

Den professionella autonomins skiftande uttryck

– En studie av domarprofessionens möjligheter att utöva sitt professionella omdöme

Stella Orback

Denna artikel¹ är ett bidrag till diskussionen om hur professionellt arbete styrs och vilka konsekvenser det får för professioners yrkesutövning. Artikeln undersöker domarprofessionens utrymme för autonomi i det dagliga arbetet i tingsrätten. Resultatet visar hur domarna ges handlingsutrymme i större delar av arbetskontexten samtidigt som deras professionella autonomi begränsas genom en slags arbetsorganisatorisk styrning av arbetets yttre ramar. Detta när domarna tvingas vara tidsmässigt, rumsligt och funktionsmässigt flexibla. Artikeln visar på vikten av att analysera autonomi som ett multifacetterat begrepp, på flera nivåer och i olika aspekter av arbetet.

Nyckelord: domare, profession, professionell autonomi, styrning, rättsväsendet

Relationen mellan staten och professioner har traditionellt beskrivits som ett informellt kontrakt. Politiker är beroende av professionella grupper när det kommer till att implementera politiska beslut och leverera offentliga tjänster av kvalitet och professioner har därför tillerkänts autonomi, den exklusiva rätten att styra över och utföra sitt arbete i utbyte

¹ Den här artikeln är en omarbetad version av en masteruppsats vid Statsvetenskapliga institutionen, Uppsala universitet

FÖRFATTARE

Stella Orback, pol.master, statskunskap,
Uppsala universitet.

Forskningsassistent, Institutionen för socialt arbete,
Stockholms universitet, stella.orback@socarb.su.se

DOI: <https://doi.org/10.58236/aa.26347>

© Författaren/författarna. Detta är en Open Access-artikel som distribueras enligt Creative Commons, licens CC-BY 4.0

mot sin expertis (Hasselberg, 2012). Detta har setts som avgörande, särskilt på praxisnivå, för att professionella grupper ska kunna utföra sitt arbete utifrån sin expertis och svara på medborgares individuella behov (Lipsky, 1980). Studier har också synliggjort hur autonomi lett till ökad motivation, tillfredsställelse och prestation i arbetet (Argote och McGrath, 1993; Brunetti, 2001; Langfred och Moye, 2004; Pearson och Moomaw, 2010).

Konflikten mellan professionell autonomi och extern kontroll har länge intresserat forskare (Hood, 1995; Lipsky, 1980; Pollitt, 1990). Flertalet studier har visat hur ett allt större fokus på administration, mål och resultat samt utvärdering under kontroll av en ny typ av ledarskap urholkat professioners autonomi (Ahlbäck Öberg m.fl. 2016; Diefenbach, 2009; Hood, 1995; Kirkpatrick m.fl. 2005a) och innehållet i professionellt arbete. Detta uttrycks bland annat genom att standardisera och övervaka professionell kunskap i praktiken (Waring och Currie, 2009).

Diefenbach (2009) argumenterar för att marknadsorienterade inriktningar och ideal introducerats för samtliga delar av den offentliga sektorn, inklusive rättsväsendet. Trots det har rättsväsendet fått avsevärt mindre fokus i forskningsfältet om professioner i staten, både i Sverige och internationellt, men desto mer i andra forum och informationskanaler. Erfarna domare i Sverige vittnar om en ohållbar arbetsmiljö och arbetsbelastning med personal som går på knäna (Nilsson, 2022). Bland statligt anställda uppger framför allt anställda i domstolsväsendet att de dagligen tvingas prioritera bort viktiga arbetsuppgifter (Fackförbundet ST, 2023) samt att de inte kan säga ifrån om de har för mycket att göra (Fackförbundet ST, 2022).

I ljuset av dessa uttalanden och tidigare studier som uppmärksammat en avprofessionalisering av professionella grupper är det förvånande att inte fler undersökt domarprofessionens arbetsvillkor i Sverige, i termer av autonomi. Bland offentliga organisationer har rättsväsendet traditionellt intagit en särställning genom sitt konstitutionellt motiverade oberoende. Domstolarnas självständighet bygger i sin tur på självständiga domare. Det gör domare till en unik profession då de både åtnjuter konstitutionell och professionell autonomi. Ställvik (2009) hävdar att domarna innehar en särskild ställning som konstitutionellt oberoende bland övriga professioner och på så sätt skyddas från kontroll, mätning och utvärdering i en större utsträckning. Det råder dock brist på studier som undersöker detta och domarprofessionens arbetsvillkor mer djupgående vilket denna studie gör. En ohållbar arbetssituation med domare som inte har möjlighet att utföra sitt uppdrag är ett allvarligt demokratiproblem som får konsekvenser, inte bara för domarprofessionens arbetsvillkor utan för Sveriges rättssäkerhet i stort om handläggningen av rättsfall äventyras.

Med utgångspunkt i detta bidrar artikeln till diskussionen om hur professionellt arbete styrs och vilka konsekvenser det får för professioners yrkesutövning. Artikeln syftar till att undersöka innebörden av professionell autonomi och mer precist domarprofessionens utrymme för professionell autonomi i det dagliga arbetet i tingsrätten. Professionell autonomi, det vill säga frihet i yrkesutövandet, brukar i forskningen lyftas fram som en av de mest centrala och viktiga aspekterna hos professioner (Brante, 2019; Jonnergård m.fl. 2008; Lipsky, 1980). Genom att teoretiskt förankra studien i professionsteori kan domares utsagor förstås utifrån deras gemensamma tillhörighet i domarprofessionen. Studien besvarar följande frågeställning: *Hur kommer domares professionella autonomi till uttryck i det dagliga arbetet i tingsrätten?* Därmed är ambitionen att undersöka om en extern kontroll får implikationer för domares möjlighet att utöva sitt professionella yrkesutövande och omdöme i det dagliga arbetet.

TIDIGARE FORSKNING

De senaste decennierna har flera forskare synliggjort hur en avprofessionalisering påverkat professioners villkor och autonomi, delvis som en följd av New Public Management-reformer i offentlig sektor (Ahlbäck Öberg m.fl. 2016; Kirkpatrick m.fl. 2005b; Noordegraaf, 2007). Brante (2019) beskriver avprofessionalisering som ”en förlust av autonomi och diskretion tillsammans med utifrån kommande krav på ökad transparens och redovisningsskyldigheter, dvs. extern kontroll” (s. 42). De reformer som införts har varit av olika slag men ofta karaktäriserats av tydlig styrning och ledning, prestationsmätning och ansvarsutkrävande. Från att professionella grupper tidigare fått förtroende att använda sitt professionella omdöme till att identifiera problem och lösningar till att arbetet till en större grad standardiserats och bedömts (Diefenbach, 2009).

