en mer tillitsbaserad styrning i den offentliga sektorn.

### Tillit som organisationslogik

Tillit kan ses både som ett verktyg för att åstadkomma något och som en produkt av inomorganisatoriska förhållanden och relationer inom organisationen (Bachmann, 2003). Ofta lyfts två dimensioner av tillit fram, en positiv förväntan på resultatet och en villighet att acceptera sårbarhet (Fulmer & Gelfand, 2012). En konventionell definition av tillit är

”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 m.fl., 1995, s. 712).

Benägenheten att lita på andra förklaras ofta på en personlig nivå som en individs generella vilja att lita på andra. Genom en utvärdering av motpartens ”tillitsvärdighet” görs sen en bedömning kring tilliten utifrån vem den andra personen är (Mayer m.fl., 1995). Detta synsätt indikerar att tillit är relationellt. Tillitsfokuset har flyttats från auktoriteter (och deras makt) till interaktioner och relationer överlag (Atkinson & Butcher, 2003). Men snarare än att det är en ömsesidig relation där parterna kan påverka varandra framstår det som en enkelriktad relation. Att den som litar på någon förväntar sig att den som blir litad på ska agera med ”välvilja” och ”göra gott” utifrån tilliten (Mayer m.fl., 1995) visar vidare på tillitsbegreppets normativa konnotationer. Att ”göra gott” kan betyda olika saker beroende på position och uppdrag i en organisation. Det är lätt att se framför sig att den som ska ha tillit till någon är i en arbetsledande position och att den som ska bli litad på är en arbetstagarare.

Även då tillitsrelationen relateras till ett institutionellt sammanhang (se ex., Mayer m.fl., 1995; Möllering, 2006) uppmärksammas sällan arbetsplatsens särskilda sammanhang, eller det speciella med inomorganisatorisk tillit. Mellan organisatoriska nivåer handlar tillit mer om en allmän vilja att lita på en generaliserad person i en annan position, än om individuella relationer (Fulmer & Gelfand, 2012). Enligt Alan Fox (1974) är inomorganisatorisk tillit inbäddat i institutionella system där en intern och extern tillitsdynamik är ömsesidigt konstituerande. Han menar att reciprocitet och utbytet mellan två parter är avgörande för tillit.

Förekomsten av en *gemensam värld*, det vill säga att det finns en gemensam förståelse kring arbetsuppgifternas utförande, arbetsfördelning och ansvarsfördelning är vidare av speciell vikt för inomorganisatorisk tillit (Bachmann, 2003). Skinner m.fl. (2014) pekar på att retoriken om tillit ofta inte stämmer med den tillit som visas i organisationen. Det kan skapa en motsatt effekt eftersom att inte infria ett löfte i sig är något som kan undergräva tillit. Politiskt styrda organisationer genomsyras ofta av motstridiga logiker. Men att prata utifrån en logik, ta beslut efter en annan och agera utefter en tredje kan uppfattas som ett *organisatoriskt hyckleri* (Brunsson, 1989, 1994). Risken med en överdriven detaljstyrning, direkt kontroll och övervakning är att upplevelser av tillit kan undermineras (Abgeller m.fl., 2022) eftersom den typen av styrning kan tolkas som ett uttryck för bristande tillit från chefsnivå (Skinner m.fl., 2014).

## Arbetsprocessteori (LPT)

Arbetsprocessteori är ett teoretiskt ramverk som kan användas för att undersöka kontrollsystem, hur de påverkar arbetsprocessen och vilka effekter de får för arbetstagares upplevelser av arbetet (Crowley, 2013). I forskning om hemtjänsten har ett arbetsprocessteoretiskt ramverk använts för att visa på styrningens historiska utveckling (Szebehely, 1995), kontroll och makt inom arbetets olika domäner (Nisbet & Morgan, 2021), formellt och informellt arbete (Bolton & Wibberley, 2014), exploatering av omsorgsarbeters kroppsrabete (Martain, 2023), och relationen mellan kontrakt och kontrollmekanismer (McDonald m.fl., 2021).

Kontroll är inte ett mål i sig självt utan ett medel för att omvandla arbetskraftens kapacitet till en mer effektiv produktion (Thompson & McHugh, 2002). Kontroll kan vara både generell och detaljerad. Generell kontroll handlar om att skapa samtycke till organisationen och hur arbetet utförs över lag medan detaljerad kontroll handlar om kontroll över arbetsuppgifter och hur de ska utföras (Edwards, 1986). En annan distinktion handlar om absolut kontroll (att ha kontroll över arbetet i stort) och relativ kontroll (graden av kontroll över det egna arbetet) (Friedman, 1977a).

Arbetsprocessteori utgår från en marxistisk förståelse av att kapitalismens strävan efter ständig kapitalackumulation påverkar arbetsprocessen (Braverman, 1974). Allt lönearbete präglas i detta perspektiv av en obestämd karaktär då potentialen för arbete (arbetskraften) måste omvandlas till faktiskt arbete (arbetsinsats) för att en kapitalackumulation ska äga rum. I ett kapitalistiskt marknadssamhälle behöver arbetsprocesserna ständigt förnyas för att produktionen ska stå sig i konkurrensen på marknaden (Thompson, 2009). Arbetets obestämda karaktär gör kontroll av arbetstagarna och utförandet av arbetet till en nödvändighet (Bélanger & Edwards, 2013). Ledningens kontrollbehov handlar därmed om att genomföra ”omvandlingen” från potential till arbetsinsats på ett så effektivt sätt som möjligt (Thompson & Harley, 2008).

Arbetsprocessteori har teoretiskt växt fram utifrån analyser av den kapitalistiska arbetsprocessen. Flertalet likheter i den privata och offentliga sektorns arbetsprocesser gör det dock till en lämplig utgångspunkt även för att studera den offentliga sektorn (Cousins, 1986). De anställda säljer sin arbetskraft och är underordnade arbetsgivarna på ett likvärdigt sätt inom både offentlig och privat sektor. Offentliga organisationer har höga krav på effektivitet, budgetrestriktioner och en rationaliserings- och konsumtionsretorik som liknar den privata sektorn (Bélanger & Edwards, 2013). Och arbetsprocesserna i den offentliga sektorn kontrolleras i allt högre grad som om de vore vinstdrivande (Carter & Stevenson, 2012), oavsett om utföraren är privat eller offentlig. Idén om att den privata sektorns strävan efter vinster kan leda till ett mer effektivt arbete präglar styrningen av hela den offentliga sektorn. Marknadiseringen har även lett till att allt fler delar av den

svenska äldreomsorgen genomsyras av en marknadslogik. Omsorgsarbetare inom offentlig sektor producerar dock inte varor som genererar mervärde eller vinst. Arbetsprocessen i den offentliga sektorn handlar om att utvinna överskottsarbete snarare än överskottsvärde, i syfte att kostnadsminimera snarare än att vinstmaximera.

### Två övergripande kontrollstrategier

Ledningens balans mellan att intresset att styra arbetet genom kontroll och viljan att säkerställa ett smidigt samarbete ger upphov till olika kontrollstrategier (Thompson & McHugh, 2002). Friedman (1977a, 1977b, 1990) har lyft fram två övergripande idealtypiska strategier för kontroll som löpt parallellt genom kapitalismens historia: *direkt kontroll* och *ansvarsfull autonomi*. Strategierna representerar de två motstridiga behoven av att förmå arbetstagare att göra saker på ett annat sätt eller arbeta hårdare för att uppnå ledningens mål, och att skapa ett bra samarbete med arbetstagarna genom samtycke. Kontrollstrategierna är inte förutbestämda, det handlar mer om intentioner som inte behöver vara sammanhängande, medvetna, konstanta eller ens framgångsrika. Men den underliggande kontrollstrategin påverkar ledningens agerande gentemot arbetstagarna (Friedman, 1990).

Direkt kontroll kännetecknas av nära övervakning och en minimering av den enskilda arbetstagarens ansvar. Arbetstagarnas handlingsutrymme begränsas av en omfattande separation mellan planeringen och utförandet av arbetet. Den strategiska planeringen utförs ofta på central nivå (Friedman, 1977b). Detaljerade instruktioner och nära övervakning av arbetet gör att denna kontrollstrategi ofta ger upphov till en omfattande administration (Friedman, 1977a).

Strategin för ansvarsfull autonomi utgår i stället från teorier om arbetstagarnas motivation. Genom att tillåta ett stort mått av självständighet i arbetsuppgifterna är förhoppningen att arbetstagarna ska identifiera sig med organisationen och agera ansvarsfullt utan behov av övervakning eller kontroll. Även den ansvarsfulla anställda utsätts för kontroll, men kontrollen är mer subtil (Taylor, 2001). Ansvarsfull autonomi liknar normativ styrning i sina försök att försäkra sig om arbetstagarens lojalitet genom ansvar, status och lägre grad av övervakning (Friedman, 1977a).

De flesta arbetsprocesser består enligt Friedman (1990) av fyra centrala kategorier: *organiseringen av arbetsuppgifter*, *kontrollstruktur*, *laterala relationer* och *arbetsmarknadsrelationer*. För att mäta den relativa graden av direkt kontroll eller ansvarsfull autonomi associerade Friedman strategiska dimensioner till var och en av dessa kategorier (1990). Strategiska dimensioner kopplade till *organiseringen av arbetsuppgifter* handlar om arbetstid, schemaläggning, arbetsuppgifters variation och graden av standardisering. *Kontrollstruktur* handlar om ledning, övervakning och nivån på instruktioner, vilket kan ses genom detaljgrad, formalitetsgrad och om det är människor eller arbetet som övervakas. *Laterala relationer* handlar om kom-

munikationen mellan arbetstagare på olika nivåer, och framför allt graden av kommunikation och dess form (exempelvis om kommunikationen framför allt sker digitalt eller genom möten och samtal). *Arbetsmarknadsrelationer* handlar om rekrytering, utbildning, befordran och intresset att behålla sina anställda. Den viktigaste strategiska dimensionen visar sig här i beroendet av arbetstagarna och deras specifika kompetens. Om det är svårt att anställa någon annan kommer det att finnas ett större beroende och intresse av att behålla de anställda (Friedman, 1990). Friedmans kontrollmodell har använts i avhandlingens tredje delstudie som undersöker vilken inriktning kontrollen och styrningen av hemtjänsten präglas av.

### Samspelet mellan kontrollformer

Trots intresset för kontroll inom arbetsprocesssteori uppmärksammas även att arbetsgivare inte enbart kan använda tvångsmekanismer för att styra arbetsprocessen. För att underlätta samarbetet inom organisationen är arbetstagarnas samtycke viktigt. I serviceyrken kan det till exempel vara svårt att upprätthålla direkt kontroll. Att erbjuda vidareutbildningar och skapa en attraktiv organisationskultur kan vara ett sätt att producera tillitsvärda anställda som inte behöver övervakas (Taylor, 2001).

Direkt kontroll ligger nära taylorismen (Friedman, 1977b) medan ansvarsfull autonomi relaterar till normativ styrning. En normativ styrning syftar till att kontrollera underliggande upplevelser, tankar och känslor hos de anställda i syfte att ”knyta de anställdas själ och hjärta till företagets intressen” (Kunda, 2006, s. 220, min översättning). Om arbetstagarna identifierar sig med organisationen och internaliserar organisationens mål och värderingar är förhoppningen att de frivilligt kommer att agera i företagets intresse utifrån sin egen ”vilja”, utan att någon yttre form av kontroll behövs (Deetz, 1992). Moderna teorier om ledning och styrning har fokuserat på normativ styrning genom ”mjuka värden”, och betonat vikten av arbetstillfredsställelse och engagemang (Thompson & McHugh, 2002).

Enligt Thompson och Harley är tayloristiska, eller ”ny-tayloristiska”, kontrollformer fortfarande utbredda. De påtalar att snarare än ett skifte finns det en ökad blandning av olika kontrollformer (2008). Nya typer av teknisk kontroll, som inte bara bestämmer takten på det löpande bandet, utan också samlar in information som används för att forma arbetet och arbetsprocessen, kan till exempel skapa en form av internaliserad kontroll som liknar normativ kontroll (Thompson & McHugh, 2002).

Arbetsprocesssteori utgår från att arbetstagare är strukturellt underordnade ledningen. Då det finns (faktiska eller potentiella) motsättningar mellan dem utifrån denna underordning (Thompson & Harley, 2008) karakteriseras deras relation av en *strukturerad antagonism* (Edwards, 1986). Men det finns inget i arbetsprocesssteori som säger att det finns en enkel motsatslogik där allt som ledningen gör har en negativ inverkan på de anställda. Den

strukturella antagonismen ställer upp villkor för de principer som styr organiseringen av arbetet men är inte avgörande för vad som sker på arbetsplatserna. Även om det kan finnas gemensamma intressen finns det också ett spann av möjliga reaktioner på ledningens sätt att styra arbetet, från konflikt och motstånd till anpassning, samtycke och engagemang (Bélangier & Thuderoz, 2010; Edwards, 1979; Thompson & Harley, 2008).

### Kontroll och klass

I en marxistisk förståelse av lönearbete är det centralt att arbete äger rum inom ramen för en ojämlik relation mellan arbetstagare och arbetsgivare, mellan de som säljer sin arbetskraft och de som köper arbetskraften (Marx, 2018/1867). Beroende på arbetets kvalifikationsgrad och möjligheterna till övervakning finns det olika möjligheter för arbetsgivarna att kontrollera de anställda (Edlund & Grönlund, 2010). Enligt Goldthorpe innebär en överordnad klassposition mer komplexa arbetsuppgifter som är svårare att övervaka och kontrollera medan arbetet i underordnade klasspositioner oftare är rutinbaserat och lättare att övervaka (2000).

I och med att anställningsförhållandet är relaterat till positionen i organisationen, blir också förekomsten av kontrollsystem asymmetriskt fördelade på olika kategorier av anställda (Høyer & Wood, 2011). Crowley (2013) har även visat hur mansdominerade arbetsgrupper oftare arbetar under kontrollsystem baserade på samtycke medan det är vanligare för kvinnodominerade arbetsgrupper att arbeta under kontrollsystem baserade på regler och restriktioner.

En chefs makt över och förmåga att påverka underordnade är direkt relaterad till information och observerbarhet i form av fysisk närvaro, möjligheter till inspektioner och att observera arbetsuppgifter samt utvärdera arbetet. Den typiska åtgärden för att svara på problem med observerbarhet har varit genom utarbetade system för övervakning, vilket tidigare varit dyrt (Littler, 1990). För arbeten som är svårare att kontrollera direkt har i stället en normativ styrning uppfattats som mer effektiv (Frenkel m.fl., 1995). Mer kvalificerade arbetstagare styrs oftare genom ansvarsfull autonomi medan perifera arbetstagare i högre utsträckning riskerar att mötas av direkt kontroll (Friedman, 1977a).

Abgeller m.fl. (2022) har undersökt den samtida, och i många fall hastiga, övergången till ansvarsfull autonomi som skedde inom många tjänstemannayrken under coronapandemin. I fallet med tjänstemän som arbetar hemifrån konstaterar de att tillit är grundläggande för att styra genom ansvarsfull autonomi (Abgeller m.fl., 2022). Tid är i stället ett centralt redskap för att kontrollera och disciplinera arbetarklassen (Thompson, 1967). När det är svårt att kontrollera kvaliteten på arbetet, som det är i exempelvis hemtjänsten, brukar kontroll över tiden bli viktigare (Goldthorpe, 2000).

## Teoretiska reflektioner

Trots att arbetsprocessteori och institutionella logiker bidrar med kompletterande perspektiv (Warhurst, 1997) är det få som använt dem tillsammans (Vidal, 2022). Även om många i arbetsprocesstraditionen förutsätter en kapitalistisk arbetsprocess poängterar Vidal att den marxistiska teorin om mervärdesappropriering enbart utgör en dimension av (den kapitalistiska) arbetsprocessen och därmed inte är en avgörande utgångspunkt (2022, s. 70). Institutionell organisationsteori kan användas för att beskriva och förstå, men har kritiserats både för att inte ta hänsyn till maktstrukturer (Willmott, 2015) och för en bristande förmåga att förklara hur maktrelationer uppstår och påverkar (Schwartz & Tilling, 2009).

Medan institutionell teori negligerar betydelsen av den övergripande politiska ekonomin tenderar arbetsprocessteori att försumma betydelsen av andra institutioner än den kapitalistiska marknaden. Arbetsprocessteori kan ha svårt att förklara variationen av arbetsprocesser på både sektors- och organisationsnivå, och hur de varierar över tid och plats. Genom sin betoning på meningssystem och kognition tillhandahåller institutionell teori kompletterande teoretiska verktyg för det (Vidal, 2022). Arbetstagare, intressekonflikter och maktaspekter är dock ofta osynliggjorda i ett institutionellt perspektiv (Hirsch & Lounsbury, 2015; Munir, 2015). Begreppen logik och strukturer kan hänvisa till makt men maktdimensionerna är vanligtvis inte centrala (Munir, 2015). Även om makt- eller klasstrukturer inte är ett starkt inslag i dagens institutionella teori fanns de med i den tidiga litteraturen om institutionella logiker. Friedland och Alford (1991) uppmärksammade både kapitalismens specifika logik, och hur institutionella motsättningar relaterar till klass. Betoningen på kapitalism och klass försvann dock i och med vidareutvecklingen av Thornton och Ocasio (2008) och Lounsbury (2001, 2007), där kapitalismens logik ersattes med ett bredare fokus på marknadens logik (Vidal, 2022).

Äldreomsorgen är ett socialpolitiskt område med flertalet olika intressenter. Organisationen är hierarkisk med många nivåer och logiker. Samtidigt är det även en arbetsplats för en stor del av dagens arbetarklass. Sammantaget gör det äldreomsorgen till en lämplig arena för att undersöka arbetstagares upplevelser av styrning och arbetsförhållanden genom institutionella logiker och arbetsprocessteori. Att utgå från både institutionella logiker och arbetsprocessteori bidrar till att kunna förklara variationer i arbetets styrning, hur arbetsförhållanden och upplevelser av arbetet påverkas av organisatorisk position, liksom relationen mellan tillit och kontroll.



# 5

## Metod

---

I detta kapitel presenteras studiens övergripande metodologi och de specifika studiernas metoder, urvalsstrategier, analysredskap och etiska överväganden. Avhandlingen kombinerar artiklar gjorda med kvalitativ och kvantitativ metod (se tabell 2). Genom att använda olika material och metoder möjliggörs en flerdimensionell analys av äldreomsorgens styrning och hur den upplevs av arbetstagarna. Datainsamlingen har skett i två kommuner som här kallas Kommun A och Kommun B.

Tabell 2. Metodöversikt

Artikel	Design	Metod	Område	Kommun	Analysmetod
1	Kvalitativ fallstudie	Intervjuer Observationer	Äldreomsorg samt funktions- hinderomsorg	A	Tematisk innehållsanalys
2	Kvantitativ tvärsnittsstudie	Enkätdata	Äldreomsorgs- sektorn	A	SEM-analys
3	Kvalitativ fallstudie	Intervjuer Observationer	Hemtjänst	A & B	Tematisk innehållsanalys

### Avhandlingens design

I avhandlingens delstudier återfinns både en intensiv och extensiv forskningsdesign. Insamlingen av material har skett både återkommande under en längre tid och vid kortare, enstaka tillfällen. För att besvara den första frågeställningen om institutionella logiker och tillit gjordes en empirisk fallstudie av ett kommunalt utvecklingsprojekt. Projektet *Den tvehanta förvaltningen* följdes genom observationer och intervjuer från projektets start 2017 till dess slut 2019. Fallstudien hade en induktiv ansats att undersöka vad som möjliggör eller försvårar införandet av ett mer tillitsbaserat arbetssätt (se Håkansson & Delle, 2019).

För att kunna besvara den andra frågeställningen kring olika typer av inflytande och intentioner att lämna sitt arbete i äldreomsorgen genomfördes en kvantitativ tvärsnittsstudie. En kvantitativ studie gör det möjligt att identifiera och undersöka mönster, variationer och samband samt generalisera resultatet från ett urval till en större population.

För att besvara den tredje frågeställningen kring organisatoriska kontrollmekanismer och tidsstyrning gjordes ytterligare en kvalitativ fallstudie med intervjuer och observationer. I den första fallstudien i Kommun A utmärkte sig hemtjänsten som en verksamhet med dåliga ekonomiska förutsättningar och en pressad personalsituation. För att öka förståelsen av arbetsprocessen och arbetsförhållanden i hemtjänsten samlades kompletterande data in från hemtjänsten i ytterligare en kommun (Kommun B).

### Delstudiernas kontext

Ett avsiktligt urval har gjorts gällande kontexten och datainsamlingsenheterna (Clark m.fl., 2021; Yin, 2013). De deltagande kommunala organisationerna har, eller har försökt, införa ett alternativt sätt att styra och leda arbetet på utifrån ledord som tillit och delaktighet. Kommun A ligger i södra Sverige och tillhör en av Sveriges tre *Storstäder* enligt SKR:s kommungruppendelning. Kommun B ligger i norra Sverige och tillhör kategorin *Större stad* (SKR, 2023a). Kommun A hade utformat ambitiösa planer på övergripande nivå om att bli en mer attraktiv arbetsgivare genom tillits- och delaktighetsbaserat arbete. I Kommun B arbetade man med att införa ett mer delaktighetsbaserat arbetssätt i äldreomsorgen.

