

# Professionalisering med förhinder: etableringen av en ny militär befattningskategori

Roland Kadefors, Gunnar Gillberg och Jan Holmer

Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap  
Göteborgs universitet

WORK LIFE IN TRANSITION  
# 01 2022



ARBETSLIV I OMVANDLING

## ARBETSLIV I OMVANDLING

är utgiven av Institutionen för designvetenskaper (LTH), Lunds universitet  
i samarbete med Forum för arbetslivsforskning (FALF),  
Centrum för tillämpad arbetslivsforskning och utvärdering (CTA) Malmö universitet,  
och Institutionen för arbetsvetenskap, ekonomi och miljöpsykologi, SLU Alnarp.

Redaktör: Calle Rosengren  
Ansvarig utgivare: Fredrik Nilsson  
Redaktionssekreterare: Peter Frodin  
Redaktionsråd: Marita Flisbäck, Peter Lundqvist,  
Christina Scholten och Måns Svensson  
Teknisk redaktör och grafisk form: Peter Frodin  
Omslagsfoto: Peter Frodin  
Kommunikatör: Jessika Sellergren

Copyright © Institutionen för designvetenskaper (LTH) och författarna.

Institutionen för designvetenskaper (LTH)  
Lunds universitet  
Box 42  
221 00 Lund

ISBN 978-91-87521-24-9  
ISSN 1404-8426

Tryck: Media-Tryck, Lunds universitet  
Lund 2022



**CLIMATE  
COMPENSATED  
PAPER**



**REPA**<sup>®</sup>  
A part of FFI (the Packaging and  
Newspaper Collection Service)

# Abstract

Arbetslivets teknifiering kan innebära nya möjligheter för grupper med tidigare förhållandevis låg organisatorisk status. När Försvarsmakten 2008 introducerade en ny befattningskategori, specialistofficerare, uttrycktes att dessa skulle komma att utgöra "Försvarsmaktens ryggrad" och förses med djupa kunskaper i militär teknologi. De skulle kunna göra en "horisontell karriär" till skillnad från den "vertikala karriär" som uttrycks i det traditionella militära gradsystemet. Men har denna vision förverkligats, och har möjligheterna till yrkesgruppens professionalisering tagits till vara? Om inte, vad är i så fall hindren? Det är nyckelfrågorna i föreliggande studie, som baseras på dokumentanalyser och intervjuer med företrädare för berörda yrkesgrupper inom Försvarsmakten.

Vi finner att denna yrkesgrupp ännu 14 år sedan etableringen inte kan karakteriseras som en profession, och analyserar de bakomliggande orsakerna. Vi hävdar att en försvårande omständighet är det faktum att det redan finns en fullt utvecklad militär profession i organisationen, som uppvisar element av såväl utestängning som inträngning enligt klassisk professionsteoretisk terminologi. Vi finner att liknande svårigheter har mött yrkesgrupper inom andra områden som domineras av starka etablerade professioner.

Undersökningen utgör en del av ett flerårigt forskningsprogram avseende olika personalkategoriernas syn på Försvarsmakten som arbetsgivare.



# Innehåll

Abstract	3
Inledning	7
Bakgrund och frågeställningar	9
Teoretiska utgångspunkter	11
Metod och material	15
Resultat	17
Etableringen av en ny befattningskategori	17
Den ”horisontella karriären”	21
Diskussion	27
Institutionella logiker i Försvarsmakten	27
Effekter av inträngning och utestängning	31
Slutsatser	35
Sammanfattning	37
Summary	39
Referenser	41



# Inledning

Stora delar av arbetslivet genomgår strukturomvandling och teknifiering, som i många branscher medför genomgripande förändringar för de anställda när det gäller exempelvis utbildningskrav, arbetsinnehåll och arbetets organisering. Formella regelsystem utvecklas som påverkar behörighetskraven i allt fler yrken, framför allt i offentlig sektor. Etablerade befattningskategorier som under lång tid varit inordnade i statlig, regional eller kommunal verksamhet möter nya krav på anpassning till tekniska och organisatoriska system som införs i avsikt att bättre uppfylla organisationernas verksamhetsmål.