En viktig funktion i ansvarsutkrävandet är att värna om rättssäkerheten och minska otydligheten i yrkesutövningen genom att tvinga yrkesverksamma att följa, och vara ansvariga mot, föreskrivna politiska kvalitetsstandarder. Tillit byts ut mot kontroll när ”bra tjänster” enbart garanteras med hjälp av kvantitativa standarder, i enlighet med kriterier förutbestämda av personer utanför professionen, snarare än att förlita sig på professionellt omdöme. Även om ansvarsutkrävande kan vara berättigat finns det en risk för att ett ökat fokus på prestation, effektivitet och transparens reducerar ansvarsskyldigheten till en uppsättning tekniska och administrativa krav på en bekostnad av de moraliska dimensionerna av offentligt ansvar (Solbrekke och Englund, 2011), liksom avfärdar professioners gemensamma värderingar (Noordegraaf och De Wit, 2012). Ställvik (2009) hävdar i liknande termer att en ökad styrning av domarprofessionen kan få konsekvenser för rättsväsendet i stort om professionens drivkrafter och ideal, såsom lojalitet mot rättsordningen och rättvisan, urholkas.

Avprofessionalisering av domarkåren?

Utmärkande drag för domare är betoning på självständighet och oberoende vilket demonstreras i en konstitutionellt garanterad suveränitet, formulerat i regeringsformen. Enligt 11 kap. 3 § får ingen myndighet, inte heller riksdagen eller regeringen, bestämma hur en domare ska döma eller tillämpa en rättsregel i ett enskilt fall samt bestämma hur dömande uppgifter ska fördelas mellan enskilda domare. Trots att de är inbäddade i statliga och byråkratiska ramar är de med sin långa utbildning en starkt insocialiserad grupp med betoning på sin oberoende ställning och bedömning (Noordegraaf 2017). Här skiljer sig klassiska professioner från exempelvis välfärdsprofessioner såsom sjuksköterskor, lärare, socionomer. De åtnjuter i regel lägre autonomi i förhållande till både staten och andra professioner och är betydligt mer styrda (Brante 2019). Välfärdsprofessioner har fått mer uppmärksamhet i forskning av professioner, delvis av den anledningen, eftersom makten över yrkesutövningen är mer förhandlingsbar (ibid). Även det rättsvetenskapliga forskningsfältet har ägnat lite uppmärksamhet åt domare, särskilt i kontinentaleuropeisk rätt, och mer åt domstolar som institutioner. De få sociologiska studier som finns har främst fokuserat på juristprofessionens historiska framväxt och inflytande (Ställvik 2009). Det finns dock anledning att nyansera bilden av domare som en mäktig och oberoende profession genom att studera den professionella praktiken och eventuella angrepp mot den professionella autonomi.

De få studier som undersökt hur domstolar och domare påverkas av extern styrning har främst fokuserat på politiska reformer inom domstolsväsendet och vilka konsekvenser dessa kan få för domarprofessionens autonomi på ett övergripande plan (Ahlbäck Öberg m.fl. 2016; Ställvik, 2009; Wilske, 2014). Vissa tecken på en avprofessionalisering, det vill säga en förlust av professionell autonomi, kan skönjas och särskilt som en konsekvens av ökad resultatstyrning och den senaste tidens organisationsförändringar inom särskilt tingsrätterna. Inom offentlig sektor i Sverige har resultatstyrning varit en central reformstrategi med förhoppning om att uppnå en effektivitet likt marknadens (Ahlbäck Öberg m.fl. 2016). För det svenska domstolsväsendet grundar det sig i en kritik mot ett ineffektivt rättssystem med allt för långa handläggningstider, ”justice delayed is justice denied” (Wilske, 2014).

Vidare har studier lyft hur organisationsförändringar och nya styrideal kan påverka domares autonomi i termer av en minskad kontroll över arbetets avgränsning, utförande och innehåll (Ahlbäck Öberg m.fl. 2016; Ställvik, 2009; Visser m.fl. 2019). I Sverige har de flesta domstolar sedan 2000-talet lämnat det traditionella systemet med rotlar, där varje domare hade sina mål, sin notarie och domstolshandläggare, och övergått till större avdelningar och arbetslag (Riksrevisionen, 2017). Domare följer inte längre ett mål från början till slut och

har därmed inte samma personliga ansvar eller kontroll för helheten (Ställvik, 2009). I Europa har liknande förändringar skett, bland annat i Nederländerna där en ökning av ärenden under 1990-talet drev fram en arbetsfördelning och delegering. Ahlbäck Öberg m.fl. (2016) framför att denna organisationsförändring i domstolsväsendet är en klassisk indikator på en avprofessionalisering. Domare omvandlas till utbytbara kuggar i ett maskineri och det tidigare professionella ansvaret och kontrollen över arbetets innehåll riskerar som följd att utholkas.

De tydligaste målen för domstolarna, vilka formuleras av regeringen, är omloppstider och kan för tingsrätten exempelvis uttryckas i att 75 procent av brottmålen, exklusive förtursmål, ska ta högst fem månader att avgöra (Ju2022/00548; Ju2022/00534; Ju2022/03704). Fackförbundet ST konstaterar i en nyligen utgiven rapport att de politiska ambitioner som sätts, i exempelvis domstolarnas omloppstider, inte avspeglas i de förutsättningar som ges samt att ekonomiska principer som effektiviseringskrav tillåts utgöra hinder för uppdragets utförande liksom krav på rättssäkerhet och likabehandling (Fackförbundet ST, 2023). Ahlbäck Öberg m.fl. (2016) hävdar att ett ökat intresse för effektivitet som output riskerar att leda till ett industrialiserat förhållningssätt till frågan om rättvisa när betoning läggs på produktion i form av mål och krav på framstegsrapporter men kvalitetsfrågor lyser med sin frånvaro. Yrkesidentiteten hotas när bra domare är de som levererar i tid och fokus på kvantitet och faktorer som kan mätas hotar att överskugga kvalitetsfrågor och faktorer som leder till ”goda omdömen” enligt professionen. Eftersom autonomi utgör en garanti för att den professionella yrkesutövaren ska få utöva sitt yrke med beaktande av de krav som ställs av professionen själv blir det detta en tydlig motsättning mellan styrning efter externa mål och interna professionella normer (Ahlbäck Öberg m.fl. 2016).

Vad denna utveckling i skuggan av New Public Management, såsom managerialism, resultatredovisning och organisationsförändringar, får för faktiska konsekvenser för domarprofessionen på mikronivå är däremot inte närmare studerat i forskningsfältet. Tidigare studier av professioners yrkesutövning och inflytande i arbetet har visat på exempel när professioner ges utrymme att fortfarande agera autonomt i arbetskontexten, trots en övergripande förlust av autonomi (Frostenson 2012; Hendriks och Van Gestel 2017; Levay och Waks 2009). Kirkpatrick m.fl. (2005c, 93) hävdar i liknande termer att effekterna av New Public Management-reformer inte alltid varit vad man förväntat sig, det vill säga en förlust av professionell autonomi.

TEORETISKA PERSPEKTIV

I klassiska definitioner av professioner utgör autonomi en väsentlig förutsättning för motivation, det vill säga frihet i yrkesutövningen framför lön eller andra förmåner (Wilske, 2014). Domare har återkommande lyft autonomi i termer av

inflytande över arbete som en av de viktigaste faktorerna till välbefinnande i domaryrket (SOU 2017:85; Stållvik 2009). Med det som bakgrund är professionell autonomi en särskilt viktig aspekt att studera hos professioner, och hos domarprofessionen.