I Kommun A genomfördes ett tillitsbaserat utvecklingsprojekt (*Den tvebantä förvaltningen*) i syfte att implementera en mer tillitsbaserad arbetsmetod på enhetsnivå. Deltagarna hade anmält sig till projektet efter eget intresse och kom från kultur- och fritidssektorn, skolan och omsorgen. Projektet tillhandahöll en kurs i innovation och ledarskap på universitetsnivå för projektdeltagarna samt en kortare utbildning i arbetsmetoden *medarbetardriven innovation*. Kontexten för datainsamlingen i Kommun B var ett större projekt med ett explorativt fokus på nya sätt att organisera äldreomsorgen samt ett intresse för utveckling av värde- och perspektivintegrerande modeller för omsorgen (*VICE*). Kommun B hade tagit fram ett nytt arbetssätt för att öka delaktigheten i hemtjänsten. Arbetssättet kallades *behovsinriktat arbetssätt*, och innebar en ny ansvarsfördelning mellan biståndshandläggarna och hemtjänsten, där hemtjänsten fick större ansvar att utforma och bedöma tidsåtgången för biståndet.<sup>2</sup>

### De kvalitativa studierna

Avhandlingen undersöker hur styrningen av äldreomsorgen påverkar arbetsförhållanden och upplevelser av arbetet bland arbetstagare i olika klasspositioner. I Kommun A ge-

---

<sup>2</sup> Inte att förväxla med den nationella handlingsplanen för IBIC (Individens behov i Centrum) som lanserades i äldreomsorgen vid ungefär samma tid. Kommunens arbete med ett behovsinriktat arbetssätt hade börjat utformas tidigare och var inte en del av IBIC.

nomfördes 27 intervjuer och 12 observationer från hösten 2017 till våren 2019 och i Kommun B gjordes tolv intervjuer och två observationer under hösten 2018. Artikel I baseras på datainsamlingen i Kommun A och artikel III baseras på datainsamlingen vid hemtjänsten i Kommun A och Kommun B.

Datainsamlingen har väglett av thomasteoremet: ”Om människor definierar situationer som verkliga, är de verkliga i sina konsekvenser” (Thomas, 1949, s. 301). För att bredda förståelsen av strukturella förhållanden har perspektiv från alla delar av organisationen inhämtats (Dalen, 2015; Eisenhardt & Graebner, 2007). Därav har olika typer av respondenter i form av enhetschefer, biståndshandläggare, strategisk personal och omsorgsarbetare inkluderats.

I utvecklingsprojektet som följdes i Kommun A deltog totalt 19 enhetschefer och personer som arbetar på strategisk nivå<sup>3</sup>. Av dessa intervjuades sex enhetschefer (varav fem intervjuades en andra gång vid utvecklingsprojektets slut), sex personer med strategisk funktion och 10 omsorgsarbetare. De sex enhetscheferna och de sex personerna på strategisk nivå som arbetade med social omsorg inkluderades i studien. Fem av enhetscheferna arbetade inom äldreomsorgen och en inom funktionshinderomsorgen. Efter att det visat sig att de flesta testade den tillitsbaserade arbetsmetoden men sedan inte arbetade vidare med den gjordes ett val att använda tre av enheterna som ”extrema fallpar” (Baškarada, 2014; Dalen, 2015). En enhet som arbetade med metoden, en som gjorde en variant av den och en som inte arbetade med metoden alls valdes ut för att närmare följas genom observationer och intervjuer med omsorgsarbetare. I och med detta val föll det sig så att de tre utvalda fallen bestod av hemtjänst, äldreboende och daglig verksamhet. Målet var att intervjua tre omsorgsarbetare vid varje enhet för att fånga fler röster om den tillitsbaserade arbetsmetoden och förutsättningarna för att arbeta med den. Vid en enhet omvandlades ett spontant samtal till en gruppintervju med tre omsorgsarbetare (se nedan) varför antalet intervjupersoner skiljer sig åt något mellan enheterna.

Alla sju gruppdiskussioner som gjordes under utbildningen för enhetschefer och strategiska funktioner observerades. Enligt studiens ursprungliga design var det tänkt att observera arbetsgrupper vid alla de deltagande enheterna inom den sociala omsorgen. Då det visade sig att få av dem arbetade med metoden ändrades designen till att göra observationer vid de tre utvalda enheterna. Detta resulterade i att fyra observationer genomfördes i arbetsgrupper vid enheten som arbetade med den tillitsbaserade arbetsmetoden och att en observation gjordes vid en arbetsplatsträff vid enheten som inte arbetade med metoden alls. Den inplanerade observationen vid enheten som gjorde en egen variant av metoden blev inställd utan att nytt tillfälle uppstod.

---

<sup>3</sup> Med personer på strategisk nivå avses HR och verksamhetsutvecklare, vilka för enkelhetens skull kallas strategisk personal eller personer med strategisk funktion i fortsättningen.

I Kommun B togs kontakt med verksamhetschefen för socialförvaltningen som anmälde intresse för att delta och förmedlade kontakter vidare i organisationen. Områdeschefen för hemtjänsten förmedlade kontakt med två hemtjänstenheter i kommunen som hade anmält intresse att delta efter att ha fått information om projektet. I Kommun B intervjuades sex hemtjänstarbetare och två enhetschefer vid två olika enheter, samt tre biståndshandläggare och deras enhetschef. Två observationer gjordes på arbetsplatsmöten vid hemtjänstenheterna. Den inplanerade observationen på biståndsenheten blev inställd och inget nytt tillfälle uppstod trots upprepade kontakter. Avhandlingens fokus på omsorgsarbetare har formats under avhandlingstiden. Detta fokus gör att de inställda observationerna hade kunnat bidra till ett rikare empiriskt material även om de troligtvis inte påverkat huvudresultatet på ett avsevärt sätt.

Utöver intervjuerna i Kommun B genomfördes även ett orienterande samtal med verksamhetschefen för den sociala omsorgen och orienterande telefonintervjuer med en områdeschef och de tre enhetscheferna för att öka förståelsen för den organisatoriska kontexten inför intervjuerna. Då det inte rörde sig om formella intervjuer har de varken spelats in eller använts som underlag för analysen. Förutom att det ledde till en förståelse för organisationen var det också ett sätt att skapa kontakt med enhetscheferna inför intervjuerna.

### Intervjuer

Intervjuerna fokuserade på organisatoriska förändringar, förutsättningar för arbetet och aspekter som påverkade viljan att stanna på eller lämna sin arbetsplats. Intervjuerna har varit semi-strukturerade efter en intervjuguide (Appendix II), spelats in och varade i ca 30–60 minuter. Därtill genomfördes en gruppintervju med tre omsorgsarbetare, vilken inte spelades in då den arrangerades spontant och utvecklades från en kort pratstund till en intervju under samtalets gång.

Intervjuerna har följt en intervjuguide som modifierats något beroende på personalgrupp. Båda delstudierna relaterade till forskningsprojekt med ett fokus på organisationsförändringar samt integrering av olika värden och perspektiv. Den första delen av intervjuguiden handlade därför om arbetssättet/organisationsförändringen och den andra delen om olika värden och perspektiv. Vid intervjuerna med enhetscheferna och de strategiska funktionerna användes ett bildstöd som visualiserade olika perspektiv och värden (se Appendix II). Frågorna om perspektiv och värden ledde ofta till att intervjupersonen berättade om konkreta situationer på arbetsplatsen. Då det visade sig att själva bilderna inte bidrog avsevärt till samtalet användes enbart frågorna vid de senare intervjuerna med hemtjänsten och biståndshandläggarna.

En av de 38 intervjupersonerna var man och fyra av dem var utlandsfödda. Åldersmässigt var intervjupersonerna mellan 23 och 64 år: omsorgsarbetsarnas medelålder var 45 år, enhetschefernas 51 år och de övrigas 44 år. Kön- och åldersfördelningen speglar övergripande mönster i sammansättningen av personalen inom äldreomsorgen. Andelen utrikes födda varierar mellan olika delar av landet. När den större delen av datainsamlingen genomfördes (2018) var 38 procent av alla anställda inom äldre- och funktionshinderomsorgen i Kommun A och 22 procent av personalen i Kommun B utrikes födda (RKA, 2024). Vid observationerna inom hemtjänsten reflekterades fördelningen av personalens sammansättning på så sätt att det var fler utlandsfödda i Kommun A. Sedan 2018 har andelen utrikes födda omsorgsarbetare fortsatt att öka, men då omsorgsarbetarna i studien framför allt var inrikes födda arbetarklasskvinnor är inte födelseland framträdande i denna avhandling.

Alla intervjuer har utförts på arbetstid. Flertalet intervjuer med omsorgsarbetare har varit korta, på runt 30 minuter. Försäkran om att intervjuerna inte skulle ta mer än 30 minuter var en strategi för att få tillgång till att intervjua omsorgsarbetare. Intervjupersonerna har förmedlats genom enhetschefen vid fyra av de fem enheter där omsorgsarbetare har intervjuats. Omsorgsarbetarna har antingen valts ut av sina enhetschefer, eller anmält sig frivilliga när enhetschefen har närvarat. Dessa val har varit pragmatiska och baserades på kännedom om arbetssituationen liksom beskrivningar av svårigheter att få till intervjuer med hemtjänstpersonal i tidigare forskning (Andersson, 2013; Strandell, 2022).

Vid alla tillfällen förutom ett skedde observationerna före intervjuerna. Det innebär att jag hade träffat de flesta intervjupersonerna före intervjuerna även om det i många fall var enhetschefen som förmedlade intervjutillfällena. Intervjupersonerna hade därmed fått information om studiens syfte och frivilligheten att delta redan innan deras enhetschef ställde frågan till dem om att delta. Trots det är det dock svårt att veta om de anställda kände sig manade att delta när det var deras chef som frågade dem. Vid analysen av resultatet har det inte gått att se att urvalsförandet påverkat resultatet. De som rekryterades via chefen var inte mindre kritiska (eller mer positiva) till sin arbetssituation, vilket indikerar att datainsamlingen inte har påverkats. Den främsta skillnaden som kan urskiljas i intervjuerna är att de som varit yngre och mer nyligen anställda har tyckt sig ha svårare att svara på frågor om organisationsförändringar utifrån en (enligt egen utsaga) begränsad kännedom om hur det varit tidigare.

Min inställning till intervjuerna har väglett av att det ska vara ett samtal (Burgess, 1984), även om jag i min roll som forskare styr samtalet. I några fall förlängdes intervjuerna då intervjupersonen godkände det, främst genom att jag ställde följdfrågor kring frågor vi tidigare pratat om. Jag har förhållit mig öppet till intervjuguiden, följt med i intervjupersonernas berättelser även om de inte varit självklart relaterade till svaren och ställt följdfrågor utanför guiden. Utöver de nedskrivna frågorna i intervjuguiden har sonderande

uppföljningsfrågor och tolkande frågor varit viktiga inslag för att fördjupa och klargöra svaren (Kvale & Brinkmann, 2009). Att observationerna skedde före intervjuerna gjorde det också möjligt att följa upp saker som nämnts under observationerna vid intervjutillfällena.

### Observationer

Deltagande observationer har gjorts i arbetsgrupper med omsorgsarbetare, grupper av enhetschefer och strategisk personal samt vid arbetsplatsmöten (APT). Grupperna som har observerats har varit små, med ca 4–6 personer i varje grupp, förutom på APT:n då antalet har varit ca 10–15 personer. De deltagande observationerna har varit värdefulla som komplement till intervjuerna genom att bidra med kunskap om arbetsförhållanden, samspelet inom organisationen och vilka aspekter av arbetet som diskuterades på enhetsnivån.

Observationerna hade en induktiv ingång, där det som hände och sades under mötena observerades och antecknades. Observationerna var fokuserade på det som hände vid den aktuella tidpunkten samt de inblandade personernas intressen och problem (jmf. Kunda, 2006). Denna typ av observationer bidrar till en öppenhet för nya och oväntade intryck (Hellevik, 1984). Observationerna har framför allt använts för att kontextualisera intervjuerna, de har både hjälpt till att få en inblick i organisationerna innan intervjuerna gjordes och att få kunskap som kunde användas vid formuleringen av intervjufrågor. De initiala observationerna i utvecklingsprojektet bidrog till valet att inkludera arbetstagare på flera organisatoriska nivåer i studien.

Att delta som observatör vid möten innebär ofta att man deltar sparsamt i aktiviteten utan att etablera några djupare relationer med de som studeras (Adler & Adler, 1994; Creswell & Poth, 2018). Att som forskare närvara i ett sammanhang kan förändra situationen genom att deltagarna känner sig objektifierade eller granskade. Ett sätt att minska forskarens påverkan vid observationssituationen är att engagera sig, delta i det sociala samspelet och samtala med de som observeras (Fangen, 2005). Min roll som observatör förändrades under forskningsprocessen, från försök att hålla mitt deltagande så passivt som möjligt, till att växla mellan att delta och inte delta under aktiviteten (Creswell & Poth, 2018).

Vid observationerna märkte jag snabbt att min initiala ambition att vara en ”fluga på väggen” var naiv. I observationerna med såväl enhetscheferna och personerna med strategisk funktion som omsorgsarbetarna blev jag snabbt indragen i samspelet genom att deltagarna vände sig till mig för att se till att jag förstod vad de pratade om, eller fråga vad jag tyckte om en specifik fråga. I början försökte jag begränsa mitt deltagande och vara så neutral som möjligt i interaktionen genom att svara kortfattat för att inte störa deras samspel. Då min närvaro uppenbarligen inte gick obemärkt förbi och de ofta vände sig till mig ändå ändrade jag strategi. Jag började i stället svara mer utförligt på deras frågor, ställde egna

frågor när jag inte förstod vad de pratade om och skämtade med när det blev uppsluppen stämning. I motsats till vad jag trodde från början upplevde jag att ett mer aktivt deltagande från min sida ledde till att det blev en mer avslappnad stämning i gruppen.

### Analysförfarande

De inspelade intervjuerna har blivit transkriberade i sin helhet. Under gruppintervjun fördes kortfattade anteckningar över samtalet med ambition att i så liten utsträckning som möjligt störa samtalet. Anteckningarna från gruppintervjun renskrevs samma dag och fältanteckningarna från observationerna renskrevs så snart som möjligt efter observationerna. Alla transkriberingar har gjorts i dataprogrammet NVivo 20.7 medan analysen har gjorts i Atlas.ti 24.

De kvalitativa studierna har analyserats genom ett abduktivt analysförfarande. På ett sätt påbörjades analysen direkt vid datainsamlingen genom mina reflektioner i samband med de första observationerna. Vid de senare, mer strukturerade analyserna, har en tematisk innehållsanalys gjorts för att identifiera, analysera, och rapportera mönster i materialet (Braun & Clarke, 2006; Graneheim & Lundman, 2004). Det transkriberade materialet från observationerna och intervjuerna har kodats i flera steg med inspiration från Braun och Clarke (2006).

Initialt var den första delstudien fokuserad på delaktighet och attraktivt arbete i relation till att arbeta mer tillitsbaserat. Vid observationerna i Kommun A noterade jag tidigt att det var stor skillnad på samtalen i de grupperna jag observerade beroende på sammansättningen av personer. Gruppindelningen vid utbildningsdelen av projektet var ofta slumpmässig och skiftade från gång till gång. I de grupper där både strategiska funktioner och enhetschefer deltog var stämningen positiv och samtalen kretsade kring erfarenheter av att lösa problem. I de grupper där slumpen hade samlat enbart enhetschefer förstod jag att det fanns en upprördhet kring förutsättningarna för utvecklingsprojektet. Anställda på olika organisatoriska nivåer verkade ha väldigt olika syn på organisationen och på varandra. Att döma av mina observationer var budget och tid stora problem på enhetsnivån men inte på den strategiska nivån. Det skapade ett intresse för de olika nivåerna i organisationen och det organisatoriska samspelet. Som en del i följeforskningen i Kommun A gjordes en första analys med en projektnära kodning, med teman som: *Arbets sättet, Upplevelser av utbildningen, Förutsättningar och hinder för implementering, Organisatoriska blockeringar* och *Tid och resurser*. Denna kodning låg till grund för en slutrapport om projektet (Håkansson & Dellve, 2019).

För att fördjupa förståelsen av de observerade skillnaden mellan personer som arbetade på olika organisatoriska nivåerna väcktes ett intresse för en mer teoretisk analys med hjälp av institutionell teori och institutionella logiker. Jag läste in mig på tidigare forskning och teori och analysera det empiriska materialet parallellt i en abduktiv process. Jag analyserade

först vilka logiker jag kunde skönja i mitt material genom en induktiv analys (Reay & Jones, 2016), och förfinade sen analysen med hjälp av Freidsons idealtyper (2001) och tidigare forskning. Teman i den slutgiltiga analysen var *Omsorgslogik*, *Managementlogik*, *Ansvarsutkrävande*, *Tillit*, *Misstro*.

På ett liknande sätt formades även analysen av den tredje delstudien utifrån det empiriska materialet. Även här hade jag en öppen teoretisk ingång. I den tidiga analysen av delstudie tre fanns tankar om att göra en diskursanalys utifrån normativ styrning och innebörden av ordet delaktighet. Då inslaget av delaktighet var frånvarande och inslaget av normativ styrning svagt justerades begrepp och teoriapparat. I stället väcktes en tanke om att jämföra normativ styrning med kontroll. En första kodning gjordes med koder som *Bemanning*, *Daglig planering*, *Administrativ tidshantering*, *Narrativ om tid* och *Narrativ om ekonomi*. Dessa koder grupperades i de övergripande temana *Organisatoriska förutsättningar*, *Kontroll* och *Normativ styrning*. Även en kvalitativ analys kan dock ha svårt att värja sig mot empirins kvantitativa dimensioner. Då temana *Organisatoriska förutsättningar* och *Kontroll* var mer centrala och frekventa i omsorgsarbetarnas berättelser fick de leda analysen vidare. Detta ledde till ett intresse för arbetsprocessteori och att göra en fördjupad analys utifrån Friedmans teori om kontroll (1977a). Centrala teman i den slutgiltiga analysen handlade om *Direkt kontroll*, *Digital övervakning*, *Daglig planering*, *Intensifiering av arbetet* och *Schemaläggning*.

## Den kvantitativa studien

Den kvantitativa studien är en tvärsnittsstudie som bygger på enkätundersökningen *HeartsLexLiv* inom ramen för Agecap (2023). Datan samlades in i samarbete mellan AgeCap/Lexliv och Göteborgs Stad. En digital enkät skickades till alla anställda i Göteborgs Stad som var 55 år eller äldre 2019 (Seldén m.fl., 2020). Enkäten innehöll frågor om intentioner att stanna eller lämna sitt arbete genom att gå i pension eller byta jobb, möjligheter att anpassa sin arbetssituation, psykosocial arbetsmiljö, arbetstillfredsställelse, hälsoaspekter och livsförhållanden. Bakgrundsfrågor handlade bland annat om ålder, kön, civiltillstånd, födelseland, modersmål, familjetyp och utbildning. Majoriteten av frågorna kommer från hela eller delar av validerade instrument (Seldén m.fl., 2020). Samtliga anställda i kommunen som var 55 år eller äldre, 10 485 personer (både tillsvidare- och visstidsanställda), fick enkäten via sin epost. Av dem svarade 4 509 personer (43 procent). Från detta totalurval gjordes ett riktat urval där enbart som arbetade inom äldreomsorgssektorn inkluderades i avhandlingens delstudie. Av de 2 145 personerna inom äldreomsorgen som mottog enkäten var svarsfrekvensen något lägre, 36 procent ( $n = 769$ ) (Seldén m.fl., 2020). Bland dessa respondenter var 59 procent ( $n = 454$ ) undersköterskor eller vårdbiträden. Andra yrkesgrupper som ingår är bland annat sjuksköterskor, administratörer, chefer och socialarbetare (se tabell 3). Medelåldern var 60 år, 90 procent var kvinnor och 24 procent var födda utanför Sverige.

## Operationalisering

För att undersöka olika typer av inflytande och intentionen att lämna arbetet skapades latenta variabler. Latenta variabler kan användas för att mäta underliggande egenskaper som är svåra att mäta direkt genom observerade (manifesta) variabler. En latent variabel konstrueras genom samvariansen mellan flera observerade variabler. Samvariansen återspeglar deras gemensamma latenta egenskap, som därigenom kan inkluderas i statistiska analyser. Till skillnad mot sammanslagna index, som adderar ihop flera variabler, består latenta variabler enbart av variabelernas samvarians. Det gör latenta variabler till ett mer precist mått. De latenta variablerna i studien beräknades genom Confirmatory Factor Analysis (CFA).

*Procedurell autonomi* mättes genom frågor om anställdas möjligheter att självständigt utöva kontroll över sin nuvarande arbetssituation genom att minska eller modifiera sin arbetsinsats under en kort tid. Exempelvis genom att arbeta i ett långsammare tempo eller på en annan plats om man känner sig sjuk eller trött (Hultin m.fl., 2010; Johansson & Lundberg, 2004). Dessa frågor delades initialt in i tre latenta variabler som speglade tre olika aspekter av autonomi: plats, arbetstid och utförande. Eftersom olika former av autonomi är intimt förknippade med varandra (De Spiegelare m.fl., 2016), användes de tre latent variablerna för att skapa en överordnad latent variabel (en så kallad "second order latent variable") för att indikera graden av procedurell autonomi i de följande analyserna.

*Individuella överenskommelser* mättes genom frågor från "Ex post i-dealsskalan" (Rosen m.fl., 2013), som innehåller frågor om i vilken utsträckning anställda har förhandlat fram specifika, individualiserade arbetsarrangemang med sin arbetsledare eller arbetsgivare (Rousseau, 2001). Skalan har översatts till svenska och prövats avseende begriplighet och validitet (Jonsson, 2021). Förekomsten av individuella överenskommelser kring arbetstid och schema, arbetsuppgifter och lön undersöktes. De indikerades av en latent variabel vardera.

*Intention att lämna* mättes genom tre frågor om viljan att lämna sin nuvarande position för ett annat jobb (Sjöberg & Sverke, 2000). Frågorna skiljer sig tydligt från pensioneringspreferenser och individers önskan att permanent lämna arbetsmarknaden. En latent variabel konstruerades utifrån dessa frågor.