Att kompetenskraven höjs kan innebära ökade möjligheter till positiv karriär- och löneutveckling för de anställda, något som fackliga organisationer inte varit sena att fånga upp och driva. Men för grupper med tidigare förhållandevis låg organisatorisk status har en sådan strävan haft bara begränsad framgång. I denna utveckling spelar yrkesgruppens möjligheter till professionalisering en stor roll.

I föreliggande artikel studerar vi den professionaliseringsprocess som en yrkesgrupp inom den svenska Försvarsmakten, specialistofficerarna, genomgår. Militärstrategiska överväganden i början av 2000-talet ledde till att Försvarsmakten 2007 beslutade att inrätta en ny befälskategori som skulle förses med djup militärteknisk specialkompetens.

Vi finner att denna yrkesgrupp ännu 14 år sedan etableringen inte kan karakteriseras som en utvecklad profession, och analyserar de bakomliggande orsakerna. Vi hävdar att en försvårande omständighet är det faktum att det redan finns en fullt utvecklad militär profession i organisationen, som uppvisar element av såväl utestängning som inträngning enligt klassisk professionsteoretisk terminologi. Vi finner att liknande svårigheter har mött yrkesgrupper inom andra områden som domineras av starka etablerade professioner.

Undersökningen utgör en del av ett flerårigt forskningsprogram avseende olika personalkategoriernas syn på Försvarsmakten som arbetsgivare (se t ex. Gillberg m fl 2019, 2021a).





# Bakgrund och frågeställningar

I ett konferensbidrag till *Inter-University Seminar on Armed Forces and Society* hävdar Dandeker och Ydén (2019) att den svenska Försvarsmakten ”åtminstone i teorin” ligger i internationell framkant när det gäller utvecklingen av ett modernt organisatoriskt upplägg, där operativt ansvariga officerare och tekniskt ansvariga specialistofficerare bildar professionella team. Det svenska militära systemet framstår därmed som mindre hierarkiskt i jämförelse med förhållandena i de flesta andra länder. Dandeker (2019) noterar att partnerskapsrollerna synes fungera väl på kompani- och plutonnivå; på plutonsnivå är specialistofficeraren verkligen ställföreträdande chef, och det professionella stödet utvecklas än mer på kompaninivå. Men Dandeker (2019 s.30) hävdar också att det finns starka spänningar mellan yrkesgrupperna, på alla nivåer i organisationen, även på högsta nivå:

*Till exempel har motstånd materialiserats i toppen av organisationen, inom och nära Högkvarteret. De mest seniora specialistofficerarna ser i sin roll att försöka påverka policynivån, men detta har motverkats av överstelöjtnanter i stabs- och rådgivande befattningar som vill försvara sitt inflytande mot sådana oönskade och potentiellt hotande intrång.*

Med hjälp av centrala organisationsteoretiska begrepp försöker vi i denna studie att förstå Försvarsmaktens organisatoriska och institutionella förutsättningar att inkludera en ny och delvis konkurrerande profession i en organisation som genomsyras av en dominerande institutionell logik präglad av historiskt betingade traditioner och hierarkier.

Det har hävdats att professionaliseringen av yrkesgrupper är avhängig om det föreligger en symmetri mellan institutionalisering och professionalisering, dvs. om yrkesgruppen har en central roll i organisationens institutionalisering (Suddaby & Viale 2011). Dessa begrepp är centrala i en analys av professionaliseringen. Men om en sådan symmetri inte är för handen, om alltså yrkesgruppen inte kan påverka institutionaliseringen i organisationen, hejdas gruppens professionalisering, och den

riskerar att marginaliseras (Rise & Wickert 2017). I vårt aktuella sammanhang är det värt att undersöka om en sådan asymmetri föreligger för specialistofficerarna.