Professionell autonomi har definierats på olika sätt men rymmer oftast mått av handlingsutrymme och diskretion. Autonomi i termer av handlingsutrymme kan förstås som professioners relativa frihet i att planera och utföra sitt arbete (Jonnergård m.fl. 2008). Kraven på handlingsutrymme brukar vara omfattande inom professionellt arbete och det är också en av de aspekter som lyfts fram som de mest centrala. Handlingsutrymme tenderar ”att öka ju högre grad av tillit professionsmedlemmar tillerkänns. Ju mer standardiserad och regelbemängd kontexten är, desto mindre blir det” (Frostenson, 2012). Autonomi i termer av handlingsutrymme implicerar vidare att det finns utrymme för självständiga beslut i en rad frågor, det vill säga den diskretion en profession har i sitt yrkesutövande och i sin organisation (Brante, 2019) och möjligheten att utöva professionellt omdöme snarare än att enbart efterleva byråkratiska regler (Ahlbäck Öberg och Bringselius, 2015). Med detta följer en slags självreglering, det vill säga att det är professionen, framför utomstående, som har tillåtelse att bedöma sina egna professionsmedlemmar (Jonnergård m.fl. 2008). Både handlingsutrymme och diskretion kommer att användas synonymt med autonomi eftersom begreppen är ömsesidigt beroende av varandra.

Noordegraaf (2017) varnar för en dikotomiserad syn på relationen mellan styrning och autonomi eftersom det kan leda till alltför normativa och förenklade förklaringar av komplexa processer. Jag argumenterar, i linje med detta, för att professionell autonomi bör förstås som ett icke-statiskt och mångfacetterat begrepp vilket kan upplevas på olika nivåer och i olika aspekter av professionellt arbete (Fredriksson, 2010; Frostenson, 2012). På ett makro- eller mesoplan kan professionell autonomi handla om professionsmedlemmarnas frihet att bestämma ramarna för yrket genom att exempelvis kontrollera den marknad där verksamheten utförs, utbildning och fortbildning i yrket och inträdeskrav till professionen. På ett mikroplan kan det istället handla om att bestämma ramarna inom yrket såsom kontroll över arbetets avgränsning, utförande och innehåll, kompetensbedömning och utvärdering av prestationer (Frostenson, 2012). Trots att många forskare argumenterar för att professioner försvagas till en följd av samhälls- och organisationsförändringar har studier också visat att det inte är givet att de professionella aktörernas autonomi i det dagliga arbetet minskar i motsvarande grad (Frostenson, 2012; Helgøy och Homme, 2007). De flesta studier av professioner fokuserar ofta på makro- eller mesonivå och jag argumenterar därför i likhet med Evetts att ”komplexiteten på mikronivå är särskilt intressant och värd vidare analyser” (Evetts, 2009, s. 248, egen översättning).

För att undersöka hur domares professionella autonomi kommer till uttryck i yrkesutövandet kommer studiens teoretiska ramverk grunda sig på Evetts polära idealtyper, yrkesprofessionalism och organisatorisk professionalism (2006; 2013). Dessa visar på två idealtypiska sätt för hur professionellt arbete kan styras och har använts i flertalet empiriska studier om professionellt arbete i förändring, exempelvis på lärarprofessionen (Bathmaker och Avis, 2013; Lundström, 2015; Parding och Liljegren, 2017) och socionomprofessionen (Nordesjö, 2020; Liljegren och Parding, 2010) men har aldrig använts för att undersöka domarprofessionens arbetsvillkor.

En yrkesprofessionalism betonar autonomi och diskretionär bedömning och används av Evetts för att hänvisa till den klassiska betydelsen av professionalism (2013). Den kan förstås som en diskurs skapad av och inom den professionella gruppen vilket innefattar en kollegial, snarare än hierarkisk, auktoritet. Med kollegial auktoritet och tillit som grund kan yrkesutövarna ges stort handlingsutrymme och yrkesmässig kontroll av arbetet. Det som kontrollerar professionen är den professionella etiken, något som upprättas och upprätthålls av professionen själv, genom exempelvis institut och yrkesföreningar (Evetts, 2013).

En organisatorisk professionalism är i kontrast till en yrkesprofessionalism en diskurs skapad "from above" av chefer och arbetsgivare i organisationen och betonar struktur framför relationer (Evetts, 2006). Evetts (2013) hävdar att det är en "falsk" professionalism eftersom den professionella autonomi går förlorad. Kontroll uppnås bland annat genom tydliga ansvarsled och standardiserade arbetsrutiner, vilket begränsar de professionellas handlingsutrymme då det istället ges till cheferna i organisationen. Med ett byråkratiskt styrningssätt ingår också att verksamheten kontinuerligt följs upp i form av organisatoriska mål, ibland politiska. Det traditionella förtroendeförhållandet mellan professionella och arbetsgivare, byggt på ansvar och tillit, ändras till ett som kräver övervakning och bedömning (Evetts, 2013).

Genom att utgå från Evetts idealtyper, som visar på två olika sätt för hur professionellt arbete kan styras, har tre dimensioner utformats för att undersöka domarnas yrkesverksamhet i praktiken: arbetets organisering, arbetets utförande och uppföljning av arbetet (*tabell 1*). De anknyter också till tidigare studier som visat hur autonomi kan ta sig olika uttryck liksom hur professioner kan vara mer autonoma i vissa dimensioner av arbetet än andra, exempelvis inom skola och utbildning (till exempel Frostenson, 2012; Wermke m.fl. 2019) och hälso- och sjukvård (Levay och Waks, 2009; Waring och Currie, 2009). På så sätt kan autonomins utrymme i en yrkesprofessionalism jämföras med begränsning i en organisatorisk professionalism undersökas i praktiken.

Tabell 1. Analysverktyg

	Yrkesprofessionalism	Organisatorisk professionalism
Arbetets organisering	Kollegial auktoritet och delaktighet	Hierarkisk auktoritetsstruktur och styrning
Arbetets utförande	Handlingsutrymme och professionellt omdöme	Byråkratisk kontroll och manualstyrning
Uppföljning av arbetet	Eget ansvar och intern motivation	Extern kontroll och extern motivation

METOD

Studien syftar till att undersöka innebörden av professionell autonomi och domarkårens utrymme för professionell autonomi. Mer specifikt ämnar studien besvara hur domares professionella autonomi kommer till uttryck i det dagliga arbetet i tingsrätter. Val av kvalitativ ansats blev naturlig eftersom fokus ligger på att förstå och beskriva domares professionella autonomi snarare än att exempelvis förklara hur ofta eller vanligt förekommande fenomenet är (Trost, 2010). De senaste två decennierna har särskilt tingsrätter genomgått stora reformförändringar samt varit föremål för diskussion i media vad gäller hög arbetsbelastning och bristande arbetsmiljö, faktorer som kan påverka den professionella autonomin och därför vara särskilt intressanta för studiens syfte. Med det som bakgrund har en avgränsning gjorts till att intervjua domare verksamma i just tingsrätter.