*Klas* mättes genom det klasschema som utformats av Daniel Oesch med fem klassindelningar (Oesch, 2003 (2003, 2006a). Till skillnad från klassindelningar som primärt utgår från en hierarkisk indelning tar han hänsyn till skillnader i olika arbetslogiker. Oesch (2003) menar att det kan finnas skillnader i arbetsvillkor och arbetserfarenheter även för dem i likartade anställningsrelationer. Olika arbetslogiker kan tillsammans med kompe-

tenskrav och grad av autonomi påverka såväl maktrelationer i organisationen som förhållningssätt till arbetet. Oeschs klasschema kan därför fånga horisontella skiljelinjer och könsrelaterade klassklyftor genom uppdelningen av olika arbetslogiker.

Enligt Oesch finns det fyra logiker som styr arbetets övergripande inriktning: en *oberoende*, en *teknisk*, en *organisatorisk* och en *interpersonell logik*. För anställda skiljer detta klasschema på följande fyra yrkesbaserade klasser: *okvalificerade arbetare*, *kvalificerade arbetare*, *lägre tjänsteklasser* och *högre tjänsteklasser*.<sup>4</sup> Information om respondenternas yrken erhöles från Göteborgs Stads personalregister och kodades i ett första steg i enlighet med *Standard för svensk yrkesklassificering*, SSSYK 2012 (Statistiska centralbyrån, 2012). I ett andra steg omvandlades de till *International Standard Classification of Occupations*, ISCO08-koder (ILO, 2012) som användes för att skapa klassindelningen.

Undersköterskor som arbetar i hemmet eller vid en institution klassificeras i enlighet med Oeschs klasschema i olika klasskategorier (Oesch, 2006b). Denna indelning speglar arbetsförhållanden och arbetsdelningen inom den svenska äldreomsorgen. Arbetet i hemtjänsten och på äldreboenden karakteriseras av olika arbetsuppgifter, arbetsvillkor och autonomi, medan vårdbiträden och undersköterskor, inom dessa verksamheter i stort sett utför likartade arbetsuppgifter (se ex., Daly & Szebehely, 2012; Stranz, 2013; Szebehely m.fl., 2017).

Undersköterskor inom hemtjänsten var den största yrkesgruppen bland de *okvalificerade arbetarna* medan undersköterskor på äldreboende var den största yrkesgruppen bland de *kvalificerade arbetarna*. I kategorin *lägre tjänsteklasser* utgjorde specialistsjuksköterskor den största gruppen och i de *högre tjänsteklasserna* var chefer den största gruppen (se tabell 3).

### Analysförfarande

De statistiska analyserna genomfördes i tre steg. Först gjordes inledande deskriptiva analyser. Därefter gjordes en CFA för att identifiera och skapa latenta variabler. Slutligen gjordes en strukturell ekvationsmodellering (SEM-analys) för att analysera sambanden mellan autonomi, individuella överenskommelser och intention att lämna.<sup>5</sup> Analyserna utfördes med hjälp av programmen STATA 15.1 och MPlus 8.8.

CFA och SEM är två hypotesdrivna analysmetoder som möjliggör att både manifesta (observerade) och latenta (icke-observerade) variabler kan inkluderas i den statistiska analysen. Dessa analysmetoder är särskilt lämpliga för studier som operationaliserar och undersöker teoretiska konstruktioner som är svåråtgångade med enskilda enkätfrågor. Jämfört

---

<sup>4</sup> Den femte klassen i klassemat består av småföretagare, vilka inte ingår i studiens urval.

<sup>5</sup> Den beskrivande analysen är gjord av mig och övriga analyser är utförda av studiens medförfattare Caroline Hasselgren.

med vanliga regressionstekniker skattas dessutom samvariansen i residualerna separat under hela modelleringsförloppet i CFA/SEM, vilket innebär att analysen kan skatta och modellera mätfel (Brown, 2015; Byrne, 2013).

Tabell 3. Yrkesklassificering enligt OESCH-klasschema

Högre tjänsteklasser (n = 66)	Antal	Procent
Chefer	46	6 %
Controllere, planerare & verksamhetsutvecklare	20	2 %
<b>Lägre tjänsteklasser (n = 199)</b>		
Biståndsbedömare	22	3 %
Sjuksköterskor & specialistsjuksköterskor	76	10 %
Arbets- & fysioterapeuter	39	5 %
Administratörer	39	5 %
Distriktsköterskor	16	2 %
Kuratorer & övrigt socialt arbete	7	1 %
<b>Kvalificerade arbetare (n = 297)</b>		
Undersköterskor Äldreboende	259	34 %
Vårdbiträde Äldreboende	24	3 %
Övriga (kockar o dyl.)	9	1 %
Lön- & personaladministratörer	5	1 %
<b>Okvalificerade arbetare (n = 207)</b>		
Undersköterska Hemtjänst	139	18 %
Vårdbiträde Hemtjänst	32	4 %
Arbetssterapibitråde	28	4 %
Vaktmästare & städare	8	1 %
<b>Totalt (N)</b>	<b>769</b>	<b>100%</b>

SEM är ett kraftfullt multivariat analysverktyg som kan användas för att pröva kausala modeller. Kausalitet är dock svårt att uttala sig om vid tvärsnittsstudier. SEM-analys har främst använts då den möjliggör analyser med flera utfall och att en variabel samtidigt kan vara både oberoende och beroende variabel i modellen. I studiens modell var intention att lämna (TTL), autonomi och individuella överenskommelser utfall. Autonomi och individuella överenskommelser var utfall i relation till klass och andra bakgrundsfrågor (kön,

ålder, arbetserfarenhet, härkomst och självskattad hälsa) men oberoende variabler i relation till ITL. En vanlig regressionsanalys hade jämförelsevis bara kunnat användas för att uppskatta effekten på ett utfall och gett begränsade möjligheter att undersöka hur de oberoende variablerna samverkar med varandra. Ytterligare en fördel med SEM-analys är att den gör det möjligt att justera modellen genom att avsiktligt ”modellera fel” och ta hänsyn till huruvida variabelernas feltermen är korrelerade.

## Forskningsetiska aspekter

Alla projekt som delstudierna ingår i har etikprövats av den dåvarande Regionala Etikprövningsnämnden i Göteborg.<sup>6</sup> I linje med Vetenskapsrådets riktlinjer för god forskningssed (2017) har sedvanlig information om syfte, sekretess och frivillighet getts muntligt och skriftligt före all datainsamling (se Appendix I). Muntlig information har getts vid inledande telefonkontakter med högre chefer och enhetschefer liksom i början av observationerna och intervjuerna. Skriftlig information har getts via mejl-kontakt före intervjuerna (främst till enhetschefer, strategisk personal och biståndshandläggare) och pappersutskrifter vid intervjuerna. Många deltagare har på så sätt fått informationen både muntligt och skriftligt.

Jag har vidare enbart arbetat med pseudonymiserade versioner av det insamlade datamaterialet. Alla namn har bytts ut mot fiktiva namn. Inga känsliga personuppgifter berörs i det inspelade materialet. Eftersom jag har haft ett intresse av att kunna koppla olika intervjupersoner till deras enheter är deltagarna inte anonymiserade i en forskningsetisk bemärkelse. Det finns en länk mellan forskningspersonerna och deras arbetsplats, vilket gör det möjligt att återidentifiera enskilda personer (Europeiska kommissionen 2018). Det är främst individernas position i arbetsorganisationen som har varit av intresse, därför presenteras de enbart utifrån sin roll i avhandlingens delstudier och resultat. Det gör det mindre sannolikt att intervjupersonerna kan identifieras. Då vissa positioner representerades av mindre än en handfull deltagare finns det dock alltid en risk att någon annan i samma organisation kan förstå vem personen i fråga är.

## Metodreflektioner

Alla intervjuer och observationer som ingår i avhandlingen har genomförts av mig. Trots det i vissa fall korta intervjuformatet på 30 minuter har intervjuerna varit innehållsrika. Intervjuerna inleddes med att jag, beroende på vem jag intervjuade, nämnde att jag tidigare har arbetat i hemtjänsten, är socionom och har arbetat i socialtjänsten, eller att jag arbetat som nämndsekreterare. Det kan vara en anledning till att det gick snabbt för samtalen att komma i gång. Det är i skrivande stund 18 år sedan jag arbetade i hemtjänsten. Under min

---

<sup>6</sup> Diarienummer 2016–07204 samt 2019–02934

tid som socialsekreterare arbetade jag inte med biståndshandläggning av äldre utan med ekonomiskt bistånd. I min roll som nämndsekreterare arbetade jag nära förvaltningsledningen vilket gett erfarenheter om arbetet på strategisk nivå i en kommunal förvaltning. Det gör att jag inte delar intervjupersonernas arbetsupplevelser, men ändå har viss insyn i kontexten för deras arbete och hur det kan vara att utföra deras olika arbeten.

Utöver att dessa tidigare erfarenheter lade en gemensam grund för samtalet vid intervjuerna har det, kanske mer fundamentalt, påverkat hela inriktningen på avhandlingen. Att dela dessa erfarenheter kring att arbeta i en kommunal organisation med intervjupersonerna har bidragit till fokuset på arbetstagarnas upplevelser, men också hur jag har tolkat intervjupersonernas uttalanden. Jag har inte tolkat enhetschefernas och de strategiska personernas uttalanden om verksamheterna som mer representativa för ”hur det är” i organisationen än omsorgsarbetarnas upplevelser och uttalanden.

Som tidigare nämnts baserades urvalet i de kvalitativa studierna på organisationer som gav uttryck för att de arbetade med tillit och delaktighet. Min initiala ambition var att undersöka upplevelser av inflytande och delaktighet i samband med förändrade arbetsätt. I Kommun A arbetade man med ett tillitsbaserat projekt, medan intresset för Kommun B väcktes av att de gjort en mer genomgripande organisationsförändring i syfte att öka delaktigheten inom organisationen. Under mitt fältarbete märkte jag dock snabbt att förändringarna hade låg resonans bland omsorgsarbetarna. Särskilt i hemtjänsten var det många som inte visste, eller var lite osäkra på, vad det var för förändring eller arbetsätt jag avsåg vid intervjuerna. I hemtjänsten visade sig inflytandet även vara lågt. Att få information på förhand lyftes av några som svar på frågan om delaktighet. För att undvika situationer där intervjupersonerna skulle känna att de svarade ”fel” eller var fel personer för att besvara mina frågor började jag ställa bredare frågor om inflytande och organisationsförändringar. Detta gjorde att fokuset för intervjuerna skiftade från delaktighet till att handla mer om vad intervjupersonerna skulle vilja ändra på om de kunde.

Den kvantitativa studien testade en hypotetisk orsakskedja där individuella överenskomelser antas föregå intentioner att lämna. SEM-analysen inkluderade bakgrundsvariablerna kön, ålder, klass, födelseland, självskattad hälsa och arbetslivserfarenhet. Då studien hade ett fokus på yrkesbaserad klassposition är det bara klass som redovisas mer utförligt i artikeln. Med ett annat fokus hade det varit relevant att rikta lyfta fram andra bakgrundsvariabler, som födelseland. Genom att SEM-analysen tillåter variablerna i modellen att samvariera kontrollerar analysen för hur olika variabler påverkar varandra. Resultatet kring klass är exempelvis det resultatet som består efter att hänsyn till de andra bakgrundsvariablerna tagits.

Studiens tvärsnittsdesign innebär att det inte går att dra några slutsatser om orsakssamband, eller dess potentiella riktning. Det är möjligt att de som överväger att lämna sitt

nuvarande jobb är mer benägna att försöka förändra sin arbetssituation genom att göra individuella överenskommelser med sin chef om arbetets villkor. Chefer kan också vara mer benägna att göra anpassningar om de är intresserade av att behålla den anställda i fråga. Det behövs därför framtida longitudinella studier för att fastslå i vilken utsträckning anställdas avsikter att lämna sitt arbete föregår, eller föregås av, individuella överenskommelser. Studien är dessutom baserad på enkätdata som samlats in från anställda i en specifik åldersgrupp i en kommun i Sverige vilket begränsar möjligheterna till generaliseringar. Svarefrekvensen var måttlig (36 procent) men ligger i linje med andra undersökningar som genomfördes vid samma tid i Sverige. Därtill kan det betonas att de som inte svarade på enkäten inte skilde sig statistiskt signifikant från respondenterna när det gäller medelålder, kön eller anställningsform (Seldén m.fl., 2020).

Genom att analysera styrningen av äldreomsorgen utifrån flera olika material är målsättningen att kunna belysa det generella genom det specifika (jmf. Lindgren, 1992). Som nämnts ovan går det inte att göra några omfattande generaliseringar utifrån studiernas underlag, då både den kvalitativa och den kvantitativa studiens design och urval begränsar avhandlingens generaliserbarhet. Att undersöka den kommunala äldreomsorgen i två geografiskt avlägsna kommuner med både kvantitativa och kvalitativa metoder bidrar dock till resultatets överförbarhet. Resultatets överförbarhet stärks även av tidigare forskning, även om det inte går att veta med säkerhet om det är en generell tendens eller specifika drag för just de studerade kommunerna som har fångats.

## Sammanfattning resultat

---

I det här kapitlet sammanfattas avhandlingens tre delstudier och deras resultat. Kontexten för artiklarna är de omfattande personalförsörjningsproblemen inom äldreomsorgen, i form av både hög personalomsättning och rekryteringsproblem. Artiklarna berör styrningen av äldreomsorgen utifrån avhandlingens centrala begrepp tillit, inflytande och kontroll. I **Artikel I** undersöks institutionella logiker och inomorganisatorisk tillit genom en fallstudie av ett utvecklingsprojekt som syftade till att implementera ett mer tillitsbaserat arbetssätt. I **Artikel II** görs en kvantitativ analys där två olika former av inflytande relateras till yrkesbaserad klassposition i äldreomsorgen samt jämförs i relation till intentionen att lämna arbetet. I den sista delstudien, **Artikel III**, analyseras arbetsprocessen i hemtjänsten utifrån teoretiska perspektiv om kontroll samt hur tidsstyrningen påverkar omsorgsarbetarnas arbetsförhållanden.

### Artikel I: Tillit och institutionella logiker

Håkansson, H. (2022). Contradictions of Ordered Trust: Trust-based Work and Conflicting Logics in Municipal Care. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 12(3), 3–22.

Avhandlingens första delstudie undersöker möjligheter och hinder för att tillämpa en tillitsbaserad styrning inom kommunal omsorg. Artikeln tar avstamp i förhoppningarna om att en tillitsbaserad styrning kan bli ett alternativ till NPM:s marknadsbaserade ideal. Hur en tillitsbaserad styrning ska lösa nuvarande problem i offentlig sektor är inte entydigt och utvecklingen präglas av förhoppningar snarare än om slutsatser på empirisk grund. Inte minst finns det oklarheter i hur en övergång till tillitsbaserad styrning ska genomföras på verksamhetsnivå. Med utgångspunkt i att den offentliga sektorn är en arena för motstridiga institutionella logiker undersöks vilka logiker som manifesterar sig på olika nivåer i organisationen. Utifrån denna teoretiska ram analyseras även hur inomorganisatorisk tillit kan förstås och förklaras i relation till motstridiga institutionella logiker.

Artikeln baseras på en fallstudie av ett tillitsbaserat utvecklingsprojekt. Projektet syftade till att införa en tillitsbaserad arbetsmetod i en kommunal del. Artikeln baseras på 27 intervjuer och 11 observationer som genomfördes löpande under hela projektiden, 2017–2019. För att möjliggöra en analys av relationen mellan olika nivåer i organisationen intervjuades sex enhetschefer (varav fem även medverkade på en uppföljningsintervju), sex personer med strategisk funktion och 10 omsorgsarbetare. Observationerna genomfördes

vid möten där enhetscheferna och den strategiska personalen skulle lära sig arbetsmetoden, möten där omsorgsarbetare testade metoden och vid arbetsplatsträffar på enhetsnivå i omsorgen.

Resultatet visade att två institutionella logiker var framträdande: en ”managerial logic” som kom till uttryck genom ett starkt fokus på ekonomi och kontroll, och en ”caring logic” som visade sig genom ett stort fokus på omsorgstagarnas bästa. Den ekonomiska logiken var styrande för hela organisationen men logikerna hade olika framträdande plats beroende på nivå i organisationen. Omsorgslogiken var starkast bland omsorgsarbetarna, enhetschefernas arbete präglades av strikta budgetar och de strategiska funktionerna hade störst fokus på kontroll och ansvar. Utöver snäva ekonomiska ramar som påverkade möjligheterna att arbeta med den tillitsbaserade arbetsmetoden undergrävde den ekonomiska logiken tilliten mellan organisationens olika nivåer genom ett imperativ om kontroll.

Den hårda ekonomiska styrningen gjorde det svårt att arbeta med det tillitsbaserade arbetssättet, främst på grund av en otillräcklig bemanning som förhindrade personalen att avsätta tid till den tillitsbaserad arbetsmetoden. Trots att ett av målen med projektet var att bli en mer attraktiv arbetsgivare, var de strategiska funktionerna påtagligt bekymrade för att omsorgsarbetarna främst skulle vara intresserade av att förbättra sina arbetsvillkor snarare än att förbättra omsorgen för omsorgsmottagarna. Att förbättrade arbetsförhållande för omsorgsarbetarna även skulle kunna medföra positiva effekter för omsorgsmottagarna var det ingen som reflekterade över.

Artikeln problematiserar hur ett starkt fokus på ekonomisk effektivitet kan medföra att tillit omvandlas till att främst handla om ekonomiskt ansvarstagande. Utan större organisatoriska eller institutionella förändringar bör tillitsbaserad styrning snarare ses som en fortsättning på NPM-styrning än som en övergång till en annan form av styrning.

## Artikel II: Inflytande och intentioner att byta jobb

Håkansson, H., Hasselgren, C., Delle, L.7 (2024). Collective vs. individual influence at work. Procedural autonomy, individual arrangements, and intention to leave work in the eldercare sector. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 9(1), 1–15.

Med bakgrund i äldreomsorgens övergripande personalförsörjningsproblem och utvecklingen mot en allt högre pensionsålder undersöktes olika former av inflytande och intentioner att lämna bland arbetstagare i åldern 55–70 år i hela äldreomsorgssektorn. Inflytande

---

<sup>7</sup> Alla författare bidrog till utformningen av studien och tolkningen av resultaten. LD har utfört datainsamlingen. CH ansvarade för SEM-analysen och HH för den deskriptiva analysen. HH var ansvarig för utarbetandet av manuskriptet men alla författare bidrog till manuskriptet.

i form av generella möjligheter att påverka arbetsdagens ramar (procedurell autonomi) jämfördes med individuella överenskommelser kring arbetssituationen. Procedurell autonomi innebär exempelvis att kunna gå hem lite tidigare en dag utan att fråga om lov, eller att kunna utföra viss typ av dokumentation hemifrån.

Datansamlingen baseras på enkätstudien *HeartsLexLiv* som riktade sig till alla arbetstagare över 55 år i en kommun. Av de svarande inkluderades endast de som arbetade inom äldreomsorgssektorn i studien (n=769). De huvudsakliga variablerna som undersöktes var intention att lämna, procedurell autonomi, förekomsten av individuella överenskommelser rörande arbetstid, arbetsuppgifter och lön, samt yrkesbaserad klassposition. Datamaterialet analyserades genom CFA och SEM-analys.

Analysen visar över lag på låga intentioner att lämna arbetet (cirka 2 på en 10-gradig skala) och en låg grad av individuella överenskommelser (cirka 3 på en 10-gradig skala). Upplevelsen av procedurell autonomi var något högre, men även den relativt låg (cirka 4 på en 10-gradig skala). Studiens huvudsakliga resultat visar att individer i olika yrkesbaserade klasspositioner har skilda möjligheter till individuella överenskommelser, men att procedurell autonomi och att kunna påverka sin lön minskar intentionen att lämna i samtliga klasspositioner. Förekomsten av individuella överenskommelser skiljde sig vidare åt beroende på klassposition och den specifika överenskommelsen. Anställda i lägre klasspositioner hade i lägre grad gjort överenskommelser kring scheman och löner, medan anställda i högre klasspositioner i lägre grad hade gjort överenskommelser kring arbetsuppgifter.

Att kunna påverka sin lön är den enda individuella överenskommelsen i studien som påverkar intentionen att lämna arbetet, och dess betydelse är något större än betydelsen av procedurell autonomi. Studiens slutsatser går i linje med samtida organisatoriska trender med flexibla arbetsvillkor och tillitsbaserad styrning men pekar på att arbetsförhållandena skiljer sig mellan olika klasspositioner. Automin för anställda i arbetarklasspositioner är lägre trots att den har samma betydelse för upplevelsen av arbetet och viljan att säga upp sig.

### Artikel III: Kontroll och tidstyrning

Håkansson, H. (2024). Why trust when you can control? Temporal governing and labour intensification in home care. *Inskickad till vetenskaplig tidskrift*.

Avhandlingens sista delstudie tar avstamp i marknadsieringen av äldreomsorgen och den ökade förekomsten av digitala system som används för att styra och övervaka hemtjänstens arbete. Trots att digitala tidmätningssystem och verksamhetsbaserade skiftscheman

förekommit i äldreomsorgen under de senaste två decennierna har tidsstyrningen av omsorgsarbetare fått sparsam uppmärksamhet i tidigare forskning. I artikeln undersöks arbetsprocessen i hemtjänsten och hur organisatoriska kontrollmekanismer relaterade till tidsstyrning påverkar arbetsförhållanden och upplevelser av arbetssituationen.

Studien baseras på 12 intervjuer och tre observationer med enhetschefer och omsorgsarbetare i hemtjänsten i två kommuner. Datainsamlingen gjordes inom ramen för ett större projekt varifrån ett strategiskt urval genomfördes i syfte att studera arbetssituationen i hemtjänsten. Totalt omfattades tre hemtjänstenheter. På vardera enheten genomfördes totalt fyra intervjuer med tre omsorgsarbetare och en enhetschef, samt en observation av en arbetsplatsträff. I den ena kommunen hade LOV (Lagen om Valfrihet) införts och ett digitalt planerings- och tidsövervakningssystem hade nyligen implementerats. Den andra kommunen hade inte infört LOV men hade sedan några år tillbaka ett liknande digitalt system för att planera och övervaka arbetstiden i hemtjänsten.