I professionsforskningen (t ex Brante 2014) anges utöver militärer också präster och läkare som exempel på starka, etablerade professioner, Vi noterar att andra yrkesgrupper, i kyrkan diakonerna, i sjukvården sjuksköterskorna, i likhet med specialistofficerarna verkar tillsammans med företrädare för professioner som dominerar sina respektive organisationer. Kan en jämförelse mellan specialistofficerare, diakoner och sjuksköterskor bidra till förståelsen av professionaliseringens villkor? Till denna fråga återkommer vi i ett avslutande avsnitt.

# Teoretiska utgångspunkter

Enligt Abrahamssons tongivande arbete (1972) finns tre utmärkande klassiska kriterier som brukar användas för att markera de professionellas särställning. Den första är att medlemmarna i en profession behärskar en speciell teori, vilken vanligtvis har utvecklats under lång tid. Med teorin som grund utvecklas yrkespraktiken, och den gemensamma teoretiska ramen utgör en viktig förutsättning för medlemmarnas sammanhållning. Det andra kriteriet är att medlemmarna bekänner sig till vissa etiska normer. Normerna kan handla om så vitt skilda ting som hur man arbetar i förhållande till klienter och kolleger till hur man bör klä sig i sin yrkesutövning. Det tredje viktiga kriteriet för definitionen av en profession är, enligt Abrahamsson, kårandan, det som påverkar sammanhållningen och utgör kittet mellan företrädare för en viss yrkesgrupp. Kåranda kan åstadkommas på olika sätt. För det första kan en del presumtiva professionella sorteras bort redan vid rekryteringen till kåren och för det andra uppkommer kårandan i den utbildning kandidaterna till professionen genomgår. Den skolning i teori och etiska normer som deltagarna deltar i gör att kårandan växer fram och medlemmarna kommer alltmer att likna varandra vad gäller värderingar och attityder gentemot omvärlden. Allmänt gäller, enligt Abrahamsson, att professioner är elityrken med hög status och att någon form av auktorisation ofta är knuten till yrket, liksom att utbildning och praktik övervakas av statsmakterna. Som klassiska exempel på professioner anför Abrahamsson läkare, militärer, advokater och präster.

Abrahamssons teori om vad som konstituerar yrkesmässig profession har vidareutvecklats av Hellberg (1991), som hävdar att en profession förfogar över ett kunskapsmonopol och ett yrkesmonopol; det gäller en kunskap som bara kan erhållas via en särskild utbildningsanstalt, och yrket får utövas bara av dem som har tillägnat sig dessa kunskaper. Till detta kommer diskretionskravet, definierat som "anspråket på frihet och rätt att handla och besluta utan någon annan kontroll än det egna omdömet". Med diskretionsbegreppet vill man fånga den professionella yrkesutövningens karaktär; processen framställs som anspråk och strategier, där de verksamma själva driver en sak som berör deras professionella status. Status, prestige och makt är viktiga skäl till att yrkesgrupper söker monopolisera kunskaper och positioner och stänga ute andra från den interna arbetsmarknaden (Hellberg 1991). Diskretion innefattar enligt maktpolitisk analys (Parkin 1979) elementen utestängning (closure) och inträngning (usurpation). Utestängning handlar om att sätta gränser nedåt till dem som inte anses uppfylla vissa

inträdeskrav, medan inträngning innebär att man riktar sig uppåt i organisationen och för en kamp för att hävda sin ställning och bevaka sina rättigheter. Kårandan, så som den definierades av Abrahamsson, har stor betydelse.

För att summera: till faktorer som försvårar en yrkesgrupps professionalisering hör om specifika utbildningskrav, kunskapsmonopol eller yrkesmonopol saknas, om yrkesgruppen inte utvecklat gemensamma etiska normer och en gemensam kåranda, och om den inte utvecklat gränsdragningsmekanismer med vilka den kan bevaka och utveckla sin ställning i organisationen<sup>1</sup>.