För att ta del av domares reflektioner och upplevelser har kvalitativa respondentintervjuer genomförts under våren 2023. Tjugofem tingsrätter kontaktades via mejl och totalt nio domare, från olika tingsrätter, i olika skeden av karriären tackade ja till att medverka. En viss spridning har varit eftersträvarvärd för att inte en viss typ av domare står för hel det empiriska materialet. Åldersspannet har varit 31 - 67 år (52 år i genomsnitt) och antal års yrkeserfarenhet 1 - 29 år (15 år i genomsnitt). I studiens urval ingår följaktligen domare från fyra stora, tre medelstora och två små tingsrätter vars storlek baseras på Riksrevisionens statistik över helårsarbetskraft (2017). Tingsrätterna i studiens urval ingår i sin tur i olika hovrättsdomkretsar (geografiska områden) vilka för denna studie varit Hovrätten för Västra Sverige, Hovrätten över Skåne och Blekinge samt Svea hovrätt. I studien har rådmän och fiskaler ingått i urvalet, således domare i olika skeden av karriären och utan chefsansvar.

Vissa begränsningar finns i metoden och designen, framförallt det mindre empiriska urvalet. En utmaning med intervjuer som metod är många gånger att få tillträde till intervjurespondenter. Majoriteten av tingsrätterna svarade inte alls eller skrev att de inte hade möjlighet att skicka vidare intervjuförfrågan på grund

av för hög arbetsbelastning. Även Domarförbundet kontaktades för att sprida intervjuförfrågan. Svårigheten att få domare att ställa upp som intervjurespondent kan ha flera skäl. Dels att domare kan känna sig obekväma med studiens ämne då det kan uppfattas känsligt och obekvämt att prata om och dels den rådande arbetsbelastning vilket är intresseväckande eftersom artikeln i mångt och mycket berör den aspekten. Med tanke på svårigheten att få domare att ställa upp och att det saknas kvalitativa studier om domarprofessionen på mikronivå fyller denna studie, trots det mindre empiriska underlaget, ett viktigt bidrag till framtida forskning. Det är också av vikt att betona att studien inte syftar till att jämföra olika typer av domare eller tingsrätter utan det empiriska materialet, intervjuer med 9 domare, kommer att analyseras i sin helhet. Det inte är domarna i sig som står i centrum för studien utan deras tankar och upplevelser som de ger uttryck. Med en variation i urvalet har ambitionen varit att bidra med olika perspektiv och på så sätt öka tillförlitligheten. Vidare har både en samstämmighet och en viss teoretisk mättnad framkommit när återkommande mönster och utsagor har kunnat identifieras.

I studiens avslutande del har också sekundärdata från Fackförbundet ST (2022; 2023) använts i viss omfattning för att jämföra och validera resultaten. Nackdelar med användandet av sekundärdata är att möjligheten att själv ställa frågor till studieobjektet upphör och att användbar data kan ha utelämnats liksom vara inaktuell. Studiens empiriska resultat vilar dock, till fullo, fortfarande på primärdata i form av kvalitativa intervjuer eftersom den ansats och metod, som tidigare nämnts, lämpar sig bäst för att uppnå studiens syfte. I det här fallet kan dock sekundärdata bidra till att validera vissa svar från intervjuer och på så sätt öka studiens trovärdighet (Esaïasson m.fl. 2017).

Alla intervjuer spelades in och transkriberades vilket gav en god överblick över materialet. I ett första steg lästes intervjuerna igenom samtidigt som väsentliga delar började markeras. Därefter analyserades de grundligt utifrån varje dimension, arbetets organisering, arbetets utförande och uppföljning av arbetet. Följaktligen kunde det empiriska materialet börja klassificeras liksom reduceras och delas in under respektive dimension. Dimensionerna är således studiens analysverktyg och används för att tolka det empiriska materialet. Eftersom de polära idealtyperna och dess operationalisering i form av dimensioner är tänkta extrembilder av fenomenet professionell autonomi, det vill säga ytterst låg eller hög grad av professionell autonomi, är kravet på uttömdhet svåruppfyllt. Målsättningen har varit att samtliga intervjurespondenter bör träffas av åtminstone någon aspekt av idealtyperna för att dimensionerna på så sätt ska vara relevanta för studiens syfte och frågeställning (Esaïasson m.fl. 2017). Efter klassificering av datan har materialet sammanfattats samt analyserats i relation till studiens teoretiska utgångspunkter.

RESULTAT

Arbetets organisering

I domarnas utsagor är det tydligt att kontroll över planering och arbetsupplägg skiljer sig åt mellan olika typer av mål. Vad gäller brottmål beskriver alla domare att de arbetar i tingsrätter som vid olika tidpunkter lämnat ett system med enhetliga rotlar bakom sig till förmån för att arbeta i större avdelningar med en tydligare arbetsuppdelning. I praktiken innebär det att domarna inte längre har sin egna arbetsgrupp med en tingsnotarie och handläggare kopplad till sig. Domarna beskriver på liknande sätt hur den arbetsledande rollen där domaren ledde arbetet och ansvarade för ett mål, från att målet kom in till att en dom avkunnats, försvunnit vid hantering av brottmål. En domare berättar:

Man kan säga att förändringen är att man styr mindre nu. När det kommer till nya organisationen så har vi beredningsjurister som sitter och bereder alla brottmål så de ser man inte förrän det är dags för huvudförhandling om det inte är så att det är något stort komplicerat, då kan chefsrådmannen peka ut att man ska ansvara för det. Sen sätter de ut målen från kansliet i sal. Det betyder att man inte riktigt vet när man sitter och man vet inte hur mycket man sitter. (3).

Vad gäller brottmål beskriver domarna vidare att de inte är lika involverade eftersom andra personalkategorier, såsom handläggare eller beredningsjurister, tagit över all planering inför själva huvudförhandlingen i rättsalen. Eftersom arbetet är funktionsstyrt och arbetsuppdelat behöver domarna sällan involveras i brottmålet förrän samma dag som det är dags för huvudförhandling.

En organisatorisk professionalism framträder när domarna beskriver hur de styr mindre och har marginell kontroll över planeringen. Istället för att arbeta med sitt mål från start och på så sätt ha en överblick och kontroll över planeringen involveras domare först när en chef sätter ut domaren i förhandlingsschemat. Det är alltså chefen som leder och fördelar arbetet snarare än domaren själv.

Nu kan jag få vilken dag som helst, så jag planerar mitt arbete väldigt lite. Det letas upp en ledig tid och så sätts det ut där. Om jag hade planerat från början till slut så hade jag kanske sett, ”det här målet vet jag kommer kräva mycket tid, sätt inte ut något de närmsta 2 dagarna efter det”. Den planeringstiden finns ju inte idag. (6).

Domarna beskriver upplevelsen av minskad kontroll på motstridiga sätt. Planeringstiden är i händerna på chefen eller andra personalkategorier samtidigt som de avlastas från en mängd uppgifter. Trots upplevelsen av att inte ha kontroll

över planeringen är domarna överens om att en funktionsstyrd organisation med en tydlig arbetsuppdelning är nödvändig. Det är inte något de egentligen föredrar utan istället ser som ofrånkomligt av externa skäl, såsom en ökad måltillströmning i kombination med resursbrist. På frågan om domarna upplever att det går att påverka eller ändra på nuvarande arbetsupplägg är nedanstående svar talande:

Jo vi pratar ju om det, det tycker jag faktiskt regelbundet. Men det är lite svårt att göra så stora ändringar. Jag tror att, det här att gå tillbaka till rotelsystem. Det funkar inte när du har de här målmängderna som vi hanterar. Det kanske funkar på en mindre tingsrätt. Just därför att, Domstolsverket har ju slimmat organisationen, det är verkligen... Försvinner en domare under en längre period så märks det så tydligt. (7).