Omsorgsarbetarna beskrev en arbetssituation med hög arbetsintensitet och en optimistisk planering som inte lämnade något utrymme för oförutsedda händelser. På grund av strama budgetar och svårigheter att få vikarier beskrevs en praktik där man försökte undvika att ta in vikarier vid sjukfrånvaro. Det medförde fler besök för de som arbetade och att vissa arbetsuppgifter, som dusch och promenad, togs bort. En underdimensionerad gångtid för att ta sig mellan omsorgstagarna präglade både kommunen som haft det digitala planeringssystemet en längre tid och kommunen där systemet nyligen hade införts. Genom digitala tidmätningssystem mättes och följdes tidsanvändningen hos varje brukare upp och den planerade tiden för kommande besök justerades utifrån tidsåtgången vid utförda besök. Enligt omsorgsarbetarna ledde tidspressen, underbemanningen och den digitala tidsövervakningen till en intensifiering av arbetet. När de arbetade snabbare för att hinna med minskade den planerade tiden för framtida besök.

Resultatet visar hur omsorgsarbetarna styrs av direkt kontroll snarare än ansvarsfull autonomi, och att kortsiktiga lösningar för arbetsdagens åtaganden, en omfattande administrativ tidshantering och digitala tidmätningssystem kan leda till en institutionaliserad intensifiering av arbetet. Den övergripande schemalaggningsen med oregelbundna skift under korta schemaperioder skapade en temporal prekarisering av arbetsvillkoren, även för tillsvidareanställda. Studiens resultat synliggör effekterna av välfärdens marknadsanpassning och hur en kontrollbaserad tidsstyrning av hemtjänsten kan genomsyra arbetet även i kommuner som helt saknar privata utförare. Artikeln avslutas med en diskussion om hur omstruktureringen av arbetstiden i den svenska hemtjänsten har likheter både med utvecklingen av hemtjänstens organisering i mer liberala marknadsekonomier, och med plattformsekonomins algoritmbaserade tidsstyrning

## Diskussion & slutsatser

---

I detta avslutande kapitel diskuteras resultaten från de tre delstudierna i relation till tidigare forskning och teori innan avhandlingens övergripande slutsatser presenteras. Med avstamp i detta avslutas kapitlet därefter med reflektioner kring praktiska implikationer och förslag på framtida forskning.

Det övergripande syftet med denna avhandling är att förklara hur styrningen av äldreomsorgen påverkar arbetsförhållanden och upplevelser av arbetet hos arbetstagare i olika klasspositioner. Det första delsyftet är att analysera hur olika institutionella logiker manifesterar sig och relaterar till varandra i olika delar av äldreomsorgen. Det andra delsyftet är att undersöka hur tillit, autonomi och kontroll kan påverka arbetsförhållanden, upplevelser av arbetet och viljan att byta jobb bland arbetstagare i äldreomsorgen.

Avhandlingens övergripande resultat visar att ekonomistyrningen, och upplevelserna av den, skiljer sig väsentligt beroende på organisatorisk position. Ekonomistyrningen underminerar försök att arbeta mer tillitsbaserat, delvis genom att relativisera tillit till en fråga om ekonomisk moral. Autonomi i form av inflytande över arbetsdagens ramar och struktur och att kunna påverka sin lön är viktigt för intentioner att lämna arbetet bland arbetstagare över 55 år på alla nivåer. Denna form av autonomi handlar om att tillfälligt kunna anpassa sin arbetsdag vid behov utan att fråga sin chef om lov föst, och att ledningen lutar på att de anställda inte missbrukar denna möjlighet. Med tanke på undervärderingen av arbetet, och att även omsorgsarbetare kan känna ett ”kall” till en rimlig lön, visar resultatet på en viktig utvecklingspotential för att behålla arbetskraften i äldreomsorgen. En annan utvecklingspotential för att förbättra upplevelserna av arbetet i hemtjänsten handlar om den digitala tidsstyrningen och schemaläggningen, och huruvida dessa arbetsförhållanden verkligen främjar upplevelserna av arbetet eller bemanningssituationen.

### Resultatdiskussion

I avhandlingens första delstudie, Artikel I, undersöks den första frågeställningen: Hur manifesteras institutionella logiker i samband med ett tillitsbaserat utvecklingsprojekt? Hur kan inomorganisatorisk tillit förstås och förklaras med hjälp av institutionella logiker?

I Artikel I påvisas svårigheter med att, i en hierarkisk organisation, beordra ett mer tillitsbaserat arbete, i synnerhet när organisationen präglas av en styrningslogik där ekonomi

och kontroll står i fokus. Vid analysen av arbetstagare på flera olika nivåer i organisationen synliggörs hur de på skilda sätt präglas av olika institutionella logiker.

Medan tidigare studier har visat hur olika styrningslogiker samexisterar, interagerar och kolliderar, (Bévort & Poulfelt, 2015; Liljenberg, 2022; Martin m.fl., 2017; Reay & Hinings, 2009) visar föreliggande studie även hur olika aspekter av samma logik kan få olika betydelse beroende på organisatorisk nivå och position i organisationen. Vidare synliggör studien hur de skiftande betydelseerna kan skapa spänningar, framför allt på lägre nivåer i organisationen. På den operativa nivån skapade den ekonomiska logiken mer omfattande begränsningar än på den strategiska nivån. För hemtjänstenheterna var det svårt att hålla sig inom budgetramarna vilket resulterade i köpstopp, regelbunden gick information om budgetunderskott och att enhetscheferna uppmanade sina medarbetare att gå till arbetet även vid lindrigare sjukdom. För de strategiska funktionerna var situationen annorlunda: de saknade köpstopp och beskrev inga ekonomiska begränsningar i relation till sitt arbete. Artikeln synliggör hur institutionella logiker manifesteras i organisationer samt vilken relation de har till olika maktstrukturer. Här blir det påtagligt att handlingsutrymme och autonomi har ett starkt samband med arbetstagarens position i organisationen (Greenwood m.fl., 2011; Martin m.fl., 2017).

Implementeringen av det tillitsbaserade arbetssättet, liksom den inomorganisatoriska tilliten, påverkades av styrningslogikens starka fokus på ekonomi och kontroll. Ytterligare hinder för att arbeta mer tillitsbaserat inom hemtjänsten utgjordes av den höga personalomsättningen och de oförutsägbara och roterande skiftschemana. Personalen hade en hög arbetsbörda och träffades sällan i samlad grupp. Det var tydligt att organisationen bestod av flera olika ”världar” (Andersen & Westgaard, 2015; Bachmann, 2003) där det fanns en bristande tillit främst från den strategiska nivån gentemot den operativa enhetsnivån. Om organisationen säger att den ska arbeta tillitsbaserat men sedan inte gör det i praktiken kan det uppfattas som ett uttryck för ”organisatoriskt hyckleri” (Brunsson, 1994). Ett hyckleri som i sin tur kan skapa en motsatt effekt i form av lägre tillit (Skinner m.fl., 2014). Den ekonomiska logiken omvandlade tillit till en fråga om ekonomiskt och moraliskt ansvar att agera på ett visst sätt. Avslutningsvis visar studien hur en organisatorisk professionalism (Evetts, 2009), influerad av NPM, både gavs företräde före en omsorgslogik och ledde till ett misstänkliggörande av omsorgsarbetarnas motiv och intressen.

I avhandlingens andra delstudie, Artikel II, står avhandlingens andra frågeställning i centrum: Hur påverkas viljan att lämna sitt arbete av olika typer av inflytande över arbetsprocessen hos arbetstagare i olika yrkesbaserade klasser i äldreomsorgen? Vilken betydelse har inflytande i form av autonomi över tid och plats jämfört med individuella överenskommelser för viljan att lämna arbetet?

I Artikel II jämförs hur äldre arbetstagares vilja att sluta påverkas av inflytande i form av procedurrell autonomi och individuella överenskommelser. Studien omfattar arbetstagare över 55 år inom hela äldreomsorgssektorn och visar att intentionerna att byta jobb över lag var låga. De faktorer som kan påverka viljan att byta jobb är likväl av stort intresse på grund av äldreomsorgens bemanningsproblem och förväntningarna på en stigande pensionsålder. Studien visar att autonomi över tid och rum, samt möjlighet att påverka sin lön, medför lägre intentioner att byta jobb. Detta samband återfanns på alla organisatoriska nivåer i den studerade kommunen.

Autonomi över arbetsdagens ramar är ett centralt tema i avhandlingen. Denna form av autonomi kräver att arbetsgivaren har tillit till att möjligheten att anpassa arbetsdagen inte missbrukas av de anställda. Minst möjligheter att påverka sitt schema hade kategorin okvalificerade arbetare, som framför allt utgörs av hemtjänstpersonal. Detta är inte förvånande i ljuset av den hårda tidsstyrning som präglar arbetet i hemtjänsten.

Ett av studiens viktigaste resultat är att den uppmärksammar betydelsen av att kunna påverka sin lön. Lönen var den enda individuella överenskommelsen som påverkade viljan att byta jobb. Detta resultat skiljer sig från tidigare studiers. Tidigare studier har visat att individuella överenskommelser kring utveckling, flexibilitet och arbetsuppgifter, snarare än ekonomiska incitament kan påverka viljan att lämna (Ho & Tekleab, 2016; Liao m.fl., 2016). Det avvikande resultatet kan bero på den åldersgrupp som studerats, eftersom viljan att byta jobb skiljer sig mellan olika åldersgrupper. Tidigare studier har visat att äldre arbetstagare i lägre utsträckning vill lämna sitt jobb, framför allt de som inte har så många andra alternativ på arbetsmarknaden (Ng & Feldman, 2009). Den största yrkesgruppen i urvalet utgörs av omsorgspersonal. För denna grupp har även tidigare studier visat att bättre lönemöjligheter påverkar både beslutet att byta jobb (Clausen m.fl., 2014; Drange & Vabø, 2021) och viljan att arbeta kvar på sin arbetsplats (Dill m.fl., 2012; Morgan m.fl., 2013).

Forskningen om individuella överenskommelser härstammar från en amerikansk kontext där arbetsmarknaden är mindre reglerad än vad den är i Sverige. I den svenska kontexten kan det diskuteras om möjligheten att påverka sin lön kan ses som en individuell överenskommelse, eftersom de flesta anställda har rätt till en årlig löneförhandling genom kollektivavtalet.

Ett resultat av föreliggande studie är att okvalificerade arbetare upplever sig ha mindre möjligheter att påverka sin lön. Det är möjligt att detta resultat återspeglar klasskillnader i förhållande till lönesättningens utförande, och att det handlar om svårigheter att förhandla upp sin lön vid de årliga löneförhandlingarna, snarare än om färre tillfällen för lönesätandesamtal. Själva konstruktionen av förhandlingsordningen inom den svenska kollektivav-

talsmodellen, där industrin sätter riktmärket, kan bidra till skillnader mellan olika yrkesgruppers möjligheter att påverka sin lön. I och med att "märket" (som sätter ett tak för förhandlingarna i alla sektorer) utgår från en procentsats kan det sedimentera, och förstärka, befintliga löneskillnader i just kvinnodominerade sektorer (Wagner & Teigen, 2022).

I avhandlingens sista delstudie, Artikel III, studeras slutligen den tredje frågeställningen: Hur påverkas arbetet i hemtjänsten av organisatoriska kontrollmekanismer genom tidsstyrning? Hur kan styrningen av arbetet, och upplevelser av den, förstås genom ett arbetsprocesssteoretiskt perspektiv?

Resultatet visar en direkt kontroll av arbetet genom digitala planerings- och tidmätningssystem. Det framhålls ofta hur välfärdsteknik kan användas för att lösa problemen med resursbrist och personalförsörjning i välfärdssektorn. Förhoppningen är att tekniken ska kunna öka effektiviteten och minska behovet av personal, i synnerhet i äldreomsorgen (Lydahl, 2023; Moser & Thygesen, 2015; Socialdepartementet, 2016). I föreliggande studie blir även välfärdsteknikens oönskade effekter synliga. Å ena sidan bidrog de digitala planerings- och tidmätningssystemen till ett mer "effektivt arbete", men å andra sidan bidrog de även till hög tidspress, försämrade arbetsförhållanden och lägre kvalitet på omsorgen. De digitala systemen kan inte ensamma förklara utveckling. Det är förvaltningsledningens uppgift att styra den kommunala verksamheten utifrån politiska mål, ekonomiska inriktningar och budgetramar. När man i hemtjänsten justerar och jämför insatsernas planerade tidsåtgång med den utförda tiden, då agerar man helt i enlighet med rekommendationerna från arbetsgivarorganisationen SKR (2015a). Studien visar dock att detta sätt att arbeta på, i kombination med stelbenta budgetramar och en svår vikariesituation, kan leda till en institutionaliserad intensifiering av arbetet. En intensifiering som i förlängningen medför att omsorgsmottagarna varken får den omsorg eller den service de blivit beviljade.

Utvecklingen av arbetsprocessen i den svenska hemtjänsten liknar den utveckling som skett i mer marknadsliberala länder som Storbritannien och Australien (se ex., Hayes, 2017; Martain, 2023; McDonald m.fl., 2021; Rubery m.fl., 2015), trots stora institutionella skillnader mellan Sverige och dessa länder. Marknadiseringen och effektiviseringen av hemtjänsten har där lett till en prekarisering av arbetet i form av korta uppdrag, höga krav på tillgänglighet utefter arbetsgivarens behov, samt en högre andel oavlönade arbetsuppgifter då transporttid och arbetsuppgifter utanför hembesöken ofta inte räknas som arbetstid (Charlesworth & Malone, 2017; Hayes, 2017; McDonald m.fl., 2021; Rubery m.fl., 2015).

I den svenska hemtjänsten har arbetstiden omstrukturerats på flera sätt: den har styckats upp i små enheter, den övervakas genom appar och den följs upp på individnivå. Den nya strukturen liknar den algoritmiska tidsstyrning som används i plattformsekonomi

(Piasna, 2023). Användningen av multipla, roterande skift under korta schemaperioder i den svenska välfärdssektorn kan dessutom leda till en temporal prekarisering för tillsvidareanställda omsorgsarbetare. Samtidigt vittnar de andra nordiska ländernas äldreomsorg om att det finns andra möjliga sätt att organisera arbetstiden på (Drange & Vabø, 2021).

Plattformsekonomin arbetstagare, eller “gigarbetare”, utgörs till stor del av unga, utrikes födda män (Alfonsson, 2022), medan äldreomsorgens arbetstagare till stor del utgörs av medelålders, inrikes födda kvinnor (SCB, 2023c; SKR, 2023b). Även om en allt större andel utrikes födda män anställs i äldreomsorgen så utgörs arbetskraften fortfarande företrädesvis av arbetarklasskvinnor. Det är av flera skäl anmärkningsvärt att den digitala tidsstyrningen av denna grupp fått relativt lite uppmärksamhet: på grund av arbetsgruppens stora numerär, att det är just den offentliga sektorn som försämrar anställningsvillkoren genom en temporal prekarisering och därför att prekariseringen även omfattar tillsvidareanställda arbetstagare.

Den faktiska och förväntade personalbristen medför stora utmaningar för välfärdssektorn. Välfärdsteknik, som exempelvis robothundar, sensoriska golv och hjälpmedel i hemmet, lyfts ofta fram som möjliga lösningar. Även om det finns uppenbara fördelar med ny teknik, är det även viktigt att undersöka dess negativa effekter. Sammantaget visar avhandlingens delstudier hur en hård ekonomisk styrning, låg tillit och en digital tidsstyrning kan förvärra en redan ansträngd arbetssituation, och därmed öka en redan alltför hög personalomsättning. I stället för att höja effektiviteten kan strävan efter effektivitet i värsta fall bli kontraproduktiv: den kan leda till att viktig kompetens förloras och till att möjligheterna till nyrekrytering krymper.

## Slutsatser

Avhandlingens övergripande syfte är att förklara hur styrningen av äldreomsorgen påverkar arbetsförhållanden och upplevelser av arbetet bland arbetstagare i olika klasspositioner. Delsyften relaterade till detta är att analysera hur olika institutionella logiker manifesterar sig och relaterar till varandra i olika delar av äldreomsorgen, och hur tillit, autonomi och kontroll kan påverka arbetsförhållanden, arbetstagares upplevelser av arbetet och viljan att byta jobb.

Den hårda ekonomistyrning som präglar äldreomsorgen i de undersökta verksamheterna har en betydande påverkan på såväl arbetsförhållanden som upplevelser av arbetet. Tilliten i organisationerna påverkas negativt av ett starkt fokus på ekonomi och kontroll och en strikt tidsstyrning försämrar arbetsförhållandena.

I hemtjänsten styrdes arbetet med hjälp av digital teknik och direkt kontroll på ett sätt som närmast kan liknas vid digital taylorism. Minutstyrningen av hemtjänsten med precisa

tidsindikationer för olika behov (exempelvis: ”dusch 15 min”) har fått medial uppmärksamhet. Resultatet i delstudie tre visar dock hur även rambeslut kan användas för en hård tidsstyrning, vilket indikerar att det är den ekonomiska styrningen är problemet snarare än biståndshandläggarnas formuleringar.

Avhandlingens delstudier bekräftar tidigare forskning som uppmärksammat att det skett en försämring av arbetsförhållanden i äldreomsorgen, samtidigt som verksamheterna uttryckligen vill göra arbetet mer attraktivt genom satsningar på kompetensutveckling och statushöjningar. Hur ska kontrasten mellan den faktiska utvecklingen och den uttalade målsättningen förstås? Kommer den skyddade yrkestiteln göra det mer attraktivt att vara undersköterska i äldreomsorgen om yrkesrollen samtidigt innebär en tidsstyrning på minutnivå?

Avhandlingen bidrar till att problematisera hur en tillitsbaserad styrning står sig gentemot den rådande ekonomiska logiken, en logik som manifesterar sig genom låg tillit, direkt kontroll och tidsstyrning. Avhandlingen visar att ökat inflytande över arbetsdagens ramar, en förbättrad lönesituation, en annan typ av schemaläggning och en mindre tayloristisk användning av digitala styrsystem kan förbättra arbetstagarnas arbetsförhållanden och minska deras vilja att säga upp sig. Alla dessa aspekter är viktiga att arbeta med för att behålla den kompetens som redan finns i äldreomsorgen. För att möta framtidens utmaningar med bemanning bör kompetensbevarande vara lika viktigt som kompetensförsörjning.

Avhandlingen bidrar till forskningsfältet om arbetsplatsinflytande genom att påvisa hur autonomi över tid och plats, och individuellt inflytande på sin lön kan minska viljan att byta jobb. Vidare synliggör avhandlingen hur dessa former av inflytande förhåller sig till yrkesbaserade klasspositioner. Med hjälp av en arbetsprocessteoretisk analys av hemtjänstens tidsstyrning visas hur en omfattande tidsstyrning kan leda till en institutionaliserad intensifiering av arbetet, en intensifiering som i förlängningen kan leda till att välfärdsmottagare inte får den omsorg de beviljats. Här bidrar avhandlingen till forskningen om effekterna av välfärdens marknadsanpassning. Genom att lyfta fram hur den tidsmässiga dimensionen av prekära arbetsförhållanden kan urholka även tillsvidareanställningar inom offentlig sektor, bidrar avhandlingen även till prekaritetsforskningen.

## Praktiska implikationer

### *Några reflektioner kring avhandlingens praktiska implikationer:*

En mer tillitsbaserad styrning på både övergripande och lokal nivå behöver en konkret definition, både gällande målet med tillit och hur tilliten ska uppnås rent praktiskt. För att upprätthålla den inomorganisatoriska tilliten krävs en samstämmighet mellan ord och

handling, liksom att ledningen lyssnar till och litar på arbetstagarnas upplevelser. Ibland lyfts varnande pekfinger om att inte släppa på *all* kontroll i samband med en tillitsbaserad styrning. Mer relevant är att undersöka vilken typ av kontroll som med fördel kan minskas ur arbetstagarnas perspektiv, och inte förutsätta att mindre kontroll skulle leda till arbetskygghet.

Många problem på enhetsnivå inom äldreomsorgen relaterar till den dagliga bemanningen och svårigheter att hantera oförutsedda situationer på grund av tillfällig sjukfrånvaro. Snäva budgetramar påverkar möjligheten att ta in vikarier, men det finns heller inte alltid vikarier att tillgå. Den kommunala infrastrukturen för vikarier, och i synnerhet att ha en centraliserad vikariepool, framstår inte som helt fördelaktig. Det behövs en översyn av budgetprocessen på enhetsnivå för att undersöka möjligheter att harmonisera budgeten med enheternas förändrade behov och den regelbundet återkommande ”oförutsedda” händelsen sjukfrånvaro. I förlängningen kan man även fundera på om det i ett samhällsekonomiskt perspektiv är mer lönsamt med underbemanning än överbemanning.

Avhandlingen visar hur en stark tidsstyrning av hemtjänsten, i kombination med underbemanning, kan leda till att de äldre inte får den omsorg och service de har blivit beviljade. I och med att både kommunala och privata enheter omfattas av beställar-utförarmodellen väcker detta frågor om uppföljningen av biståndsbesluten, både när det gäller kommunala utförare (som är det som studerats här), och huruvida uppföljningen skiljer sig åt beroende på huvudman.

Det kan vara svårt att visualisera hur ett så styrt arbete som det i hemtjänsten skulle kunna ge utrymme för en större tidsmässig autonomi gällande arbetets ramar, men det är inte omöjligt. Ett litet steg på vägen är exempelvis att säkerställa att inarbetad flexitid kan tas ut i praktiken eller att viss dokumentation kan ske på annan plats.