I försöket att nu förstå de faktorer som påverkat och försvårat specialistofficerarnas professionalisering har vi funnit det relevant att beakta betydelsen såväl av de grundläggande professionsteoretiska begreppen som av institutionella logiker, ett bärande tema i den så kallade nyinstitutionella teorin. Enligt Friedland & Alford (1991) utgör institutioner de överorganisatoriska mönster av mänsklig aktivitet genom vilka individer och organisationer producerar och reproducerar sin materiella existens och organiserar tid och rum (s. 248); inom ramen för detta är en institutionell logik den uppsättning normer, principer och praktiker som karaktäriserar en specifik profession eller organisation och som i stor utsträckning uppfattas som självklar för de medlemmar eller anställda som är inkluderade. Scott (2014) menar, i linje med detta, att institutioner omfattar de reglerande, normativa och kulturellt-kognitiva element som tillsammans med tillhörande aktiviteter och resurser ger stabilitet och mening åt det sociala livet (s. 56). Institutioner kan med andra ord förstås som de symboliska system av regler, normer och förgivettaganden som på ett mer eller mindre omedvetet sätt skapar ramar runt en profession eller organisation och som reglerar inte bara vad som är möjligt och önskvärt, utan också vad som är önskat och avvikande. I relation till detta har begreppet institutionell logik vuxit fram.

Enligt Thornton m fl (2012) skapar institutionella logiker organisatoriska och professionella villkor som möjliggör vissa förhållningssätt och försvårar andra. En institutionell logik är därför i stor utsträckning en mer eller mindre outtalad del av både organisationens och individens identitet och definierar vilka värderingar som är acceptabla och vilka hierarkier som gäller; den utgör med andra ord strukturella villkor som formar och reglerar handlingsutrymme och specifika tankefigurer i ett professionellt eller organisatoriskt sammanhang (t ex Mutch 2019). I många organisationer förekommer dessutom konkurrerande logiker som i vissa fall är knutna till specifika yrken eller verksamhetsområden, vilket kan leda till konflikter och organisatoriska låsningar (Pache & Santos, 2013 a,b). Den dominerande institutionella logiken sätter i hög grad ramarna för den rådande ordningen. Det innebär i praktiken att en dominerande logik på ett mer eller mindre informellt vis definierar vad och vem som anses ha hög status, hur saker bör göras och vad som är acceptabelt. Det handlar alltså om historiskt betingande normativa tankefigurer som växer fram inom

1 I och med arbetslivets utveckling har professionsforskare sett behov av ytterligare preciseringar av begreppet, främst med hänsyn till hur professioner i det nya kunskapssamhället ska definieras och förstås (för en översikt, se Brante 2014). Eftersom militärer emellertid utgör en klassisk profession har vi valt att här utgå från teoribildningen enligt Abrahamsson och Hellberg.

ramen för specifika organisatoriska eller professionella sammanhang. Detta innebär också att medarbetarnas tänkande och ställningstaganden färgas av dessa normativa föreställningar och att medarbetarna i vissa fall internaliserar dem. Logikbegreppet har emellertid använts mer specifikt; i studier av Försvarsmakten lyfts exempelvis frågan om en "stridslogik" och en "kasernlogik" fram (Thilander 2013, se även Gillberg m fl 2019). Även om Thilanders begreppspar (2013) fungerat som en utgångspunkt har dock begreppet institutionell logik i föreliggande artikel använts för att på ett bredare sätt diskutera de historiskt betingade normer, värderingar och föreställningar som råder inom Försvarsmakten och som exempelvis konstituerar synen på officersyrket.