Arbetets utförande

I jämförelse med planeringen av arbetet uttrycker flera domare till en början att utförandet av arbetet överlag är betydligt friare och att professionen som följd ges ett större handlingsutrymme. På motsvarande sätt beskriver en domare skillnaden så här:

Jag skulle säga att rent strukturellt så att säga, med tid och såna grejer, blir vi planerade. Vi ska sitta i förhandling men när det gäller själva arbetsuppgifterna, hur man vill ha det, hur man lägger upp det och såna saker, där är det väldigt stor frihet inom lagen. (5).

När samtalet kommer in på handlingsutrymme i praktiken, huruvida standardiserade arbetsrutiner och mallar används, framkommer dock en mer varierad bild. Flera beskriver till en början att de inte styrs av detta utan att de flesta har sina egna valda mallar att utgå från. De gemensamma mallar som finns att använda på tingsrätten är helt frivilliga men uppskattas också av domarna när det kommer till enklare typer av mål. På så sätt framträder återigen en yrkesprofessionalism, snarare än organisatorisk professionalism, eftersom de mallar som används i regel är framtagna av domarprofessionen och ett frivilligt stöd snarare än tvång.

Allt eftersom berättar flera hur Domstolsverket för ett halvår sedan tagit fram ett nytt system och teknikstöd för att göra brottmålsdomar digitala (Diba). Domens utformning såsom layout, rubriksättning och rubricering är numera standardiserad och går inte längre att justeras av domarna. Samtliga domare som intervjuas är kritiska till såväl utseende, innehåll och att systemet inte testkördes i en domstol så att domarna på så sätt kunde få vara med och påverka innehållet. En domare ger ett exempel:

Det betyder att jag inte kunde, ingen annan heller, ändra rubricering på den här misshandeln och lägga in den i kvinnofridskränkningen. Så nu står det i hans belastningsregister att han är dömd för misshandel särskilt och grov kvinnofridskränkning och det är han inte. Det är sånt vi sitter och kämpar med. Notarien höll på med det i två dagar, ringde jurister på Domstolsverket och deras tekniska support, och de sa ”nä det går inte”. Nähä okej? Är det vi som bestämmer eller är det de där jäkla systemet som bestämmer? Då tar det ju mycket längre tid än det skulle göra. (3).

Citatet är ett exempel på hur inte bara handlingsutrymmet till följd av manualstyrning minskar utan också det professionella omdömet när domarna tvingas lämna ifrån sig ett arbete de inte är nöjda med eller står bakom. På så sätt är domarna styrda av manualer ovanifrån när det kommer till brottmålsidan. Domarna uttrycker att de har en väldigt stor frihet att uttrycka sig som de vill i det äldre mål- och ärendesystemet (Vera) men att det nya systemet, som det ser ut just nu, styr utformningen av brottmålsdomar. Här befinner sig domarna mellan en organisatorisk professionalism och yrkesprofessionalism. Som en domare uttrycker det är de till viss del fångade i en klo samtidigt som innehållet fortfarande är i fria händer.

För att en organisatorisk professionalism ska framträda till fullo ska organisationens ideal och normer tydligt ges företräde och legitimitet framför professionens omdöme i arbetet. På frågan om domaren upplever att något hindrar hen från att göra ett bra utfört arbete är svaret:

Nej inte där, än så länge kan jag ta den tid jag behöver i förhandlings-situationen, att förklara vad det går ut på och förklara domstolens roll och ägna den tid som krävs åt att exempelvis jämkla ihop folk i tvistemålen, det tycker jag inte, där är inte jag i alla fall. (2).

Uttalandet är talande för samtliga domare. Ingen lyfter att organisationens ideal och normer får företräde framför professionens i själva förhandlingssituationen. På så sätt framträder en yrkesprofessionalism när professionsmedlemmarna får utforma arbetet under förhandlingar på det sätt man själv finner lämpligt genom att lyssna på parterna och ägna den tid som krävs åt målet i sal. Däremot lyfter samtliga domare på liknande sätt att arbetsbelastningen och bristen på tid får konsekvenser för arbetsutförandet när det kommer till kvalitén på själva domskrivningen. En domare beskriver det såhär:

Ibland känns det som att man inte har tid. Då är det att man kanske inte är helt nöjd. Och det handlar väl mest om språket då, inte utfallet, det är inte så att jag skulle slarva mig igenom det. Tänka ”äsch jag kastar tärning här”

utan det är i så fall att jag skulle kunna motivera det på ett bättre sätt som jag hade varit nöjd med när jag lämnar ifrån mig det. **Upplever du att detta har förändrats över tid?** Det har förändrats tycker jag. Nu är väl mottot, det ska vara kvalitet men snabbhet och kvalitet. (3)

När det kommer till domskrivning är det tydligt att organisationens ideal och normer påverkar det professionella omdömet när domarna uppger att de lämnar ifrån sig arbeten de inte fullt ut är nöjda med. En organisatorisk professionalism framträder när domarna på olika sätt uttrycker att möjligheten att utöva sitt professionella omdöme begränsas, inte bara i domskrivningen utan också i att tid för reflektion och utveckling begränsas. En domare berättar om detta:

Som sagt, men den här slimmade organisationen vi har, ska man få en någorlunda dräglig arbetstid då kan du inte tänka dig att prestera någonting mer än... Många gånger får du nästan säga "good is enough" fast var du då lägger "good is enough" är kanske inte där du skulle vilja lägga dig. Jag tycker nog, jag tror alla de flesta av oss känner nog att man har inte riktigt har den tiden som krävs för att kunna få en ordentlig reflektion och få tid att tänka. Vårt jobb är ju lite skumt på det sättet. Man kan ju behöva bara gå omkring om du förstår eller bara sitta och diskutera, utåt sett inte framstå som produktiv alls. (7).

Uppföljning av arbetet

I domarnas utsagor får en yrkesprofessionalism tidigt företräde när en intern motivation framträder. Domarnas utsagor implicerar att de arbetar efter eget kall och på bästa sätt utifrån professionella normer, snarare än en extern motivation utifrån externt uppsatta mål och kriterium. En domare uttrycker det såhär:

Man kan ju vara nöjd med det man skrivit, att en dom ska vara bra formulerad, att parterna förstår hur man har dömt och varför på det sättet. Sen tycker jag också att förhandlingarna är viktiga. Det är lätt att det blir fokus på det skrivna produkten men förhandlingen tror jag är jätteviktig, att folk får känna sig hörda, att de genomförs på ett bra sätt helt enkelt och att man bemöter folk korrekt. (6).