Trots att lönesamtal ingår i de flesta kollektivavtal verkar det inte självklart leda till upplevelser av att kunna påverka sin lön, särskilt inte för de som arbetar i hemtjänsten. Med tanke på hemtjänstens svårigheter att både rekrytera och behålla sin personal finns här stora möjligheter att minska incitamenten lämna arbetet genom att se över lönesättningsmodellen på lokal nivå och öka upplevelsorna av att det faktiskt går att påverka lönen genom lönesamtalen.

Slutligen, i tillägg till att fokusera på status- och kompetenshöjningar för att säkra personalförsörjningen kan det vara av värde att se över huruvida schemaläggning, daglig planering och möjlighet att påverka sin lön är utformade på ett sätt som får personalen att vilja stanna på sin arbetsplats.

## Fortsatta studier

### *Några förslag på fortsatta studier utifrån teman som berörts i avhandlingen:*

Den sparsamma forskningen på digitala planerings- och tidmätningssystem i äldreomsorgen har skapat en stor lucka för framtida studier. Förutom studier på omfattningen av digitala system och hur de samverkar med varandra, finns behov av fler studier på hur de påverkar arbetet liksom arbetstagarnas uppfattningar om och upplevelser av det. Hur stor del av de ökade upplevelserna av stress kan till exempel härledas till digitala system som styr över arbetet? Och hur stor är kostnadsbesparingen med en hård tidsstyrning om eventuella bieffekter i form av exempelvis sjukskrivningar räknas in?

Delade turer är ett svenskt schemafenomen som har uppmärksammats både medialt och i forskning. Trots att verksamhetsbaserade skiftscheman funnits i hemtjänsten en längre tid har de fått mindre uppmärksamhet. Här finns ett stort behov av mer omfattande kvantitativa studier på exempelvis hur balansen mellan arbete och fritid, intentioner att lämna och den faktiska personalomsättningen kan påverkas av denna schematyp. Närliggande teman att undersöka är graden av automatisering, hur schemalaggingen hanteras när önskemålen inte stämmer överens med verksamhetens behov samt hur arbetsgruppens sammanhållning och individens arbetstillfredsställelse påverkas av att arbeta på multipla roterande skift med kort framförhållning.

Inom den arbetsprocessteoretiska forskningen har det funnits en tradition av mer omfattande etnografiska studier där en arbetsplats studeras under en längre tid. I en kommunal kontext med en stark ekonomistyrning skulle en utvidgad och fördjupad studie kunna analysera institutionella logiker och arbetsprocessen i relation till fler berörda yrkesgrupper. Genom att inkludera fler positioner på olika nivåer, exempelvis ekonomer, möjliggörs studier på hur den ekonomiska styrningen manifesterar sig mer explicit i relation till arbetsvillkor och upplevelser av arbetet.

Gällande styrningen av arbetet har det under de senaste åren funnits en trend att undersöka och bekräfta förekomsten av en normativ styrning. Få studier har dock undersökt kombinationen av en direkt kontroll och normativ styrning, eller hur dessa styrningslogiker genomsyrar olika organisationsnivåer. Avhandlingens delstudier implicerar att en normativ styrning kring tillit främst rör högre organisatoriska nivåer och att lägre nivåer snarare präglas av direkt kontroll. Här är en intressant fråga att studera vidare vad det får för konsekvenser för relationerna mellan olika positioner och organiseringen av arbetet. Ett relaterat tema är samtycke och motstånd i relation till både normativ styrning och tidsmässig kontroll. I avhandlingens delstudier förekom vid första anblick begränsade uttryck

av motstånd, trots ett stort missnöje med styrningen. Snarare förekom vad som kan beskrivas som en *passiv acceptans*. Denna passiva acceptans skulle behöva problematiseras och förklaras närmare i relation till teorier om samtycke och motstånd.

I relation till forskning om olika former av inflytande har avhandlingens delstudier visat att det är angeläget att uppmärksamma vikten av tidsrelaterad autonomi. Gällande individuella överenskommelser finns ett behov av framtida studier med longitudinella data för att ytterligare kunna undersöka i vilken utsträckning anställdas avsikter att byta jobb föregår, eller föregås av individuella överenskommelser. I en svensk kontext är det också av intresse att undersöka i vilken utsträckning det finns skensamband där det som framstår som individuella överenskommelser egentligen härstammar från kollektivavtal.

I relation till tidigare studier med ett intersektionellt perspektiv är det av intresse att rikta mer fokus på interaktionerna mellan klass, kön och etnicitet. Äldreomsorgens stora behov av personal gör det till en väg in på arbetsmarknaden för många utrikes födda. Genom att undersöka arbetsgruppens sammansättning i relation till geografisk plats möjliggörs studier kring hur olika intersektioner kan påverka arbetsprocessens utformning på olika sätt. Det är också av intresse att studera om och hur styrningen av äldreomsorgen påverkas av arbetsgruppens ändrade komposition med en högre andel utrikes födda arbetstagare.

# English summary

---

## **Time for trust?** On governance, control, and influence in Swedish elder care.

### **Setting the scene**

The context for the thesis is the governance of the welfare sector in Sweden and how the growing criticism of New Public Management (NPM) has increased the interest in more trust-based governance. In recent decades, the Swedish welfare sector has gradually changed through the introduction of neoliberal market-oriented reforms, reflected in a strong economic control characterising every aspect of welfare organisations. This, in turn, has been followed by recurring reports of poor working environments, stress and time constraints for welfare workers.

Furthermore, the Swedish elder care sector is having severe problems with retention and recruitment. In addition, forecasts show demographic changes with a growing proportion of people in need of care, and hence fewer people in the labour force to contribute to the financing of welfare. Despite recurring reports of poor working conditions, stress and time pressure, policy solutions at the national level primarily focus on training and raising the status of the work. At the local level, however, many municipalities have introduced some form of trust-based governance in an attempt to become more attractive employers.

### **Aim**

The thesis aims to explain how the management of elder care affect work conditions and experiences of work among workers in different occupational class positions in the Swedish elder care sector. The research objectives are to analyse how different institutional logics manifest themselves and relate to each other in various parts of elder care, and how trust, influence and control can affect workers' experiences of work and attitudes towards wanting to leave the job.

### **Earlier research and theory**

Previous research on trust and influence rarely pays attention to the role of the employment relationship or how different occupational class positions are characterised by different degrees of autonomy and control. Studies of autonomy often focus on influence over work tasks rather than influence over the temporal framework of the working day. Although many studies of work in elder care have highlighted problems with stress and

lack of time, few have investigated how time management through digital time-measurement systems and activity-based shift schedules affect work. This thesis seeks to bridge these gaps.

To examine workers' experiences in relation to governance, an institutional logics perspective is combined with a Labour process theory (LPT) perspective to frame how the governance of work can affect the working conditions, and thereby, the work experience at large. The institutional logics perspective focuses on how symbolic, cultural and material practices interact and relate to each other, while LPT focuses on the labour process, control and power relations. The framework of institutional logics thus allows an understanding of what it is like to work in a hierarchical organisation with many different actors, while LPT is useful for examining control systems, how they are experienced and how they affect workers differently.

### **Method**

The thesis is based on two qualitative case studies and one quantitative study. The data was collected in two municipalities in 2017–2019. It consists of two case studies with 40 interviews and 13 observations, and a survey answered by 769 workers at different levels within the elder care sector. The case studies are based on data collected in connection with the research project 'VICE' and ongoing evaluation and research on a municipal development project. The quantitative study is a cross-sectional study based on a subsample from the 'HEARTS-LEXLIV' survey, consisting of workers over the age of 55 working at all levels within the elder care sector in Gothenburg.

### **Results**

The studies in the thesis relate to issues of trust, control, influence, and class. **Article I** examines institutional logics in relation to both a trust-based development project and intra-organisational trust. The findings reveal that it is difficult to *order* more trust-based work in a hierarchical organisation dominated by an economic management logic. The logic of control led to a discrediting of care workers' motives and interests, and trust was relativised to financial and moral responsibility to act in a certain way. **Article II** compares different types of influence and how they affect intentions to leave the job among workers aged 55+ in different occupational class positions in the elder care sector. The findings show that workers who had autonomy over their time and workplace, as well as the ability to influence their salary, were less likely to have intentions of leaving their jobs, and this was true at all organisational levels. **Article III** focuses on the labour process in home care services and how organisational control mechanisms related to time management can affect work experiences. The findings shed light on the direct control and the extent digital monitoring of home care workers. Short-term practices to solve daily staffing issues led to an intensification of labour, and hence a deterioration both of working conditions and

the care delivered. Furthermore, the overall scheduling of irregular shifts during short-term scheduling periods created a temporal precarisation for all workers.

### **Article I**

The article is based on how trust-based governance has been recognised as a possible successor to NPM in the Nordic countries. However, exactly how trust-based governance can solve the current problems in the public sector, or how it should be implemented, is often not entirely clear. Hence, the study examines the opportunities for and obstacles to a more trust-based governance in a municipal care organisation. By applying an institutional logics approach, the article interrogates the prospects of trust-based governance in municipal care services through the case of a trust-based developmental project.

The results show that two institutional logics were prominent – a ‘managerial logic’ manifested by a strong focus on finances and control, and a ‘caring logic’ manifested by a strong focus on the care recipients. While the managerial logic guided the entire organisation, different logics were prominent at different levels of the organisation. Importantly, the managerial logic affected both the material conditions for using the trust-based working method and the experiences of trust between the different levels of the organisation. The strict financial management made it difficult to work with the trust-based approach, mainly due to insufficient staffing, which made it challenging to allocate time for tasks beyond the core mission.

Although one of the objectives of the project was to help the municipality become a more attractive employer, the strategic functions were very concerned that care workers would be more interested in improving their working conditions than in improving care for the care takers. The fact that improved working conditions for care workers could lead to positive aspects for the care takers was not reflected upon. The article thus problematises how a strong focus on economic efficiency can relativise trust to be mainly about financial responsibility. Without significant organisational or institutional changes, trust-based governance can be seen as a continuation of NPM governance rather than a transition to another form of governance.

### **Article II**

Against the background of the overall challenges of elderly care and the trend of raising the retirement age to increase labour supply, the study examines the importance of two different types of influence on intention to leave among people in different occupational class positions within municipal elder care. Procedural autonomy, referring to general opportunities to influence the structure and framework of the workday, is compared with individual agreements made with a supervisor regarding specific aspects of the work situation.

The main result shows that turnover intentions among 55–70-year-old workers within the eldercare sector in the municipality of Gothenburg were associated with possibilities to negotiate salary and procedural autonomy. The associations of different forms of influence and autonomy were unevenly distributed among occupational class positions. Employees in lower class positions were less likely to have made agreements about schedules and wages, while employees in higher class positions were less likely to have made agreements about work tasks. Procedural autonomy means, for example, being able to leave the workplace a little earlier than usual without asking for permission or to carry out a certain task from another location. As this type of work autonomy is in line with contemporary organisational trends of flexible working conditions and trust-based governance, its importance for workers can be expected to increase in the future. Being able to influence one's salary was the only individual agreement in the study that influenced intention to leave, and its importance was slightly greater than procedural autonomy for intentions to leave. This indicates that salary might be an important tool for retention in Swedish elder care.

### **Article III**

The article sets out from the context of the marketisation of Swedish elder care, contemporary trends of normative governing and the increasing prevalence of digital technology to monitor and control work in home care. Although both digital timekeeping systems and multiple rotating shift schedules have appeared in elderly care over the past two decades, the time management of care workers has received comparatively little attention in previous research. Hence, the study aims to analyse the work process in home care and how organisational control mechanisms related to time management affect care workers' experiences of the work situation.

The results show how home care services are governed by direct control rather than responsible autonomy, and how short-term solutions to solve workday commitments led to an intensification of work. The care workers described a work situation with tight scheduling, a constant lack of time for transportation, no room for unforeseen events, and neither coffee breaks nor time to sit down or visit the bathroom until lunchtime. Because of tight budgets and difficulties in obtaining temps, rather than bringing in temps in the event of sick leave, the working day would be rescheduled. This resulted in a strained situation with more home visits for those working, and the cancellation of some tasks or postponement of other tasks to the following week. The intensification of work was institutionalised through extensive administrative time management enabled by digital technologies. The time of each visit was measured through digital technology and compared to the planned time in order to adjust the allocated time for future visits. The care workers claimed that when they worked faster to catch up with the schedule, the monitored average times decreased, which further affected the allocated time for the future visits.

Furthermore, the overall scheduling of irregular shifts within short scheduling periods created a temporal precarisation of working conditions even for permanent employees. The results show how the marketisation of welfare can affect the governance of municipal home care services, even in municipalities without private providers. The article concludes with a discussion of how the restructuring of worktime in the Swedish home care service share similarities both with the development of the organisation of home care in more liberal market economies, and with the algorithm-based time management of the platform economy.

### **Discussion**

The thesis highlights how a strong financial and managerial logic affects municipal elder care. The prevailing institutional logic, the experiences of governance, and the view of the organisation's working conditions differed significantly depending on the organisational level. In home care, the work was governed by direct control with the help of digital technology in a way that can almost be compared to digital Taylorism. Although the work in home care is characterised by unforeseen events, such as having to wait for an ambulance or several colleagues being out of work due to sickness, there is no room for these deviations in the daily planning or any additional costs for temps. The economic and control-oriented time management thus left little room for autonomy over the framework of the working day. However, autonomy in the form of influence over the framework and structure of the working day was found to be an important factor for intentions to leave the job among workers aged 55+ in the quantitative study. The wage issue has not been the focus of this thesis, but as the results show, an improved wage seems to be a tool for retaining the labour force in the elder care sector.

The thesis contributes by problematising how trust-based governance compares to the prevailing economic logic with a focus on direct control and time management. It further contributes to research on home care by drawing attention to the components of the temporal governance of home care and how they can lead to both a temporal precarisation for the workers and a reduced level of care for the recipients. In relation to precarity research, the thesis contributes by highlighting how scheduling practices in can lead to a temporal precarisation among permanent employees in the public sector. Finally, the thesis contributes to research on influence in the workplace through its focus on different forms of employee influence and how these are related to occupational class positions.

# Appendix I

## Informationsbrev 1



GÖTEBORGS UNIVERSITET

### Följeforskning på projektet innovationsledarskap/medarbetardriven innovation

**Syftet** med studien är dels att utvärdera projektet Medarbetardriven innovation, dels att studera processer vid införandet av nya arbetsmetoder i äldreomsorgen. Intervjun har två delar, en del som handlar om medarbetardriven innovation och en del som handlar om hur olika intressen omhändertas, vilka resurser som har betydelse, hur det påverkar upplevelsen av arbetsplatsen, och om det i förlängningen har effekt för ett hållbart arbete. Det handlar dels om hur olika arbetssätt och sätt att organisera på tar till vara olika perspektiv (som brukar- och medarbetarperspektiv, effektivitetsperspektiv osv). Och dels om vilka värdedilemman som chefer och medarbetare kan uppleva vid organisations- och arbetssättsförändringar inom äldreomsorgen. Målet med forskningen är att få en större förståelse för hur hållbara arbetssätt kan praktiseras och organiseras. Projektet består av kortare intervjuer med medarbetare, intervjuer med enhetschefer och observationer av arbetsmöten. Detta för att kunna lära mer och lära vidare av era erfarenheter.

**Vad innebär din medverkan?** En kortare intervju. Intervjun har två delar, en del som handlar om arbetssättet medarbetardriven innovation och en del som handlar om olika intressen och perspektiv på arbetsplatser. Din intervju kommer enbart att användas i forskningssammanhang.

**Frivillighet och samtycke** Allt deltagande i studien är frivilligt och kan avbrytas när som helst. Din chef kommer inte att få ta del av något som sägs vid intervjun. Alla deltagare, och även arbetsplats/arbetsgrupp, kommer att avidentifieras. Intervjuerna kommer att redovisas på ett sänt sätt att det inte går att identifiera vem som sagt vad. Det insamlade materialet kommer att behandlas konfidentiellt och förvaras så att ingen utomstående får tillgång till det.

**Hantering av data och sekretess** Dina persondata kommer att ersättas av en kod. Det är enbart forskarna i studien som har omedelbar tillgång till kodlistan. Data och kodlista kommer att förvaras separat. Svaren och resultaten kommer att behandlas så att inte obehöriga kan ta del av dem. Data kommer att sparas i minst 10 år för att möjliggöra kontroller.

**Risker och fördelar** Det finns inga risker för dig som person kopplade till denna studie. Resultaten kommer att sammanställas på gruppnivå där svar från enskilda individer inte alls kan identifieras. En möjlig nytta för dig som deltar i undersökningen är att det samlade resultatet kommer att sammanställas i en rapport som du kommer att få ta del av. Dessutom kommer materialet att presenteras i form av nationella och internationella vetenskapliga artiklar.

Kontakta oss gärna om du har några frågor.

Helena Håkansson, doktorand, *e-mail och telefonnummer*

Lotta Delleve, professor och ansvarig forskare, *e-mail och telefonnummer*

Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs Universitet



## Informationsbrev 2

GÖTEBORGS UNIVERSITET

### Utveckling av värde och perspektivintegrerande modeller för omsorgen

**Syftet** med studien är att bidra till utvecklad kunskap om förutsättningarna för organiseringen av äldreomsorg, såväl i vardagsarbete som under utvecklingsarbete. Forskningen kommer bland annat att fokusera på hur olika intressen omhändertas, vilka resurser som har betydelse, hur det påverkar upplevelsen av arbetsplatsen, och om det i förlängningen har effekt för ett hållbart arbete. Det handlar dels om hur olika arbetssätt och sätt att organisera på tar till vara olika perspektiv (som brukar- och medarbetarperspektiv, effektivitetsperspektiv osv). Och dels om vilka värdedilemman som chefer och medarbetare kan uppleva vid organisations- och arbetssättsförändringar inom äldreomsorgen. Målet med forskningen är att få en större förståelse för hur hållbara arbetssätt kan praktiseras och organiseras.

**Vad innebär din medverkan?** En kortare intervju. Intervjun har två delar, en del som handlar om organisationsförändringar hos er och en del som handlar om perspektiv- och värdekonflikter på arbetsplatser. En del av projektet består av observation av arbetsmöten och kortare intervjuer i samband med dessa. Detta för att kunna lära mer och lära vidare av era erfarenheter. Denna studie ingår i en större studie om äldreomsorgen och kommer att presenteras tillsammans med resultat från andra delstudier.

**Frivillighet och samtycke** Allt deltagande i studien är frivilligt och kan avbrytas när som helst. Din chef kommer inte att få ta del av något som sägs vid intervjun. Alla deltagare, och även arbetsplats/arbetsgrupp, kommer att avidentifieras. Intervjuerna kommer att redovisas på ett sånt sätt att det inte går att identifiera vem som sagt vad. Det insamlade materialet kommer att behandlas konfidentiellt, förvaras så att ingen utomstående får tillgång till det och enbart användas för forskningsändamål.

**Hantering av data och sekretess** Dina persondata kommer att ersättas av en kod. Det är enbart forskarna i studien som har omedelbar tillgång till kodlistan. Data och kodlista kommer att förvaras separat. Svaren och resultaten kommer att behandlas så att inte obehöriga kan ta del av dem. Data kommer att sparas i minst 10 år för att möjliggöra kontroller.

**Risker och fördelar** Det finns inga risker för dig som person kopplade till denna studie. Resultaten kommer att sammanställas på gruppnivå där svar från enskilda individer inte alls kan identifieras. En möjlig nytta för dig som deltar i undersökningen är att det samlade resultatet kommer att återkopplas till dig. Dessutom kommer materialet att presenteras i form av nationella och internationella vetenskapliga artiklar.

Kontakta oss gärna om du har några frågor.

Helena Håkansson, doktorand, *e-mail och telefonnummer*

Lotta Dellve, professor och ansvarig forskare, *e-mail och telefonnummer*

Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs Universitet

# Appendix II

---

## Intervjuguide

Hur gammal är du?

Hur länge har du jobbat här? / varit chef här?

Hur länge har du jobbat inom detta området? / Hur länge har du varit chef totalt sett?

### Frågor till de som arbetade i Kommun A

Vill du berätta om vad ni har arbetat med för innovationer här?

Hur har det gått med de innovationer som ni har tagit fram?

Arbetar ni fortfarande med arbetssättet medarbetardriven innovation?

Vad tycker du om arbetssättet medarbetardriven innovation? (+ vad har varit lätt/svårt)

Vad skulle du vilja göra för innovation/förbättringsarbete om du hade helt fria händer?

Har arbetssättet påverkat din arbetssituation, och i så fall hur?

Tror du att ni kommer att fortsätta arbeta med arbetssättet? (+ varför/varför inte)

Finns det några andra förändringar som har påverkat din arbetssituation under det senaste året?

Vilket inflytande har du och dina kollegor på förändringsprocesser? (verksamhetsutveckling, hur ni jobbar osv)

### Frågor till de som arbetade i Kommun B

Hur upplever du den organisatoriska förändringen med biståndshandläggarna som gjorts?

Har den påverkat din arbetssituation, och i så fall hur? (positivt/negativt?)

Hur funkar samarbetet mellan biståndshandläggarna och hemtjänsten och teamträffarna?

Hur funkar det behovsriktade arbetssättet?

Har dom här förändringarna påverkat din arbetssituation, och i så fall hur? (positiva effekter/negativa effekter?)

Vilka andra förändringar har påverkat din arbetssituation under det senaste året?

Vilket inflytande har du och dina kollegor på förändringsprocesser? (verksamhetsutveckling, hur ni jobbar osv)

### Introduktion kring värden och perspektiv till alla:

Nu vill jag gärna prata om utveckling av organisering på en litet mer övergripande nivå. På en arbetsplats finns det många olika perspektiv och värden. Det kan vara dessa...Jag skulle vilja prata lite om konflikter mellan olika perspektiv o värden och hur de vanligtvis hanteras. Man kan säga att den här delen handlar om vanliga utmaningar som kan uppstå på grund av olika idéer om hur omsorgen ska utföras. Ge gärna exempel...