# Metod och material

Om man vill förstå de institutionella logiker som i dag påverkar specialistofficerarnas arbetsförhållanden och utvecklingsmöjligheter är det nödvändigt att undersöka bakgrunden (Mutch 2019): hur och varför denna befattningskategori konstruerades, hur professionaliseringsprocessen därefter utformats, och hur synen på kategorin yrkesofficerare i den svenska Försvarsmakten har förändrats över tid. Till stor del har denna utveckling varit ett resultat av säkerhetspolitiska bedömningar vid olika tidpunkter, förändringar i Försvarsmaktens uppdrag och strategiska analyser av den internationella militärtekniska utvecklingen. Det genomgångna underlaget innefattar därför relevanta delar av försvarsbesluten 2004, 2009, 2015 och 2020, och Försvarsmaktens årsredovisningar 2007–2020. Direktiv från försvarsledningen samt rapporter från Riksrevisionen, försvarspolitiska utredningar, politiska beslut och narrativ framförda i försvarsdebatten har dokumenterats, liksom rapportering och debattinlägg i militär fackpress. Tidigare forskning avseende officerskategorier i den svenska Försvarsmakten har inventerats. Kompletterande information har inhämtats via projektets kontaktfunktion i Försvarsmaktens organisation.

De genomgångna dokumenten (ca 2000 sidor) har kategoriserats med hänsyn till samtidig förekomst av yrkesbenämningen specialistofficerare och begreppen organisation/karriär- och löneutveckling. Dokumentanalysen har kompletterats med intervjuer genomförda inom ramen för ett flerårigt forskningsprogram med hänsyn till hur specialistofficerare, soldater och sjömän ser på Försvarsmakten som arbetsgivare (Gillberg m fl 2020, 2021b). Intervjuformulär utformades så att de framför allt skulle fånga specialistofficerarnas beredskap att stanna kvar inom Försvarsmakten och vad som skulle få dem att göra det, alternativt att säga upp sin anställning. Mot den bakgrunden valdes frågeområden som rörde möjligheter till karriärplanering, synen på egen karriär och försvarets som arbetsgivare, samt organisatorisk samhörighet. Områdena hade valts med bland annat två perspektiv. Ett sådant var den målkonflikt som vi kunnat konstatera i en tidigare undersökning i valet mellan olika institutionella logiker där vi nu antog att specialistofficerare i sitt yrkes- och karriärval skulle se sin mening i den stridbaserade logiken med utveckling av den egna specialiteten knuten till fältet, snarare än den kasernbaserade logiken som kunde kännetecknas av ett mer allmänt administrativt arbete ”vid skrivbordet” (se ovan, Thilander 2013, Gillberg m fl 2019). Ett annat perspektiv var hämtat från forskning om organisatorisk samhörighet (Meyer

& Allen 1997). Utifrån militärpsykologisk forskning (Gade 2003) kunde vi anta att benägenheten att stanna kvar i yrket kan ligga i den starka påverkansfaktor som finns i det känslomässiga engagemanget.

Utöver 20 specialistofficerare (17 män och tre kvinnor) intervjuades under 2019-2021 3 fackliga företrädare samt 4 personalutvecklare med hänsyn till deras syn på specialistofficerares utbildning, arbetssituation, karriärutveckling och lönevillkor. De intervjuade specialistofficerarna var mellan 24 och 43 år (medianålder 32 år). Mer än hälften, elva av de intervjuade, hade tjänstgjort som soldater/sjömän, som mest i tolv år och som minst i två år. Sex av de intervjuade hade examinerats som SO för åtta år sedan eller mer, och övriga 14 under de senaste fyra åren. Alla intervjuer spelades in och transkriberades samt kategoriserades med hänsyn till de aktuella frågeställningarna. För en detaljerad redovisning av dessa intervjuer, se Gillberg m fl (2021b).

Även om de intervjuer som genomförts har varit semistrukturerade, tematiskt uppbyggda och delvis teoretiskt informerade, har analysen inspirerats av grundad teori (se t ex Charmaz 2014). De transkriberade intervjuerna har kodats och kategoriserats relativt förutsättningslöst initialt och de teoretiska verktyg som använts har vuxit fram ur en abduktiv process som inneburit en pendling mellan empiriska kategorier och teoretiska verktyg (se t ex Layder 1998). Målet har varit att begreppsliggöra och kontextualisera de mekanismer som påverkar professionaliseringsprocessen hos den nya yrkeskategorin specialistofficerarna inom den svenska Försvarsmakten.