Ingen domare lyfter att de motiveras eller känner sig särskilt nöjda när de nått uppsatta mål i arbetet. När det kommer till uppföljning av arbetet är samtliga domare följaktligen kritiska till externa former av uppföljning beaktande den konstitutionella principen om självständiga domare. Huruvida det ändå finns en måttstock för ett bra utfört arbete lyfter flera hovrättens funktion och bedömning vilket fungerar som ett slags intern form av uppföljning. På frågan om domarna

upplever att deras arbete följs upp eller utvärderas är ett citat från en domare talande:

Den feedback man får på sin arbetsinsats, det bästa man kan känna, är när någon har överklagat till hovrätten och hovrätten fastställer det. Det är lite som att få ett facit, okej då tänkte jag och dömde rätt. Men annars är det rätt känsligt det där. Jag ska ju vara obereonde i mitt dömande. Så är det för alla domare, chefen får inte gå in och säga ”du dömer dåligt” eller ”du borde döma såhär”. Det blir att försöka påverka någon i sin oberoende funktion som domare. (1).

Citatet illustrerar hur en yrkesprofessionalism återigen får ta plats i och med att en självreglering betonas framför en extern form av uppföljning. I det här fallet är det hovrättens funktion (andra instans bland de allmänna tingsrätterna) som fungerar som en inomprofessionell utvärdering eftersom det fortfarande åligger domarprofessionen, i det här fallet domarekollegor i hovrätten, att avgöra vad ett bra utfört arbete. Vidare lyfter flera domare att man inom professionen löpande diskuterar tillsammans för att nå en samsyn, läser varandras domar, vilket återigen indikerar en yrkesprofessionalism.

Det blir kanske lite svårt att på den individuella domsnivån, göra vissa former av uppföljning men det finns ju... Jag kan ju se, mina domar i allmänhet, står de sig i hovrätten? Om de inte står sig i hovrätten ska jag ju tänka igenom det, ligger jag helt rätt här i mina bedömningar? Det blir ju det, man justerar sig för att förhålla sig till överrätt praxis. Sen diskuterar vi ju hur vi dömer. Vi har regelbundna återkommande domarmöten där vi försöker rensa oss och försöka nå en samsyn i vissa olika frågor som vi alla ställs inför. (5).

I en organisatorisk professionalism hade regeringens mål, ett tydligt exempel på externt fastställda indikatorer, istället kunnat fungera som en måttstock för ett bra arbete vilket inte verkar vara fallet för domarna på individuell nivå. I intervjuerna är det ingen domare som själv tar upp regeringens satta mål som exempel på hur deras arbete följs upp eller utvärderas utan det kommer först upp när de får en direkt fråga om det finns några mål som ska uppnås i arbetet. För tingsrätter ska exempelvis 75 procent av brottmålen avgöras inom fem månader.

Domarna har redan sina mål och förhandlingar fördelade till sig vilka de sedan försöker avgöra i samma takt som det kommer in. Mål- och resultatstyrning får inte direkt påverkan på domarna ”på golvet” i den bemärkelse att omloppstider följs upp individuellt. Det är snarare något ledningen, enligt domarna, strävar åt och förhåller sig till. Detta uttrycks på liknande sätt av ytterliga en domare:

Alltså det är väl det, jag kan ju inte styra över utsättningen som sagt, och där är man väl intresserad av att kunna avgöra så många mål som möjligt. Och det tror jag, eller jag vet inte... Men tar man månadsstatistik, hur mycket som avgörs varje månad och på vissa ställen jag varit på, jag har inte upplevt det här men på mindre ställen där det nästan är så att chefen går och flyttar avgörandedatumet. Om det är satt på 1 april, kan man inte ändra det till 31 mars för då får man ju med det på marsstatistiken. Så det finns ju den typen av avverkningsmål men det är inte lagd på den enskilda domaren. (6).

En intressant aspekt är dock att de externt satta målen ändå verkar få en indirekt påverkan på domarna. Ledningen följer inte upp domarna individuellt men i och med att man på en organisatorisk nivå är mån om att uppfylla målen kan domarna indirekt pressas till att prioritera organisationens ideal framför professionens, exempelvis effektivitet med minskad kvalitet som följd eftersom det är cheferna som har kontroll över schemaläggning och utsättning av brottmål.

DISKUSSION OCH SLUTSATS

Studien ämnar besvara hur domares professionella autonomi kommer till uttryck i det dagliga arbetet i tingsrätten. Genom att studera autonomi som ett mångfacetterat begrepp framkommer det att den professionella autonomi hos domare upplevs starkare inom arbetets utförande och uppföljning men desto svagare när det kommer till arbetets organisatoriska ramar. Resultatet pekar i samma riktning som tidigare studier av andra professionsyrken där autonomi visat sig starkare i vissa aspekter av arbetet än andra (till exempel Frostenson, 2012; Levay och Waks, 2009; Waring och Currie, 2009; Wermke m.fl. 2019). Det är viktigt att betona att en begränsad autonomi inte tar sig i uttryck i en detaljstyrning av den dömande verksamhet, eftersom det direkt skulle inskränka på domarnas konstitutionella oberoende. Istället beskrivs en organisatorisk professionalism, med låg grad av autonomi, när anspråk på domarnas tid och fysiska tillgänglighet görs och domarna tvingas vara tidsmässigt, rumsligt och funktionsmässigt flexibla. En minskad kontroll av arbetets organisatoriska ramar sker genom exempelvis platsbundenhet, arbetsdelning och extern schemaläggning. Arbetet i tingsrätterna beskrivs som uppdelat och funktionsstyrt, vilket gör att den övergripande kontrollen över helheten reduceras när domarna inte längre arbetar med ett mål från start till slut. Som en följd av detta begränsas domarnas handlingsutrymme i att själv få styra över och planera sitt egna arbete när det kommer till brottmål. Flera domare uppger hur ett starkt ledarskap får utrymme i kontrast till kollegiala beslutsmetoder på så sätt att de har svårt att påverka eller vara delaktiga i organisatoriska beslut som chefen eller ledningen tar. Även om urvalet i studien kan betraktas som litet pekar resultatet i samma riktning som en

större enkätundersökning utförd av Fackförbundet ST (2022). På frågan om man kan säga ifrån om man har för mycket att göra är svaret från hela statsförvaltningen 30 procent. Från domstolsväsendet är svaret 40 procent, således en klar överrepresentation. Genom ett uttalat ledarskap kan professionen i högre grad styras till att arbeta efter organisationens mål och på så sätt behöva prioritera effektivitet framför kvalitet. För att kompensera för detta beskriver flera domare i studien hur övertidsarbete är vardag för de allra flesta, främst av lojalitetsskäl mot rättsökande och allmänheten. I samma enkätundersökning från ST fackförbund svarar 12 procent från hela statsförvaltningen ”dagligen” på frågan ”hur ofta hinner du inte utföra ditt uppdrag ordentligt och tvingas prioritera bort viktiga arbetsuppgifter”. Motsvarande siffra från domstolsväsendet är återigen högre än genomsnittet och ligger på 18 procent. Detta går också i linje med fynd från andra professionsstudier som visat hur sjuksköterskors autonomi begränsas indirekt. Genom att ändra på arbetets organisering kan ledningen kontrollera professionens förutsättningar. På så sätt tvingas professionen att arbetare hårdare så länge de inte är beredda att prioritera bort deras egna omdöme och standarder för vad som är ett bra utfört arbete (Kirkpatrick m.fl. 2005c).