## Frågor till enhetschefer och strategiska funktioner

Vilka vanliga/centrala perspektiv- eller värdekonflikter behöver du ta hänsyn till i ditt chefsarbete idag. (Ge gärna exempel)

Vilka vanliga/centrala perspektiv- och värdekonflikter behöver du ta hänsyn till i utifrån olika perspektiv i inflytande över omsorg (Ge gärna exempel)



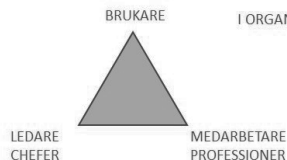
Hur hanterar du dessa perspektiv-/värdekonflikter (själv/andra chefer/medarbetare, genom organisering)

Hur hanteras dessa perspektiv-/värdekonflikter i organisationen (vanligtvis)?

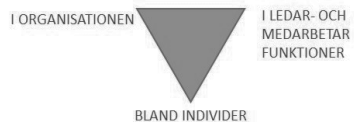
## LAGSTIFTNING, RIKTLINJER



## PERSONER, FUNKTIONER



## FÖRUTSÄTTNINGAR



## Frågor kring värden och perspektiv till omsorgspersonal

Hur vanligt är det att du/dina kollegor och brukare har olika idéer om hur omsorgen ska utföras? (Vad kan det handla om.. något exempel?)

Händer det att du/dina kollegor och hemtjänstpersonalen har olika idéer om hur omsorgen ska utföras? (Vad kan det handla om.. något exempel?)

Har du varit med om att du/dina kollegor och chefer har olika idéer om hur arbetet ska utföras? (Vad hände då, vad brukar hända då?)

Tycker du att organisationens mål och resurser är förenliga med det dagliga arbetet?

Har du varit med om att det uppstår konflikter där medarbetarnas värderingar krockar med andra värden? (Vad hände då, vad brukar hända då?)

Vad händer när det uppstår motsättningar mellan olika perspektiv och värden? Hur gör man för att hantera konflikter som kan uppstå mellan olika intressen och värderingar? Och hur hanteras de inom organisationen?

**Avslutande frågor till alla**

Hur ofta träffar du din enhetschef/din chef?

Hur ofta träffar ni i din arbetsgrupp de som arbetar med HR/Verksamhetsutveckling?

Hur ofta träffar ni i din arbetsgrupp någon av de högre cheferna (över enhetschefen?)

Vilket utrymme upplever du finns för att tänka nytt, komma med innovativa lösningar på olika nivåer (macro-meso-micro)? Finns det frågor som går/går inte att utveckla?

Vilka förutsättningar är viktiga för att du ska känna att du kan göra ett bra jobb?

Vad tycker du är viktigt för viljan att stanna kvar på sin arbetsplats?

# Referenser

---

- Abgeller, N., Bachmann, R., Dobbins, T., & Anderson, D. (2022). Responsible autonomy: The interplay of autonomy, control and trust for knowledge professionals working remotely during COVID-19. *Economic and Industrial Democracy*, 45(1), 1–26. <https://doi.org/10.1177/0143831X221140156>
- Acker, J. (2006). Inequality regimes: gender, class, and race in organizations. *Gender & Society*, 20(4), 441–464. <https://doi.org/10.1177/0891243206289499>
- Adler, P. A., & Adler, P. (1994). Observational techniques. I N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Red.), *Handbook of qualitative research*. Sage Publications.
- Agecap. (2023, 23 november). Agecap, Centrum för äldre och hälsa. <https://www.gu.se/agecap>
- Alfonsson, J. (2022). *Det otrygga arbetslivet i Sverige: Dess framväxt och konsekvenser*. Studentlitteratur.
- Alford, R., & Friedland, R. (1985). *Powers of theory: capitalism, the state, and democracy*. Cambridge University Press.
- Alvehus, J. (2018). Conflicting logics? The role of HRM in a professional service firm. *Human Resource Management Journal*, 28(1), 31–44. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12159>
- Andersen, G., & Westgaard, R. H. (2015). Discrepancies in assessing home care workers' working conditions in a Norwegian home care service: differing views of stakeholders at three organizational levels. *BMC Health Services Research*, 15(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-015-0945-6>
- Andersson, K. (2007). Omsorg under förhandling: om tid, behov och kön i en föränderlig hemtjänstverksamhet [Doktorsavhandling]. Umeå Universitet.
- Andersson, K. (2013). Freedom of choice in Swedish public care of the elderly. A care-worker perspective on the challenges of care and care work. I Å. Gunnarsson (Red.), *Tracing the women-friendly welfare state*. Makadam Publishers.
- Andersson, K. (2016). Valfrihet och mångfald – ett dilemma för hemtjänsten. *Socialvetenskaplig Tidskrift*, 17(3–4). <https://doi.org/10.3384/SVT.2010.17.3-4.2479>
- Andersson, K., & Kvist, E. (2015). The neoliberal turn and the marketization of care: The transformation of eldercare in Sweden. *The European journal of women's studies*, 22(3), 274–287. <https://doi.org/10.1177/1350506814544912>
- Andersson, T., & Liff, R. (2018). Co-optation as a response to competing institutional logics: Professionals and managers in healthcare. *Journal of Professions and Organization*, 5(2), 71–87. <https://doi.org/10.1093/jpo/joy001>
- Anthias, F. (2013). Intersectional what? Social divisions, intersectionality and levels of analysis. *Ethnicities*, 13(1), 3–19. <https://doi.org/10.1177/1468796812463547>
- Antwi, Y. A., & Bowlis, J. R. (2018). The Impact of Nurse Turnover on Quality of Care and Mortality in Nursing Homes: Evidence from the Great Recession. *American Journal of Health Economics*, 4(2), 131–163. [https://doi.org/10.1162/ajhe\\_a\\_00096](https://doi.org/10.1162/ajhe_a_00096)

- Aronsson, G. (2018). Gränslöst arbete – introduktion. I G. Aronsson (Red.), *Gränslöst arbete. En forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknäytning till ett gränslöst arbetsliv*. (Rapport 2018:1). Arbetsmiljöverket.
- Aronsson, G., Marklund, S., Leineweber, C., & Helgesson, M. (2021). The changing nature of work – Job strain, job support and sickness absence among care workers and in other occupations in Sweden 1991–2013. *SSM - population health*, 15(2021). <https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2021.100893>
- Astvik, W. (2003). Relationer som arbete: Förutsättningar för omsorgsfulla möten i hemtjänsten [Doktorsavhandling]. Stockholms Universitet.
- Atkinson, S., & Butcher, D. (2003). Trust in managerial relationships. *Journal of Managerial Psychology*, 18(4), 282–304. <https://doi.org/10.1108/02683940310473064>
- Avgar, A. C., Pandey, N., & Kwon, K. (2012). Discretion in context: A moderated mediation model of the relationship between discretion and turnover intentions. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 51(1), 106–128. <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.2011.00668.x>
- Bachmann, R. (2003). Trust and power as means of co-ordinating the internal relations of the organization: a conceptual framework. I B. Nootebom & F. Six (Red.), *The Trust Process in Organizations: Empirical studies of the determinants and the process of trust development*. Edward Elgar Publishing.
- Baines, D., & Daly, T. (2021). Borrowed time and solidarity: The multi-scalar politics of time and gendered care work. *Social Politics*, 28(2), 385–404. <https://doi.org/10.1093/sp/jxz017>
- Bakker, I. (2020). Variegated social reproduction in neoliberal times: Mainstream silences, feminist interventions. *Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 28(2), 167–172. <https://doi.org/10.1080/08038740.2020.1714178>
- Başkarada, S. (2014). Qualitative case study guidelines. *The Qualitative Report* 19(40), 1–25. <https://ssrn.com/abstract=2559424>
- Bélanger, J., & Edwards, P. (2013). The nature of front-line service work: Distinctive features and continuity in the employment relationship. *Work, Employment and Society*, 27(3), 433–450. <https://doi.org/10.1177/0950017013481877>
- Bélanger, J., & Thuderoz, C. (2010). The repertoire of employee opposition. I P. Thompson & C. Smith (Red.), *Working life: Renewing labour process analysis*. Palgrave Macmillan.
- Bengtsson, M. (2008). Individens stämplat in: arbetet, facket och lönen i sociologisk belysning [Doktorsavhandling]. Göteborgs Universitet.
- Bengtsson, M., & Flisbäck, M. (2020). Work as a calling: Existential dimensions of individuals' work orientations. I B. Furåker & K. Håkansson (Red.), *Work orientations: Theoretical perspectives and empirical findings*. Routledge.
- Bergschöld, J. M. (2018). When saving time becomes labor: Time, work, and technology in homecare. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 8(1), 3–21. <https://doi.org/https://doi.org/10.18291/njwls.v8i1.104850>
- Bévort, F., & Poulfelt, F. (2015). Human resource management in professional services firms: Too good to be true? Transcending conflicting institutional logics. *German Journal of Human Resource Management*, 29(2), 102–130. <https://doi.org/10.1177/239700221502900204>

- Blomqvist, P. (2004). The choice revolution: Privatization of Swedish welfare services in the 1990s. *Social Policy & Administration*, 38(2), 139–155.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1467-9515.2004.00382.x>
- Bolin, M., Olofsdotter, G., & Jonsson, F. (2019). *Heltid som norm – en arbetstidsmodell för hållbara arbetsvillkor inom välfärdssektorn?* (Rapport Forum för Genusforskning). Mittuniversitetet.
- Bolton, S. C., & Wibberley, G. (2014). Domiciliary care: the formal and informal labour process. *Sociology*, 48(4), 682–697.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0038038513500098>
- Boréus, K., Neergaard, A., & Sohl, L. (2021). Ojämliga arbetsplatser i ett förändrat arbetsliv. I K. Boréus, A. Neergaard, & L. Sohl (Red.), *Ojämlika arbetsplatser: Hierarkier, diskriminering och strategier för jämlikhet*. Kriterium.  
<https://doi.org/10.21525/kriterium.30>
- Brante, T. (2014). *Den professionella logiken: Hur vetenskap och praktik förenas i det moderna kunskapsambället*. Liber.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Braverman, H. (1974). *Labor and monopoly capital: The degradation of work in the twentieth century* (4 uppl.). Monthly Review Press.
- Breaugh, J. A. (1985). The Measurement of Work Autonomy. *Human Relations*, 38(6), 551–570. <https://doi.org/10.1177/001872678503800604>
- Bringselius, L., & Rothstein, B. (2021). Sveriges kommuner och regioner (SKR) – en maktfaktor utan demokratisk legitimitet. I *Vad händer nu? Välfärden efter Corona*. Premiss förlag.
- Brown, K., & Korczyński, M. (2010). When caring and surveillance technology meet: Organizational commitment and discretionary effort in home care work. *Work and Occupations*, 37(3), 404–432. <https://doi.org/10.1177/0730888410373875>
- Brown, T. (2015). *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research*. Guilford Publications.
- Brunnström, F. (2021). Flernivåstyrning med olika medel. En studie om SKR och socialtjänsten [Doktorsavhandling]. Stockhoms Universitet.
- Brunsson, N. (1989). *The organization of hypocrisy: talk, decisions, and actions in organizations*. Wiley.
- Brunsson, N. (1994). Politicization and 'company-ization' – on institutional affiliation and confusion in the organizational world. *Management Accounting Research*, 5(3), 323–335. <https://doi.org/https://doi.org/10.1006/mare.1994.1020>
- Budig, M. J., & Misra, J. (2010). How care-work employment shapes earnings in cross-national perspective. *International labour review*, 149(4), 441–461.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2010.00097.x>
- Burgess, R. G. (1984). *In the field: An introduction to field research* (4e uppl.). Routledge.
- Byrne, B. (2013). *Structural equation modeling with Mplus: Basic concepts, applications, and programming*. Routledge.
- Carter, B., & Stevenson, H. (2012). Teachers, workforce remodelling and the challenge to labour process analysis. *Work, Employment and Society*, 26(3), 481–496.  
<https://doi.org/10.1177/0950017012438579>

- Castle, N. G., & Lin, M. (2010). Top management turnover and quality in nursing homes. *Health Care Management Review*, 35(2), 161–174.  
<https://doi.org/10.1097/HMR.0b013e3181c222bcb>
- Cerdas, S., Härenstam, A., Johansson, G., & Nyberg, A. (2019). Development of job demands, decision authority and social support in industries with different gender composition: Sweden, 1991–2013. *BMC public health*, 19(1), 758–716.  
<https://doi.org/10.1186/s12889-019-6917-8>
- Charlesworth, S., & Malone, J. (2017). Re-imagining decent work for home care workers in Australia. *Labour and Industry*, 27(4), 284–301.  
<https://doi.org/10.1080/10301763.2017.1400420>
- Clark, T., Foster, L., Sloan, L., & Bryman, A. (2021). *Bryman's social research methods* (6e uppl.). Oxford University Press.
- Clausen, T., Tufte, P., & Borg, V. (2014). Why are they leaving? Causes of actual turnover in the Danish eldercare services. *Journal of Nursing Management*, 22(5), 583–592. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2012.01484.x>
- Collins, P. H., & Bilge, S. (2020). *Intersectionality* (2 uppl.). Polity Press.
- Corin, L., & Björk, L. (2016). Job demands and job resources in human service managerial work: An external assessment through work content analysis. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 6(4), 3–28.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.19154/njwls.v6i4.5610>
- Corin, L., Poussette, A., Berglund, T., Dellve, L., Hensing, G., & Bjork, L. (2021). Occupational trajectories of working conditions in Sweden: Development trends in the workforce, 1997–2015. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 47(5), 335–348. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3955>
- Cousins, C. (1986). The labour process in the welfare state. I D. Knights & H. Willmott (Red.), *Managing the labour process*. Gower.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4 uppl.). SAGE Publications.
- Crowley, M. (2013). Gender, the labor process and dignity at work. *Social Forces*, 91(4), 1209–1238. <https://doi.org/10.1093/sf/sot042>
- Dahl, H. M., & Rasmussen, B. (2012). Paradoxes in elderly care: The Nordic model. I A. Kamp & H. Hvid (Red.), *Elderly care in transition: Management, meaning and identity at work: A Scandinavian perspective*. Copenhagen Business School Press.
- Dalen, M. (2015). *Intervju som metod* (2 uppl.). Gleerups.
- Daly, T., & Szebehely, M. (2012). Unheard voices, unmapped terrain: Care work in long-term residential care for older people in Canada and Sweden. *International Journal of Social Welfare*, 21(2), 139–148. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2397.2011.00806.x>
- Damman, M., & Henkens, K. (2020). Gender differences in perceived workplace flexibility among older workers in the netherlands: A brief report. *Journal of Applied Gerontology*, 39(8), 915–921. <https://doi.org/10.1177/0733464818800651>
- Davies, C., & Rosser, J. (1986). Gendered jobs in the health service: A problem for labour process analysis. I D. Knights & H. Willmott (Red.), *Gender and the labour process*. Gower.

- Davies, K. (1994). The tensions between process time and clock time in care-work: The example of day nurseries. *Time & Society*, 3(3), 277-303.  
<https://doi.org/10.1177/0961463X94003003002>
- de Jonge, J., Mulder, M. J. G. P., & Nijhuis, F. J. N. (1999). The incorporation of different demand concepts in the job demand-control model: Effects on health care professionals. *Social Science & Medicine*, 48(9), 1149–1160.  
[https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(98\)00429-8](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(98)00429-8)
- De Menezes, L. M., & Kelliher, C. (2017). Flexible working, individual performance, and employee attitudes: Comparing formal and informal arrangements. *Human Resource Management*, 56(6), 1051–1070. <https://doi.org/10.1002/hrm.21822>
- De Spiegelaere, S., Van Gyes, G., & Van Hootehem, G. (2016). Not all autonomy is the same: Different dimensions of job autonomy and their relation to work engagement & innovative work behavior. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, 26(4), 515–527.  
<https://doi.org/10.1002/hfm.20666>
- Deetz, S. (1992). Disciplinary power in the modern corporation. I M. Alvesson & H. Willmott (Red.), *Critical Management Studies*. Sage.
- Dellve, L. (2023). Går det att implementera tillit? Lärdomar från tillitssatsningar. I L. Björk & S. Tengblad (Red.), *Tillförlitlig styrning och organisering av välfärden*. SNS förlag.
- Dellve, L., Corin, L., Ekbrand, H., & Hensing, G. (2024). Work environment trajectories and consequences for trends of sick leave and occupational disorders. I T. Berglund & Y. Ulfsdotter Eriksson (Red.), *Scrutinizing polarization: Patterns and consequences of occupational transformation in the Swedish labour market*. Routledge.
- Dellve, L., & Kheddache Jendeby, M. (2022). Silence among first-line managers in eldercare and their continuous improvement work during Covid-19. *INQUIRY: The Journal of Health Care Organization, Provision, and Financing*, 59, 1–9.  
<https://doi.org/10.1177/00469580221107052>
- Dellve, L., Lagerström, M., & Hagberg, M. (2003). Work-system risk factors for permanent work disability among home-care workers: A case-control study. *International Archives Of Occupational And Environmental Health*, 76(3), 216-224.  
<https://doi.org/10.1007/s00420-002-0414-5>
- Dellve, L., & Skagerst, K. (2024). Organisational conditions for safety management practice in homecare and nursing homes, pre-pandemic and in pandemic. *Safety Science*, 174. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ssci.2024.106488>
- Dellve, L., & Williamsson, A. (2022). Development work in Swedish Eeldercare: Resources for trustworthy, integrated managerial work during the COVID-19 pandemic. *Frontiers In Public Health*, 10.  
<https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.864272>
- Diefenbach, T. (2009). New Public Management in public sector organizations: The dark sides of managerialistic ‘enlightenment’. *Public Administration*, 87(4), 892–909.  
<https://doi.org/10.1111/j.1467-9299.2009.01766.x>
- Dill, J. S., Morgan, J. C., & Marshall, V. W. (2012). Contingency, employment intentions, and retention of vulnerable low-wage workers: An examination of nursing assistants in nursing homes. *The Gerontologist*, 53(2), 222–234.  
<https://doi.org/10.1093/geront/gns085>

- DiMaggio, P., & Powell, W. (1991). Introduction. I W. Powell & P. DiMaggio (Red.), *The new institutionalism in organizational analysis*. University of Chicago Press.
- Drange, I., & Vabø, M. (2021). A cross-sectional study of sustainable employment in Nordic eldercare. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 11(7).  
<https://doi.org/10.18291/njwls.128595>
- E-hälsomyndigheten. (2022). *Uppföljning Vision e-hälsa 2025 – Rapport avseende år 2021* (S2020/07991).
- Ede, L., & Rantakeisu, U. (2015). Gränslöst arbete? Flexibel arbetstid i äldreomsorgen. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 21(4), 54–68.
- Edlund, J., & Grönlund, A. (2010). Class and work autonomy in 21 countries: A question of production regime or power resources? *Acta sociologica*, 53(3), 213–228.  
<https://doi.org/10.1177/0001699310374489>
- Edwards, P. K. (1986). *Conflict at work: A materialist analysis of workplace relations*. Basil Blackwell.
- Edwards, R. C. (1979). *Contested terrain: The transformation of the workplace in the twentieth century*. Basic Books.
- Eisenhardt, K. M., & Graebner, M. E. (2007). Theory building from cases: Opportunities and challenges. *The Academy of Management Journal*, 50(1), 25–32.  
<http://www.jstor.org.ezproxy.ub.gu.se/stable/20159839>
- Elstad, J. I., & Vabø, M. (2008). Job stress, sickness absence and sickness presenteeism in Nordic elderly care. *Scandinavian Journal of Public Health*, 36(5), 467–474.  
<https://doi.org/10.1177/1403494808089557>
- England, P. (2005). Emerging theories of care work. *Annual Review of Sociology*, 31, 381–399. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.31.041304.122317>
- Epstein, M., Arakelian, E., Tucker, P., & Dahlgren, A. (2023). Managing sustainable working hours within participatory working time scheduling for nurses and assistant nurses: A qualitative interview study with managers and staffing assistants. *Journal of Nursing Management*, 2023, 1–12. <https://doi.org/10.1155/2023/8096034>
- Erlandsson, S., Storm, P., Stranz, A., Szebehely, M., & Trydegård, G.-B. (2013). Marketising trends in Swedish eldercare: competition, choice and calls for stricter regulation I G. Meagher & M. Szebehely (Red.), *Marketisation in Nordic eldercare: A research report on legislation, oversight, extent and consequences*. Institutionen för socialt arbete, Stockholms Universitet.
- Erlandsson, S., & Szebehely, M. (2024). Care work in different arenas: Working conditions in Swedish eldercare and disability services. *International Journal of Social Welfare*, 33(2), 495–510. <https://doi.org/10.1111/ijsw.12621>
- Evetts, J. (2006). Short note: The sociology of professional groups: New directions. *Current Sociology*, 54(1), 133–143. <https://doi.org/10.1177/0011392106057161>
- Evetts, J. (2009). New professionalism and New Public Management: Changes, continuities and consequences. *Comparative Sociology*, 8(2), 247–266.  
<https://doi.org/10.1163/156913309X421655>
- Evetts, J. (2011). A new professionalism? Challenges and opportunities. *Current Sociology*, 59(4), 406–422. <https://doi.org/10.1177/0011392111402585>
- Fangen, K. (2005). *Deltagande observation*. Liber.