I arbetets övriga aspekter, utförande och uppföljning, beskriver domarna inte en begränsning av autonomin i alls lika hög grad utan här får en yrkesprofessionalism med betoning på professionellt omdöme och intern motivation utrymme. Det är endast när en slags manualstyrning i det nya systemet kommer på tal. Genom standardiserade mallar kan domarnas handlingsutrymme och det professionella omdömet begränsas när de inte har möjlighet att ta självständiga beslut i utformning av domskrivningar. De beskriver hur de lämnar ifrån sig ett arbete som inte bara har bristande kvalitet utan också strider mot deras expertis. Även om en viss begränsning av autonomin kan urskiljas i arbetets utförande bör man notera att domarnas professionella omdöme fortfarande ges företräde och legitimitet i utförandet av salsförhandlingar, en högst central del av arbetet. Det går att se liknande tendenser hos andra professionsgrupper. Frostenson (2012) beskriver hur lärare upplever en stor pedagogisk frihet och ett stort handlingsutrymme inom klassrummens fyra väggar. Hos lärarna handlar det istället, likt för domarna, om en administrativ styrning av ramarna runtomkring arbetet.

Vidare får domarnas autonomi utrymme i en professionell etik när professionen tillerkänns självreglering, det vill säga ett eget ansvar i att själv avgöra vad som utgör ett bra arbete och god kvalitet, i uppföljning av arbetet. De tydligaste målen för domstolarna är omloppstider men dessa mål verkar inte beröra domarnas dagliga arbete utan är istället en fråga på en högre organisatorisk nivå. Det skulle kunna förklaras av domarnas konstitutionella oberoende som fungerar som ett skydd från detaljstyrning och bedömning. Det är också tydligt att domarna drivs av en professionell etik och intern motivation, det vill säga lojalitet mot rättsord-

ningen och rättvisan snarare än yttre bedömningar. En extern styrning på organisationsnivå har inte möjlighet att utmana domarnas autonomi i arbetsinnehållet men däremot i domarnas yrkesvardag såsom planering och organisering av arbetet. Tidigare studier av domarprofessionen har visat på en förlust av professionell autonomi, till följd av resultatstyrning i tingsrätter, på ett övergripande plan (Ahlbäck Öberg m.fl. 2016). När fokus istället läggs på domarnas individuella autonomi blir det dock tydligt att domarna fortfarande kan agera autonomt i större delar av arbetskontexten. Liknande resultat går att urskilja inom andra professionsgrupper (Frostenson 2012; Kirkpatrick m.fl. 2005c). Det visar på vikten av att analysera autonomi på flera olika nivåer och i olika aspekter av arbetet. Ett flertal forskare har de senaste decennierna studerat framförallt välfärdsprofessioner men ägnat obetydlig uppmärksamhet åt domare och rättsväsendet (se Ahlbäck Öberg m.fl. 2016 och Ställvik, 2009 för undantag). De flesta studier fokuserar dessutom på makro- eller mesonivåer men jag argumenterar likt Evetts (2009) att ”komplexiteten på mikronivå är särskilt intressant och värd vidare analyser” (s. 248, egen översättning), eftersom professioners förutsättningar på praxisnivå får direkta konsekvenser för allmänheten. Förevarande studie har dels lämnat ett teoretiskt bidrag om hur professionell autonomi kan kontextualiseras och undersökas på mikronivå och dels ett empiriskt bidrag om domarprofessions arbetsvillkor genom att synliggöra empiriska fynd. Sammanfattningsvis verkar domarna, med sin oberoende ställning och starka professionella etik, till viss del skyddas från direkt styrning och bedömning men desto mindre av styrning av arbetets yttre ramar.

Domare har tidigare lyft autonomi som den viktigaste faktorn för välbefinnande (Ställvik, 2009) och i val av domaryket (SOU, 2017:58). En begränsad autonomi i vissa aspekter av arbetet kan påverka både professioners arbetsvillkor och anseende. Följaktligen riskerar en begränsad autonomi att direkt påverka rättssäkerheten när handläggningen av rättsfall riskerar att försummas. Domstolarnas uppdrag, att ge människor rätt till rättstrygghet och rättssäkerhet, är centrala för samhället och demokratin. Vidare ska mål och ärenden avgöras på ett rättssäkert och effektivt sätt (Sveriges domstolar, 2022b). Effektivitet är således centralt men domarna har också krav på sig att utreda mål efter vad dess beskaffenhet kräver (43 kap. 4 § andra stycket och 46 kap. 4 § andra stycket RB samt 12 § ÄL). Av studiens intervjuer framkommer flera utsagor om att rättssäkerheten riskerar att urholkas när domarna tvingas utreda ärenden mindre utförligt och lämna ifrån sig domar av bristande kvalitet. Studien synliggör på så sätt konkreta exempel på hur ekonomiska värden, som effektivitetskrav, indirekt tillåts styra utifrån organisatoriska ramar och begränsa domares professionella autonomi liksom demokratiska värden. Detta banar väg för fortsatta studier om domarprofessionens yrkesutövning. Intressanta ämnen att studera vidare kan exempelvis vara hur specifikt digitaliseringen

av domstolar påverkar domarprofessionens förutsättningar i arbetet. Det nya teknikstödet för brottmålsdomar (Diba) är ett exempel på hur utomstående aktörer, i det här fallet Domstolsverket, kan ges större inflytande över domarnas yrkesutövning. Vidare är chefer i domstolsväsendet ett intressant studieobjekt som representanter för organisatorisk kontroll. Denna bild behöver dock nyanseras, exempelvis huruvida mellanchefer upplever lojalitetskonflikter i sin position eller om det finns strategier hos dessa för att bevara professionell kontroll över arbetet vilket studier om andra professioner synliggjort (Kirkpatrick m.fl. 2005a; Noordegraaf m.fl. 2014). I fortsatta studier med ett större urval skulle även fler jämförelsepunkter kunna inkluderas. Sammanfattningsvis återstår mycket för att förstå hur domarprofessionens styrs och vilka konsekvenser det får för deras yrkesutövning.