- Forsberg, T. (2009). *Två kommunala rum: Ledningsarbete i genusmärkta tekniska respektive omsorgs-och utbildningsverksamheter* [Doktorsavhandling]. Stockholms Universitet.
- Forsman, M., Målvqvist, I., Alderling, M., Bergman Rentzhog, A., Lundin, A., Savlin, P., Lindahl Norberg, A., Yang, L., Berglund, K., Linden, A., Lindholm, M., Abtahi, F., Lind, C., & Hillert, L. (2020). *Hemtjänstpersonalens arbetsförhållanden – identifiering av hälsoriskfaktorer samt åtgärdsförslag* (AFA slutrapport dnr. 150036). Institutet för miljömedicin, Karolinska Institutet.
- Forssell, A., & Ivarsson Westerberg, A. (2014). *Administrationssambället*. Studentlitteratur.
- Fournier, V., & Grey, C. (2000). At the critical moment: Conditions and prospects for critical management studies. *Human Relations*, 53(1), 7–32.  
<https://doi.org/10.1177/0018726700531002>
- Fox, A. (1974). *Beyond contract: Work, power and trust relations*. Faber & Faber.
- Fox, A. (1986). *Man mismanagement* (2a uppl.). Hutchinson.
- Freidson, E. (2001). *Professionalism: The third logic*. Polity Press.
- Frenkel, S., Korczynski, M., Donoghue, L., & Shire, K. (1995). Re-constituting work: Trends towards knowledge work and info-normative control. *Work, Employment and Society*, 9(4), 773–796.
- Frennert, S. (2019). Lost in digitalization? Municipality employment of welfare technologies. *Disability and Rehabilitation: Assistive Technology*, 14(6), 635–642.  
<https://doi.org/10.1080/17483107.2018.1496362>
- Friedland, R., & Alford, R. R. (1991). Bringing society back in: symbols, practices and institutional contradictions. I W. Powell & P. DiMaggio (Red.), *The new institutionalism in organizational analysis*. University of Chicago Press.
- Friedman, A. (1977a). *Industry and labour: Class struggle at work and monopoly capitalism*. Macmillan.
- Friedman, A. (1977b). Responsible autonomy versus direct control over the labour process. *Capital & Class*, 1(1), 43–57.
- Friedman, A. (1990). Managerial strategies, activities, techniques and technology: Towards a complex theory of the labour process. I D. Knights & H. Willmott (Red.), *Labour Process Theory*. Palgrave Macmillan UK.  
[https://doi.org/10.1007/978-1-349-20466-3\\_6](https://doi.org/10.1007/978-1-349-20466-3_6)
- Fulmer, C. A., & Gelfand, M. J. (2012). At what level (and in whom) we trust: Trust across multiple organizational levels. *Journal of Management*, 38(4), 1167–1230.  
<https://doi.org/10.1177/0149206312439327>
- Furåker, B. (2010). Inlåsning på den svenska arbetsmarknaden. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 16(4)55–70.
- Gallie, D. (2017). The quality of work in a changing labour market. *Social Policy & Administration*, 51(2), 226–243. <https://doi.org/10.1111/spol.12285>
- Gallie, D., Felstead, A., & Green, F. (2004). Changing patterns of task discretion in Britain. *Work, Employment and Society*, 18(2), 243–266.  
<https://doi.org/10.1177/09500172004042769>
- Gellerstedt, S. (2012). Oro för utarmade jobb och digital taylorism. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 18(4), 39–51.

- Gilbert, J., & Tang, L.-P. T. (1998). An examination of organizational trust antecedents. *Public Personnel Management*, 27(3), 321–338.  
<https://doi.org/10.1177/009102609802700303>
- Giritli Nygren, K., & Nyhlén, S. (2015). Tärändets kartografi. Styrningsrelationer med betydelse för arbetsmiljö i glesbygdens äldreomsorg. I A. Sjöstedt Landén, G. Olofsdotter & M. Bolin (Red.), *Sprickor, öppningar & krackeleringar: nya perspektiv på arbetsmiljö*. Forum för genusforskning, Mittuniversitetet.
- Goldthorpe, J. H. (2000). *On sociology: Numbers, narratives, and the integration of research and theory*. Oxford University Press.
- Granberg, M. (2016). Care in revolt: labor conflict, gender, neoliberalism [Doktorsavhandling]. Mittuniversitetet.
- Graneheim, U. H., & Lundman, B. (2004). Qualitative content analysis in nursing research: Concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse Education Today*, 24(2), 105–112. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2003.10.001>
- Greenwood, R., Raynard, M., Kodeih, F., Micelotta, E. R., & Lounsbury, M. (2011). Institutional complexity and organizational responses. *Academy of Management Annals*, 5(1), 317–371. <https://doi.org/10.1080/19416520.2011.590299>
- Greiff, M. (2006). Kall eller profession? Yrkeskulturer och skapandet av manligt och kvinnligt mellan klient och arbetsköpare. I H. Petersson, V. Leppänen, S. Jönsson, & J. Tranquist (Red.), *Villkor i arbete med människor: En antologi om human servicearbete*. Arbetslivsinstitutet.
- Grey, C., & Garsten, C. (2001). Trust, control and post-bureaucracy. *Organization Studies*, 22(2), 229–250. <https://doi.org/10.1177/0170840601222003>
- Grönlund, A., & Öun, I. (2024). Shackled by double disadvantage? Gender, segregation and immigrants' occupational attainments. *Acta sociologica*, 0(0).  
<https://doi.org/10.1177/00016993231219133>
- Gustafsson Hedenström, M., & Olsson, K. (2019, 2 april). Deltid men lika många pass ändå. *Kommunalarbetaren*. <https://ka.se/2019/04/02/deltid-men-lika-manga-pass-anda/>
- Göteborgsregionen. (2023). *Karriärvägsmodell för äldreomsorgen i Göteborgsregionen*. (Uppdragsbeskrivningar. Branchråd Äldreomsorg 2023:1). Arbetsmarknad och social välfärd, Göteborgsregionen.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Addison-Wesley.
- Han, K., Trinkoff, A. M., & Gurses, A. P. (2015). Work-related factors, job satisfaction and intent to leave the current job among United States nurses. *Journal of Clinical Nursing*, 24(21–22), 3224–3232. <https://doi.org/10.1111/jocn.12987>
- Hansen, H. C. (2022). Fra tillitspolicy til praksis: Styringsrelasjoner i hjemmetjenestens førstelinje. *Norsk Sosiologisk Tidsskrift* (4), 1–13.  
<https://doi.org/10.18261/nost.6.4.4>
- Hartman, L. (2011). *Konkurrensens konsekvenser: Vad händer med svensk välfärd?* SNS förlag.
- Hayes, L. J. (2017). *Stories of Care: A labour of law: Gender and class at work*. Palgrave Macmillan.
- Hayes, L. J., O'Brien-Pallas, L., Duffield, C., Shamian, J., Buchan, J., Hughes, F., Laschinger, H. K. S., & North, N. (2012). Nurse turnover: A literature review: An

- update. *International Journal of Nursing Studies*, 49(7), 887–905.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.10.001>
- Hayes, L. J. B., & Moore, S. (2017). Care in a time of austerity: The electronic monitoring of homecare workers' time. *Gender, Work, and Organization*, 24(4), 329–344. <https://doi.org/10.1111/gwao.12164>
- Hedenus, A., & Rasmussen, S. (2021). Elder care in Sweden and Denmark. I A. Ilsøe & T.P. Larsen, *Non-standard work in the Nordics: Troubled waters under the still surface* (Report from the future of work: Opportunities and challenges for the nordic models) Nordiska Ministerrådet.
- Hellevik, O. (1984). *Forskningsmetoder i sociologi och statsvetenskap*. Natur och kultur.
- Heyes, A. (2005). The economics of vocation or 'why is a badly paid nurse a good nurse'? *Journal of Health Economics*, 24(3), 561–569.  
<https://doi.org/10.1016/j.jhealeco.2004.09.002>
- Hirsch, P. M., & Lounsbury, M. (2015). Toward a more critical and 'powerful' institutionalism. *Journal of Management Inquiry*, 24(1), 96–99.  
<https://doi.org/10.1177/1056492614545297>
- Hirschman, A. (1972). *Sorti eller protest: en fråga om lojaliteter*. Arkiv.
- Hirvonen, H., Tammelin, M., Hänninen, R., & Wouters, E. J. (2022). *Digital transformations in care for older people: Critical perspectives*. Routledge.
- Ho, V. T., & Tekleab, A. G. (2016). A model of idiosyncratic deal-making and attitudinal outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 31(3), 642–656.  
<https://doi.org/10.1108/JMP-12-2014-0369>
- Holgersson, C., & Östlund, B. (2021). Invisible workers: On digitalisation in home care work from a gender and technology perspective. I B.-I. Keisu, S. Tafvelin, & H. Brodin (Red.), *Gendered norms at work: New perspectives on work environment and health*. Springer.
- Hood, C. (1991). A public management for all seasons? *Public Administration*, 69(1), 3–19.  
<https://doi.org/10.1111/j.1467-9299.1991.tb00779.x>
- Hornung, S., Rousseau, D. M., & Glaser, J. (2009). Why supervisors make idiosyncratic deals: Antecedents and outcomes of i-deals from a managerial perspective. *Journal of Managerial Psychology*, 24(8), 738–764.  
<https://doi.org/10.1108/02683940910996770>
- Hornung, S., Rousseau, D. M., Glaser, J., Angerer, P., & Weigl, M. (2010). Beyond top-down and bottom-up work redesign: Customizing job content through idiosyncratic deals. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2–3), 187–215.  
<https://doi.org/10.1002/job.625>
- Huget, H. (2020). Care workers on strike. *Feminist Philosophy Quarterly*, 6(1).  
<https://doi.org/10.5206/fpq/2020.1.8063>
- Hultin, H., Hallqvist, J., Alexanderson, K., Johansson, G., Lindholm, C., Lundberg, I., & Möller, J. (2010). Low level of adjustment latitude — a risk factor for sickness absence. *European Journal of Public Health*, 20(6), 682–688.  
<https://doi.org/10.1093/eurpub/ckp240>
- Hyndman, N., & Lapsley, I. (2016). New Public Management: The story continues. *Financial Accountability & Management*, 32(4), 385–408.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1111/faam.12100>

- Håkansson, H., & Dellve, L. (2019). *Medarbetardrivna brukarriktade innovationer i omsorgsarbetet? Förutsättningar och hinder i implementering av satsning för ökad delaktighet bland medarbetare* (Gothenburg Studies in Work Science 2019:19) Göteborgs Universitet.
- Härenstam, A., & Forsberg, T. (2020). Könnssegregering, makt och arbetsmiljö. I B.-I. Keisu (Red.), *Att arbeta för lika villkor. Ett genus och maktperspektiv på arbete och organisation*. Studentlitteratur.
- Hörnqvist, M. (2018). *Klass*. Liber.
- Høyer, H. C., & Wood, E. M. (2011). Trust and control: Public administration and risk society. *International Journal of Learning and Change* 5(2), 178–188.  
<https://doi.org/10.1504/IJLC.2011.044209>
- ILO. (2012). *International Standard Classification of Occupations 2008 (ISCO-08): Structure, group definitions and correspondence tables*.
- IVO. (2020). *Vad har IVO sett 2019? Iakttagelser och slutsatser om vårdens och omsorgens brister för verksamhetsåret 2019* (IVO Rapport 2020:5). Inspektionen för vård och omsorg.
- Johansson, G., & Lundberg, I. (2004). Adjustment latitude and attendance requirements as determinants of sickness absence or attendance: Empirical tests of the illness flexibility model. *Social Science & Medicine*, 58(10), 1857–1868.  
[https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(03\)00407-6](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(03)00407-6)
- Johansson, S. (2015). Organisationsteoretiska perspektiv på människobehandlande organisationer. I S. Johansson, P. Dellgran, & S. Höjer (Red.), *Människobehandlande organisationer: villkor för ledning, styrning och professionellt välfärdsarbete*. Natur & Kultur.
- Johnsen, Å., Svare, H., & Wittrock, C. (2022). Tillitsbasert styring og ledelse i offentlig sektor i Norge: Mye hørt, men lite sett? *Nordisk Administrativ Tidsskrift*, 99(1).  
<https://doi.org/10.7577/nat.4876>
- Jonsson, R. (2021). Retaining the Aging Workforce: Studies of the interplay between individual and organizational capability in the context of prolonged working lives [Doktorsavhandling]. Göteborgs Universitet.
- Jonsson, R., Hasselgren, C., Dellve, L., Seldén, D., Larsson, D., & Stattin, M. (2021). Matching the pieces: The presence of idiosyncratic deals and their impact on retirement preferences among older workers. *Work, Aging and Retirement*, 7(3), 240–255. <https://doi.org/10.1093/workar/waab003>
- Jordahl, H., Blix, M., Moberg, L., & Persson, L. (2023). *Time tracking in home care: Perceptions and reality* (Working paper school of business 2023:6). Örebro Universitet
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1–22.  
<https://doi.org/10.1177/000312240907400101>
- Kalleberg, A. L., Nesheim, T., & Olsen, K. M. (2009). Is participation good or bad for workers? Effects of autonomy, consultation and teamwork on stress among workers in Norway. *Acta sociologica*, 52(2), 99–116.  
<https://doi.org/10.1177/0001699309103999>
- Kamp, A., & Hvid, H. (2012). *Elderly care in transition: Management, meaning and identity at work: A Scandinavian perspective*. Copenhagen Business School Press.

- Kamp, A., Obstfelder, A., & Andersson, K. (2019). Welfare technologies in care work. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 9(5), 1–12.  
<https://doi.org/10.18291/njwls.v9i5.112692>
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.  
<https://doi.org/10.2307/2392498>
- Katzin, M. (2020). Taking care of business: A study of the governing of care choice systems in Swedish home care [Doktorsavhandling]. Lunds universitet.
- Kecklund, G. (2018). Flexibla och gränslösa arbetstider – konsekvenser för återhämtning och hälsa. I G. Aronsson (Red.), *Gränslöst arbete: En forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv* (Rapport 2018:1). Arbetsmiljöverket.
- Klingberg Hjort, M., & Swahn, C. (2021, 18 maj). Time Care tjänar miljoner på hälsoscheman. *Kommunalarbetaren*. <https://ka.se/2021/05/18/time-care-tjanar-miljoner-pa-halsoscheman/>
- Kommunal. (2016, 27 oktober). *Kommunal och SKL överens om kompetenslyft*. <https://www.kommunal.se/nyhet/kommunal-och-skls-overenskommelse-om-kompetenslyft>
- Kommunal. (2017). *Deltid som otrygghet och strategi. En rapport om deltidsarbete bland kommunals medlemmar*.
- Kommunal. (2020). *Trygghet på arbetsmarknaden. En rapport om arbetsrätt och arbetsvillkor*.
- Kramer, R. (1996). Divergent realities and convergent disappointments in the hierarchic relation: Trust and the intuitive auditor at work. I R. Kramer & T. Tyler (Red.), *Trust in organizations: Frontiers of theory and research*. Sage Publications.
- Kunda, G. (2006). *Engineering culture: Control and commitment in a high-tech corporation*. Temple University Press.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun* (2a uppl.). Studentlitteratur.
- Lerner, N. B., Johantgen, M., Trinkoff, A. M., Storr, C. L., & Han, K. (2014). Are nursing home survey deficiencies higher in facilities with greater staff turnover? *Journal of the American Medical Directors Association*, 15(2), 102–107.  
<https://doi.org/10.1016/j.jamda.2013.09.003>
- Liao, C., Wayne, S. J., & Rousseau, D. M. (2016). Idiosyncratic deals in contemporary organizations: A qualitative and meta-analytical review. *Journal of Organizational Behavior*, 37(1), 9–29. <https://doi.org/10.1002/job.1959>
- Liljenberg, M. (2022). Drivers of improvement at local level: Tension and support from coexisting logics. *Scandinavian journal of educational research*, 66(2), 225–237.  
<https://doi.org/10.1080/00313831.2020.1788157>
- Lill, L. (2021). Arbetskraftsbrist och invandrarskap i äldreomsorgsarbetet. I S. Torres & F. Magnússon (Red.), *Äldrevård och omsorg i migrationens tidevarv*. Studentlitteratur.
- Lindgren, G. (1992). *Doktorer, systrar och flickor*. Carlssons bokförlag.
- Littler, C. R. (1990). The labour process debate: A theoretical review. I D. Knights & H. Willmott (Red.), *Labour process theory*. Macmillan.

- Lopes, H., Lagoa, S., & Calapez, T. (2014). Work autonomy, work pressure, and job satisfaction: An analysis of European Union countries. *The Economic and Labour Relations Review* 25(2), 306–326. <https://doi.org/10.1177/1035304614533868>
- Lott, Y. (2020). Does flexibility help employees switch off from work? Flexible working-time arrangements and cognitive work-to-home spillover for women and men in Germany. *Social Indicators Research*, 151(2), 471–494. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2031-z>
- Lounsbury, M. (2001). Institutional sources of practice variation: staffing College and University recycling programs. *Administrative Science Quarterly*, 46(1), 29–56. <https://doi.org/10.2307/2667124>
- Lounsbury, M. (2007). A tale of two cities: Competing logics and practice variation in the professionalizing of mutual funds. *The Academy of Management Journal*, 50(2), 289–307. <http://www.jstor.org.ezproxy.ub.gu.se/stable/20159855>
- Lydahl, D. (2023). *Välfärdsteknikens värden – en slutrapport*. FoU i Väst, Göteborgs Regionen.
- Martain, S. (2023). ‘I had to bear the brunt’ – the impact on worker bodies of the marketisation of aged care. *Labour and Industry*, 33(1), 160–177. <https://doi.org/10.1080/10301763.2023.2165761>
- Martin, G., Currie, G., Weaver, S., Finn, R., & McDonald, R. (2017). Institutional Complexity and Individual Responses: Delineating the Boundaries of Partial Autonomy. *Organization Studies*, 38(1), 103–127. <https://doi.org/10.1177/0170840616663241>
- Marx, K. (2018/1867). *Kapitalet. Kritik av den politiska ekonomin. Första boken. Kapitalets produktionsprocess* (I. Bohman, Övers.). Arkiv förlag.
- Mayer, R., Davis, J., & Schoorman, F. (1995). An Integrative Model of Organizational Trust. *The Academy of Management Review*, 20(3), 709–734. <https://doi.org/10.2307/258792>
- McDonald, P., Williams, P., & Mayes, R. (2021). Means of Control in the Organization of Digitally Intermediated Care Work. *Work, Employment and Society*, 35(5), 872–890. <https://doi.org/10.1177/0950017020969107>
- Meagher, G., Szebehely, M., & Mears, J. (2016). How institutions matter for job characteristics, quality and experiences – a comparison of home care work for older people in Australia and Sweden. *Work, Employment & Society*, 30(5), 731–749. <https://doi.org/10.1177/0950017015625601>
- Moberg, L. (2017). Marketization in Swedish Eldercare: Implications for Users, Professionals, and the State [Doktorsavhandling]. Uppsala Universitet.
- Moore, S., & Hayes, L. J. B. (2017). Taking worker productivity to a new level? Electronic Monitoring in homecare – the (re)production of unpaid labour. *New Technology, Work and Employment*, 32(2), 101–114. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12087>
- Morgan, J. C., Dill, J., & Kalleberg, A. L. (2013). The quality of healthcare jobs: can intrinsic rewards compensate for low extrinsic rewards? *Work, Employment and Society*, 27(5), 802–822. <https://doi.org/10.1177/0950017012474707>
- Moser, I., & Thygesen, H. (2015). Exploring possibilities in telecare for ageing societies. I M. Barnes, T. Brannelly, L. Ward, & N. Ward (Red.), *Ethics of Care*. Policy Press.