REFERENSER

- Ahlbäck Öberg, S., & Bringselius, L. (2015). Professionalism and organizational performance in the wake of new managerialism. *European political science review*, 7(4), 499-523.
- Ahlbäck Öberg, S., Bull, T., Hasselberg, Y., & Stenlås, N. (2016). Professions under siege. *Statsvetenskaplig tidskrift*, 118(1), 93-126.
- Bathmaker, A. M., & Avis, J. (2013). Inbound, outbound or peripheral: the impact of discourses of 'organisational' professionalism on becoming a teacher in English further education. *Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education*, 34(5), 731-748.
- Brante, T., Svensson, K., & Svensson, L. G. (2019). *Det professionella landskapets framväxt*. Studentlitteratur AB.
- Brunetti, G. J. (2001). Why do they teach? A study of job satisfaction among long-term high school teachers. *Teacher education quarterly*, 28(3), 49-74.
- Diefenbach, T. (2009). New public management in public sector organizations: the dark sides of managerialistic 'enlightenment'. *Public administration*, 87(4), 892-909.
- Esaiasson, P., Gilljam, M., Oscarsson, H., & Wängnerud, L. (2007). Metodpraktikan. *Konsten att studera samhälle, individ och marknad*, 3(1), 12-19.
- Evetts, J. (2006). Introduction: Trust and professionalism: Challenges and occupational changes. *Current sociology*, 54(4), 515-531.
- Evetts, J. (2009). New professionalism and new public management: Changes, continuities and consequences. *Comparative sociology*, 8(2), 247-266.
- Evetts, J. (2013). Professionalism: Value and ideology. *Current sociology*, 61(5-6), 778-796.
- Fackförbundet ST. (2022). Hur mår anställda på statligt uppdrag? En arbetsmiljörapport från Fackförbundet ST (Artikelnummer 0028). <https://editorial.st.org/sites/default/files/2022-11/hur-mar-anstallda-pa-statigt-uppdrag.pdf>
- Fackförbundet ST. (2023). Otillräcklig stat - när myndigheternas uppdrag och förutsättningar inte går ihop (Artikelnummer 0029). <https://editorial.st.org/sites/default/files/2023-02/st-otillracklig-stat.pdf> 44
- Fredriksson, A. (2011). *Marknaden och lärarna. Hur organiseringen av skolan påverkar lärares offentliga tjänstemannaskap*. Department of Political Science; Statsvetenskapliga institutionen.
- Frostenson, M. (2012). Lärares avprofessionalisering och autonomins mångtydighet. *Nordiske organisationsstudier*, 14(2), 49-76.
- Hasselberg, Y. (2012). *Vetenskap som arbete: normer och arbetsorganisation i den kommodifierade vetenskapen*. Gidlunds förlag.
- Helgøy, I., & Homme, A. (2007). Towards a new professionalism in school? A comparative study of teacher autonomy in Norway and Sweden. *European educational research journal*, 6(3), 232-249.
- Hood, C. (1995). The "new public management" in the 1980s: Variations on a theme. *Accounting, organizations and society*, 20(2-3), 93-109.
- Jonnergård, K., Funck, E. K., & Wolmesjö, M. (2008). *När den professionella autonomin blir ett problem*. Växjö University Press.

- Kirkpatrick, I., Ackroyd, S. och Walker, R. (2005a). Introduction. I Kirkpatrick, I., Ackroyd, S. och Walker, R. (Red.), *The New Managerialism and Public Service Professions: Change in Health, Social Services and Housing* (s. 1-21). Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Kirkpatrick, I., Ackroyd, S. och Walker, R. (2005b). Dismantling the Organisational Settlement: Towards a New Public Management. I Kirkpatrick, I., Ackroyd, S. och Walker, R. (Red.), *The New Managerialism and Public Service Professions: Change in Health, Social Services and Housing* (s. 49-75). Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Kirkpatrick, I., Ackroyd, S. och Walker, R. (2005c). The National Health Service. I Kirkpatrick, I., Ackroyd, S. och Walker, R. (Red.), *The New Managerialism and Public Service Professions: Change in Health, Social Services and Housing* (s. 76-102). Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Langfred, C. W., & Moye, N. A. (2004). Effects of task autonomy on performance: an extended model considering motivational, informational, and structural mechanisms. *Journal of applied psychology*, 89(6), 934.
- Levay, C., & Waks, C. (2009). Professions and the pursuit of transparency in healthcare: two cases of soft autonomy. *Organization studies*, 30(5), 509-527.
- Liljegren, A., & Parding, K. (2010). Ändrad styrning av välfärdsprofessioner: Exemplet evidensbaserad i socialt arbete. *Socialvetenskaplig tidskrift*, 27(3-4), 270-288.
- Lundström, U. (2015). Teacher autonomy in the era of New Public Management. *Nordic Journal of Studies in Educational Policy*, 2015(2), 281-44.
- Nilsson, E. (2022, 7 sep). Domaren Fredrik Bohlin: Gränsen är nådd för domstolarna. *Arbetet*. <https://arbetet.se/2022/09/07/domaren-fredrik-bohlin-gransen-ar-nadd-for-domstolarna/>
- Noordegraaf, M. (2007). From "pure" to "hybrid" professionalism: Present-day professionalism in ambiguous public domains. *Administration & society*, 39(6), 761-785.
- Noordegraaf, M. (2017). *Public management: Performance, professionalism and politics*. Bloomsbury Publishing.
- Noordegraaf, M., & De Wit, B. A. S. (2012). Responses to managerialism: How management pressures affect managerial relations and loyalties in education. *Public Administration*, 90(4), 957-973.
- Nordesjö, K. (2020). Framing standardization: Implementing a quality management system in relation to social work professionalism in the social services. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 44(3), 229-243.
- Parding, K., & Liljegren, A. (2017). Individual development plans as governance tools—Changed governance of teachers' work. *Scandinavian journal of educational research*, 61(6), 689-700.
- Pearson, L. C., & Moomaw, W. (2006). Continuing validation of the teaching autonomy scale. *The Journal of Educational Research*, 100(1), 44-51.
- Pollitt, C. (1990). Doing business in the temple? Managers and quality assurance in the public services. *Public Administration*, 68(4), 435-452.
- Riksrevisionen. (2017, mars). *Tingsrätters effektivitet och produktivitet* (2017:6). https://www.riksrevisionen.se/download/18.78ae827d1605526e94b2dadcd/1518435495823/RiR_2017_6_TINGSRATTERS_EFFEKTIVITET_ANPASSAD.pdf
- Solbrekke, T. D., & Englund, T. (2011). Bringing professional responsibility back in. *Studies in higher education*, 36(7), 847-861.
- SOU 2017:85. *Rekrytering av framtidens domare*. <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2017/11/sou-201785/>
- Ställvik, O. (2009). *Domarrollen: rättsregler, yrkeskultur och ideal*. [Doktorsavhandling, Uppsala universitet]. Sveriges Domstolar. (2022b, 22 september). "Allmänna domstolar". Sveriges Domstolar. <https://www.domstol.se/om-sveriges-domstolar/sa-fungerar-domstolarna/allmanna-domstolar/>
- Visser, M., Schouteten, R., & Dikkers, J. (2019). Controlling the courts: New Public Management and the Dutch judiciary. *Justice system journal*, 40(1), 39-53.
- Waring, J., & Currie, G. (2009). Managing expert knowledge: organizational challenges and managerial futures for the UK medical profession. *Organization Studies*, 30(7), 755-778.
- Wermke, W., Olason Rick, S., & Salokangas, M. (2019). Decision-making and control: Perceived autonomy of teachers in Germany and Sweden. *Journal of Curriculum Studies*, 51(3), 306-325.
- Wilske, O. (2014). Strukturreformerna i svenskt domstolsväsende—enbart en administrativ fråga?. *Nordisk Administrativ Tidsskrift*, (3), 5-16.

Abstract

This study is a contribution to the discussion of how professional work is managed and what consequences it has for professional practice. The article examines the space of the judicial profession regarding professional autonomy in the daily work of the district court. The results show how judges experience autonomy in larger parts of their professional practice while their autonomy is limited by an organizational control of the external frames of work. That is when judges are forced to be flexible in terms of time, space and function. The article shows the importance of studying autonomy as a multifaceted concept, at different levels and in different aspects of work.

Keywords: judges, profession, professional autonomy, management, the judicial system