- Munir, K. A. (2015). A loss of power in institutional theory. *Journal of Management Inquiry*, 24(1), 90–92. <https://doi.org/10.1177/1056492614545302>
- Möllering, G. (2005). The trust/control duality: An integrative perspective on positive expectations of others. *International Sociology*, 20(3), 283–305. <https://doi.org/10.1177/0268580905055478>
- Möllering, G. (2006). Trust, institutions, agency: Towards a neoinstitutional theory of trust. I R. Bachmann & A. Zaheer (Red.), *Handbook of trust research*. Edward Elgar.
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2009). Re-examining the relationship between age and voluntary turnover. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 283–294. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.004>
- Nisbet, E., & Morgan, J. (2021). Constructing legality: theorizing work and the challenges for mobilization of home care workers. *International Journal of Care and Caring*, 5(1), 45–63. <https://doi.org/10.1332/239788220X16020939280487>
- Nyberg, A., Härenstam, A., Johansson, G., & Peristera, P. (2021). Psychosocial working conditions for women and men in industries with different types of production and gender composition: Sweden, 1991–2017. I B.-I. Keisu, S. Tafvelin, & H. Brodin (Red.), *Gendered norms at work. Aligning perspectives on health, safety and well-being*. Springer.
- O'Brien-Pallas, L., Murphy, G. T., Shamian, J., Li, X., & Hayes, L. J. (2010). Impact and determinants of nurse turnover: a pan-Canadian study. *Journal of Nursing Management*, 18(8), 1073–1086.
- OECD. (2020). *Who cares? Attracting and retaining care workers for the elderly* (OECD Health Policy Studies).
- Oesch, D. (2003). Labour market trends and the Goldthorpe class schema: A conceptual reassessment. *Revue Suisse de Sociologie*, 29(2), 241–262.
- Oesch, D. (2006a). Coming to grips with a changing class structure: An analysis of employment stratification in Britain, Germany, Sweden and Switzerland. *International sociology*, 21(2), 263–288. <https://doi.org/10.1177/0268580906061379>
- Oesch, D. (2006b). *Redrawing the class map: stratification and institutions in Britain, Germany, Sweden, and Switzerland*. Palgrave Macmillan.
- Oskarsson, S., Svensson, T., & Öberg, P. (2009). Power, trust, and institutional constraints: Individual level evidence. *Rationality and Society*, 21(2), 171–195. <https://doi.org/10.1177/1043463109103898>
- Pache, A.-C., & Santos, F. (2010). When worlds collide: The internal dynamics of organizational responses to conflicting institutional demands. *Academy of Management Review*, 35(3), 455–476. <https://doi.org/10.5465/AMR.2010.51142368>
- Pache, A.-C., & Santos, F. (2013). Inside the hybrid organization: selective coupling as a response to competing institutional logics. *Academy of Management Journal*, 56(4), 972–1001. <https://doi.org/10.5465/amj.2011.0405>
- Piasna, A. (2023). Algorithms of time: how algorithmic management changes the temporalities of work and prospects for working time reduction. *Cambridge Journal of Economics*, 48(1), 115–132. <https://doi.org/10.1093/cje/bead017>
- Ragnegård, M., & Ingelskog, J. (2023, 15 november). Vi kan rädda äldreomsorgen om vi gör det tillsammans. *Dagens Nyheter*. <https://www.dn.se/debatt/vi-kan-radda-aldreomsorgen-om-vi-gor-det-tillsammans/>

- Reay, T., & Hinings, C. R. (2009). Managing the rivalry of competing institutional logics. *Organization Studies*, 30(6), 629–652. <https://doi.org/10.1177/0170840609104803>
- Reay, T., & Jones, C. (2016). Qualitatively capturing institutional logics. *Strategic organization*, 14(4), 441–454. <https://doi.org/10.1177/1476127015589981>
- Regnö, K. (2021). Managing care work in times of austerity: Gendered working conditions for managers. I B.-I. Keisu, S. Tafvelin, & H. Brodin (Red.), *Gendered norms at work. Aligning perspectives on health, safety and well-being*. Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-77734-0\\_5](https://doi.org/10.1007/978-3-030-77734-0_5)
- Riksrevisionen. (2014). *Överenskommelser mellan regeringen och SKL inom hälso- och sjukvården – frivilligt att delta men svårt att tacka nej pris* (RiR 2014:20).
- Riksrevisionen. (2017). *Staten och SKL – en slutrapport om statens styrning på vårdområdet* (RiR 2017:3). Stockholm
- Riksrevisionen. (2022). *Statens insatser för att säkra skyddsutrustning – krishantering till ett högt pris* (RiR 2022:10).
- RKA. (2024). *Kolada: anställningsförhållanden*. Rådet för främjande av kommunala analyser. Hämtad 1 april från <https://kolada.se/verktyg/jamforaren/?focus=2328&report=84661>
- Rosen, C. C., Slater, D. J., Chang, C.-H., & Johnson, R. E. (2013). Let's make a deal: Development and validation of the ex post i-deals scale. *Journal of Management*, 39(3), 709–742. <https://doi.org/10.1177/0149206310394865>
- Rousseau, D., & Kim, T. (2006). When workers bargain for themselves: Idiosyncratic deals and the nature of the employment relationship. British Academy of Management Conference, Belfast.
- Rousseau, D. M. (2001). The idiosyncratic deal: flexibility versus fairness? *Organizational Dynamics*, 29(4), 260–273. [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(01\)00032-8](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(01)00032-8)
- Rousseau, D. M., Ho, V. T., & Greenberg, J. (2006). I-deals: Idiosyncratic terms in employment relationships. *Academy of Management Review*, 31(4), 977–994. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.22527470>
- Rubery, J., Grimshaw, D., Hebson, G., & Ugarte, S. M. (2015). “It's all about time”: Time as contested terrain in the management and experience of domiciliary care work in England. *Human resource management*, 54(5), 753–772. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/hrm.21685>
- Rubery, J., Ward, K., Grimshaw, D., & Beynon, H. (2005). Working time, industrial relations and the employment relationship. *Time & society*, 14(1), 89–111. <https://doi.org/10.1177/0961463X05050300>
- Samuelsson, K. (2019). Teachers' work in times of restructuring. On contextual Influences for collegiality and professionalism [Doktorsavhandling]. Göteborgs Universitet.
- SCB. (2017). *Sveriges officiella statistik. Statistiska meddelanden. Universitet och Högskolor, sökanden och antagna till högskoleutbildning på grundnivå och avancerad nivå bostertermen 2017*. Statistiska Centralbyrån
- SCB. (2020). *Yrkesregistret med yrkesstatistik 2018. Yrkesstrukturen i Sverige*. Statistiska Centralbyrån

- SCB. (2023a, 8 mars). *Anställda 16-64 år i riket efter yrke (4-siffrig SSYK 2012), födelseregion och kön. Ny tidsserie. År 2019 - 2021*. Statistiska Centralbyrån.  
[https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START\\_\\_AM\\_\\_AM0208](https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START__AM__AM0208)
- SCB. (2023b, 20 juni). *Genomsnittlig månadslön och lönespridning efter sektor, yrke (SSYK 2012) och kön. År 2014 - 2022*. Statistiska Centralbyrån.  
[https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START\\_\\_AM\\_\\_AM0208](https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START__AM__AM0208)
- SCB. (2023c, 8 mars). *Vanligaste yrket i riket var Undersköterskor inom hemtjänst, bemsjukvård och äldreboende. Statistiska Centralbyrån*. <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/sysselsattning-forvarvsarbete-och-arbetsstider/yrkesregistret-med-yrkesstatistik/pong/statistiknyhet/yrkesregistret-med-yrkesstatistik-2021/>
- Schwartz, B., & Tilling, K. (2009). Den institutionella teoribildningens begränsningar för att förstå maktförhållanden och organisationers ansvar i arbetet för en hållbar utveckling. *Nordiske organisasjonsstudier*, 11(3), 82–98.
- Seldén, D., Hasselgren, C., Jonsson, R., & Dellve, L. (2020). *Arbete och Pensionering – Uppfattningar bland medarbetare i Göteborgs Stad* (Gothenburg Studies in Work Science 2020:21). Göteborgs Universitet.
- Siebert, S., Martin, G., Bozic, B., & Docherty, I. (2015). Looking ‘beyond the factory gates’: Towards more pluralist and radical approaches to Intraorganizational trust research. *Organization Studies*, 36(8), 1033–1062.  
<https://doi.org/10.1177/0170840615580010>
- Simmons, C., Rodrigues, R., & Szebehely, M. (2022). Working conditions in the long-term care sector: A comparative study of migrant and native workers in Austria and Sweden. *Health & Social Care in the Community*, 30(5), e2191–e2202.  
<https://doi.org/10.1111/hsc.13657>
- Siverbo, S., Johansson-Berg, T., Øllgaard Bentzen, T., & Winsvold, M. (2024). On the diffusion and implementation of trust-based management in Scandinavia: cross-country survey evidence. *International Journal of Public Sector Management*, 37(1), 1–19.  
<https://doi.org/10.1108/IJPSM-01-2023-0020>
- Sjöberg, A., & Sverke, M. (2000). The interactive effect of job involvement and organizational commitment on job turnover revisited: A note on the mediating role of turnover intention. *Scandinavian Journal of Psychology*, 41(3), 247–252.  
<https://doi.org/10.1111/1467-9450.00194>
- Skeggs, B. (1997). *Att bli respektabel: konstruktioner av klass och kön*. Daidalos.
- Skinner, D., Dietz, G., & Weibel, A. (2014). The dark side of trust: When trust becomes a ‘poisoned chalice’. *Organization*, 21(2), 206–224.  
<https://doi.org/10.1177/1350508412473866>
- SKR. (2015a). *Koll på hemtjänsten? En handledning för analys av kommunens hemtjänstkostnader*. Sveriges Kommuner och Regioner och Rådet för främjandet av kommunala analyser (RKA).
- SKR. (2015b). *Om fler jobbar mer. Heltidsfrågan i välfärden*.
- SKR. (2019). *Handbok för effektiv äldreomsorg – en handfast guide till ökad kvalitet och lägre kostnader*.
- SKR. (2020). *Personalen i välfärden. Personalstatistik för kommuner och regioner 2019*.
- SKR. (2021a, 4 oktober). *Heltidsresan*. <https://heltid.nu/>

- SKR. (2021b). *Utbildningsbakgrund undersköterskor, vårdbiträden och stödassistenter - Fakta och statistik för 2020*. <https://rapporter.skr.se/utbildningsbakgrund-underskoterskor-vardbitraden-och-stodassistenter.html>
- SKR. (2022). *Väljärdens kompetensförsörjning. Personalprognos 2021–2031 och hur väljärdens kan möta kompetensutmaningen*.
- SKR. (2023a). *Kommungruppsindelning. Sveriges Kommuner och Regioners kommungruppsindelning 2023*.
- SKR. (2023b, 16 november). *Utrikes födda anställda i kommuner*. <https://skr.se/skr/arbetsgivarekollektivavtal/personalochkompetensforsorjning/integrationochmigration/utrikesfoddaanstalldaikommuner.76645.html>
- Skr. (2017/18:207). *Regeringens skrivelse. Ramverket för finanspolitiken*. Finansdepartementet.
- Smith, A., & McBride, J. (2021). 'Working to Live, Not Living to Work': Low-Paid Multiple Employment and Work-Life Articulation. *Work, Employment and Society*, 35(2), 256–276. <https://doi.org/10.1177/0950017020942645>
- Socialdepartementet. (2016). *Vision e-hälsa 2025. Gemensamma utgångspunkter för digitalisering i socialtjänst och hälso- och sjukvård*. Stockholm: Regeringskansliet och SKR. <https://ehalsa2025.se/wp-content/uploads/2021/02/vision-e-halsa-2025-overenskommelse.pdf>
- Socialstyrelsen. (2020). *E-hälsa och välfärdsteknik i kommunerna 2020. Uppföljning av den digitala utvecklingen i socialtjänsten och den kommunala hälso- och sjukvården*.
- Socialstyrelsen. (2023a). *Information om skyddad yrkestitel för undersköterskor*. Hämtad 2024-03-26 från <https://legitimation.socialstyrelsen.se/skyddad-yrkestitel-for-underskoterska/information-om-skyddad-yrkestitel/>
- Socialstyrelsen. (2023b). *Vård och omsorg om äldre (Lägesrapport 2023)*.
- SOU. (2017:56). *Jakten på den perfekta ersättningsmodellen. Vad händer med medarbetarnas handlingsutrymme*.
- SOU. (2018:47). *Med tillit växer handlingsutrymmet – tillitsbaserad styrning och ledning av välfärdssektorn*.
- SOU. (2019:20). *Stärkt kompetens i vård och omsorg. Betänkande av Utredningen Reglering av yrket undersköterska*.
- SOU. (2020:80). *Äldreomsorgen under pandemin*.
- SOU. (2021:52). *Vilja välja vård och omsorg. En hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre*.
- Stengård, J., Berntson, E., Dellve, L., Härenstam, A., Skagert, K., Pousette, A., & Wallin, L. (2013). *Chefers rörlighet i offentlig sektor*. (Rapport från en studie inom CHEFiOS projektet, ISM-rapport 12). Institutet för stressmedicin, Göteborgs Universitet
- Strandell, R. (2018). Lika olika hemtjänst: omsorgspersonalens arbetsvillkor i stad och land. I H. Jönson & M. Szebehely (Red.), *Äldreomsorger i Sverige: lokala variationer och generella trender*. Gleerups.
- Strandell, R. (2020). Care workers under pressure – A comparison of the work situation in Swedish home care 2005 and 2015. *Health & Social Care in the Community*, 28(1), 137–147. <https://doi.org/10.1111/hsc.12848>
- Strandell, R. (2022). *Omsorgsarbete i hemtjänsten: förändringar, utmaningar och möjligheter [Doktorsavhandling]*. Stockholms Universitet.

- Strandell, R. (2023). 'It's always a battle against time'. Experiencing and handling temporal conditions in homecare work. *International Journal of Social Welfare*, 32(2), 207–220. <https://doi.org/10.1111/ijsw.12559>
- Strandell, R., & Stranz, A. (2022). Dimensions of job precariousness and associations with workers' health and well-being in Swedish homecare. *International Journal of Care and Caring*, 6(3), 335–354. <https://doi.org/10.1332/239788221x16349200319640>
- Stranz, A. (2013). Omsorgsarbetets vardag och villkor i Sverige och Danmark. Ett feministiskt kritiskt perspektiv [Doktorsavhandling]. Stockholms universitet.
- Stranz, A., & Szebehely, M. (2018). Organizational trends impacting on everyday realities: The case of Swedish eldercare. I K. Christensen & D. Pilling (Red.), *The Routledge Handbook of Social Care Work Around the World*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315612805-4>
- Suddaby, R. (2010). Challenges for Institutional Theory. *Journal of Management Inquiry*, 19(1), 14–20. <https://doi.org/10.1177/1056492609347564>
- Sundin, E., & Elmersjö, M. (2021). Intra-organisational trust and home care services: A study of the process of implementing trust based practices in municipal eldercare in Sweden. *Scandinavian Journal Of Public Administration* 25(2), 3–21. <https://doi.org/10.58235/sjpa.v25i2.7108>
- Svendsen, P. A., Abildgaard, J. S., Tanggaard, L., Madsen, I. E. H., & Andersen, M. F. (2021). Influence at work tied to materiality in Danish care work. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 12(2), 27–47. <https://doi.org/10.18291/njwls.129222>
- Svenskt Näringsliv. (2015). *Finns det något samband mellan kvalitet, kostnader och bemanning? En studie av äldreomsorgens särskilda boenden* (Värde i välfärden 4).
- Sveriges Riksdag. (2023, 6 december). Skriftlig fråga. Införande av en äldreomsorgslag. [https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/skriftlig-fraga/inforande-av-en-aldreomsorgslag\\_hb11298/](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/skriftlig-fraga/inforande-av-en-aldreomsorgslag_hb11298/)
- Sykes-Bridge, I., Bordia, P., Garcia, P. R. J. M., Amarnani, R. K., & Bordia, S. (2023). Factors affecting request & receipt of I-deals: An investigation in the context of older workers. *Group & Organization Management*, 48(1), 80–124. <https://doi.org/10.1177/10596011221115988>
- Szebehely, M. (1995). Vardagens organisering: om vårdbiträden och gamla i hemtjänsten [Doktorsavhandling]. Lunds Universitet.
- Szebehely, M. (2005). *Äldreomsorgsforskning i Norden: en kunskapsöversikt*. Nordic Council of Ministers.
- Szebehely, M., & Meagher, G. (2013). Four Nordic countries – four responses to the international trend of marketisation I G. Meagher & M. Szebehely (Red.), *Marketisation in Nordic eldercare: A research report on legislation, oversight, extent and consequences* (Stockholm studies in social work 30). Stockholms Universitet.
- Szebehely, M., Stranz, A., & Strandell, R. (2017). *Vem ska arbeta i framtidens äldreomsorg?* (Arbetsrapport Institutionen för socialt arbete 2017:1). Stockholms Universitet.
- Sörensdotter, R. (2008). Omsorgsarbete i omvandling: genus, klass och etnicitet inom hemtjänsten [Doktorsavhandling]. Stockholms universitet.

- Taylor, H. (2001). Insights into participation from critical management and labour process perspectives. I B. Cooke & U. Kothari (Red.), *Participation: the new tyranny?* Zed.
- Theorell, T. (2003). *Är ökat inflytande på arbetsplatsen bra för folkhälsan? Kunskapssammanställning* (2a uppl.). Statens folkhälsoinstitut.
- Thomas, W. I. (1949). *Social structure and social theory*. Free Press.
- Thompson, C. A., & Prottas, D. J. (2005). Relationships among organizational family support, job autonomy, perceived control, and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 100–118. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.4.100>
- Thompson, E. P. (1967). Time, work-discipline, and industrial capitalism. *Past & Present* (38), 56–97. <http://www.jstor.org/stable/649749>
- Thompson, P. (2009). Labour process theory and Critical management studies. I M. Alvesson, T. Bridgman, & H. Willmott (Red.), *The Oxford handbook of Critical management studies*. Oxford University Press.
- Thompson, P., & Harley, B. (2008). HRM and the worker: Labor process perspectives. I P. Boxall, J. Purcell, & P. Wright (Red.), *The Oxford handbook of Human resource management*. Oxford University Press.
- Thompson, P., & McHugh, D. (2002). *Work organisations: A critical introduction* (3e uppl.). Palgrave.
- Thornton, P. H., & Ocasio, W. (2008). Institutional logics. I R. Greenwood, C. Oliver, R. Suddaby, & K. Sahlin-Andersson (Red.), *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism*. SAGE Publications.
- Thornton, P. H., Ocasio, W., & Lounsbury, M. (2012). *The institutional logics perspective: A new approach to culture, structure and process*. Oxford University Press.
- Thörnquist, A. (2013). Mångfaldens marknad och arbetets villkor: Om följder av kundval (LOV) i hemtjänsten. *Arbetsliv i Omvandling* 2013:2.
- Tilly, C. (2000). *Beständig ojämlikhet* (S.-E. Torhell, Övers.). Arkiv.
- Trinkoff, A. M., Han, K., Storr, C. L., Lerner, N., Johantgen, M., & Gartrell, K. (2013). Turnover, staffing, skill mix, and resident outcomes in a national sample of US nursing homes. *Journal of Nursing Administration*, 43(12) 630–636. <https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000000004>
- Trydegård, G.-B. (2012). Care work in changing welfare states: Nordic care workers' experiences. *European Journal of Ageing*, 9(2), 119–129. <https://doi.org/10.1007/s10433-012-0219-7>
- Tucker, P. (2021). Gender differences in the impact of work hours on health and wellbeing. I B.-I. Keisu, S. Tafvelin, & H. Brodin (Red.), *Gendered norms at work. Aligning perspectives on health, safety and wellbeing*. Springer.
- Tufté, P., & Dahl, H. M. (2016). Navigating the field of temporally framed care in the Danish home care sector. *Sociology of Health & Illness*, 38(1), 109–122. <https://doi.org/10.1111/1467-9566.12343>
- Tullberg, M. (2003). *Flexibel arbetstid – en ny kvinnofälla?* (GRI rapport 2003:4). Göteborgs Universitet

- Tummers, L. G., Groeneveld, S. M., & Lankhaar, M. (2013). Why do nurses intend to leave their organization? A large-scale analysis in long-term care. *Journal Of Advanced Nursing*, 69(12), 2826–2838. <https://doi.org/10.1111/jan.12249>
- Ulfsdotter Eriksson, Y. (2006). Yrke, status och genus. En sociologisk studie om yrken på en segregerad arbetsmarknad. [Doktorsavhandling]. Göteborgs Universitet.
- Ulfsdotter Eriksson, Y., & Flisbäck, M. (2011). *Yrkesstatus. Erfarenhet, identitet och erkännande*. Liber.
- Vabø, M. (2009). Home care in transition: The complex dynamic of competing drivers of change in Norway. *Journal of Health Organization and Management*, 23(3), 346–358. <https://doi.org/10.1108/14777260910966762>
- Vallentin, S., & Thygesen, N. (2017). Trust and control in public sector reform: Complementarity and beyond. *Journal of Trust Research*, 7(2), 150–169. <https://doi.org/10.1080/21515581.2017.1354766>
- Van Aerschot, L., Mathew Puthenparambil, J., Olakivi, A., & Kröger, T. (2022). Psychophysical burden and lack of support: Reasons for care workers' intentions to leave their work in the Nordic countries. *International Journal of Social Welfare*, 31(3), 333–346. <https://doi.org/10.1111/ijsw.12520>
- Vetenskapsrådet. (2017). *God forskningssed*.
- Vidal, M. (2022). *Management Divided: Contradictions of Labor Management*. Oxford University Press.
- Vogt, K. C. (2018). The concept of the work situation in class analysis. *Current sociology*, 66(6), 849–866. <https://doi.org/10.1177/0011392116685138>
- Vänje, A. (2021). The interplay between gendered norms and New public management strategies in the shaping of homecare services' work environments. I B.-I. Keisu, S. Tafvelin, & H. Brodin (Red.), *Gendered norms at work. New perspectives on work environment and health*. Springer.
- Väänänen, A., & Toivanen, M. (2018). The challenge of tied autonomy for traditional work stress models. *Work and Stress*, 32(1), 1–5. <https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1415999>
- Väänänen, A., Toivanen, M., & Lallukka, T. (2020). Lost in autonomy: Temporal structures and their implications for employees' autonomy and well-being among knowledge workers. *Occupational Health Science*, 4(1–2), 83–101. <https://doi.org/10.1007/s41542-020-00058-1>
- Wagner, I., & Teigen, M. (2022). Egalitarian inequality: Gender equality and pattern bargaining. *Gender, Work & Organization*, 29(2), 486–501. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/gwao.12774>
- Warhurst, C. (1997). Political economy and the social organisation of economic activity: A synthesis of neo-institutional and labour process analyses. *Competition & Change*, 2(2), 213–246.
- Westberg-Wohlgenut, H. (1996). Kvinnor och män märks. Könsmärkning av arbete- en dold läroprocess. [Doktorsavhandling]. Arbetslivsinstitutet, Stockholms Universitet.
- Weston, M. J. (2009). Validity of instruments for measuring autonomy and control over nursing practice. *Journal of Nursing Scholarship*, 41(1), 87–94. <https://doi.org/10.1111/j.1547-5069.2009.01255.x>

- Willemys, M., Gallois, C., & Callan, V. (2003). Trust me, I'm your boss: Trust and power in supervisor-supervisee communication. *International Journal of Human Resource Management*, 14(1), 117–127. <https://doi.org/10.1080/09585190210158547>
- Williamsson, A., & Dellve, L. (2023). Developing eldercare in ageing societies: A qualitative study on misaligned visions and caged change agents. *Health & Social Care In The Community*, 2023. <https://doi.org/10.1155/2023/2798463>
- Willmott, H. (2015). Why institutional theory cannot be critical. *Journal of Management Inquiry*, 24(1), 105–111. <https://doi.org/10.1177/1056492614545306>
- Wærness, K. (1984). The rationality of caring. *Economic and Industrial Democracy*, 5(2), 185–211. <https://doi.org/10.1177/0143831x8452003>
- Yin, R. K. (2013). *Kvalitativ forskning från start till mål*. Studentlitteratur.
- Åkerstedt, T., Ingre, M., & Kecklund, G. (2012). *Vad kännetecknar bra och dåliga skiftscheman?* (Stressforskningsrapport nr 324). Stressforskningsinstitutet, Stockholms Universitet.
- Øllgaard Bentzen, T. (2015). Tillidbaseret styrning og ledelse i offentlige organisationer – I springet fra ambition til praksis [Doktorsavhandling]. Roskilde Universitet.