# Resultat

## Etableringen av en ny befattningskategori

Förändringar i det internationella säkerhetsläget, framför allt när det gäller relationen mellan Ryssland och NATO-länder i Östeuropa och Östersjöområdet, påverkade försvarspolitiken och därmed försvarsbesluten 2004, 2009 och 2015. Beslutet 2004, som baserades på den uppfattade avspänningen i Sveriges närområde, innebar att Försvarsmaktens helt överordnade uppgift nu kom att bestå i att genomföra internationella insatser. Vid beslutet 2009 lades värnpliktsystemet i malpåse och ersattes med ett system baserat på frivillig rekrytering. Dessa beslut hade stor betydelse för hur Försvarsmaktens interna personalpolitik utvecklades. Övergången från invasionsförsvar (försvar av Sveriges territorium) till insatsförsvar (deltagande i internationella fredsbevarande operationer) och samtidiga budgetmässiga neddragningar medförde förbandsnedläggningar, minskat personalbehov och krav på förändrad kompetens hos yrkesofficerarna (Haglund 2006; Gertsson 2009; Åkesson & Nyström 2018).

I december 2007 beslöt Riksdagen att avveckla Försvarsmaktens dåvarande enbefälssystem (den s.k. Nya Befälsordningen, NBO, inrättad 1983); detta system uppfattades inte ge tillräcklig flexibilitet för att täcka in det moderna insatsförsvarets behov av både specialister och officerare med inriktning på stabs- och chefskarriärer. Nu akademiserades officersutbildningen genom att en treårig högskoleutbildning tillskapades vid Försvarshögskolan. Kategorin specialistofficerare, ”med uppgift att på lägre förbandsnivåer vara mycket kunniga på vapensystem som artilleri eller stridsfordon” inrättades; de första utbildningarna påbörjades hösten 2007. År 2008 utexaminerades de första specialistofficerarna enligt den nya utbildningsplanen. I april 2008 beslutade Överbefälhavaren om införandet av ett tvåbefälssystem baserat på en struktur av officerare och specialistofficerare. Specialistofficerarna fick ett eget gradsystem. Från och med 2014 anpassades organisationen till att utöver taktiska officerare (OF) även bestå av befattningskategorin SO (OR 6–9; se Tabell 1). Det blev möjligt att byta personalkategori från officer till specialistofficer vid bemanning av en specialistofficersbefattning. En officer kunde nu vara placerad på en befattning tillhörande befattningskategori SO (OR 6–9) utan att ändra sin tillhörighet i personalkategori (se exempel avseende armén i Tabell 1).

**Tabell 1.** Parallellitet i befälssystemet mellan befattningskategorierna.<sup>2</sup>

Specialistofficerare (SO)	Taktiska officerare (OF)
OR 6 Sergeant	OF 1 Fänrik
OR 7 Fanjunkare	OF 1 Löjtnant
OR 8 Förvaltare	OF 2 Kapten
OR 9 Regementsförvaltare	OF 4 Överstelöjtnant

Redan 1998 hade Riksrevisionsverket i en rapport beställd av Försvarsmakten konstaterat att NBO representerade ”ett system inriktat först och främst på att producera nya kvalificerade högre chefer och tjänstemän istället för chefer inriktade mot specialiserade uppgifter längre ner i organisationen, så som exempelvis truppföring och värnpliktsutbildning”. De nu aktuella personalneddragningarna och förändringarna av den militära personalstrukturen innebar en stor övertalighet i vissa kategorier av anställda. Åren 1999–2009 avgick 3 402 yrkesofficerare med tidig pension (Hedin 2011). Tidig pensionering var mycket kostsamt för Försvarsmakten; enbart under perioden 2001–2003 hade kostnaden för avveckling av personal uppgått till 2,9 miljarder kronor (Riksrevisionen 2009).

Försvarsbeslutet 2004 hade inneburit att antalet anställda skulle minskas med 25 % under perioden 2005–2007. Det medförde ett stort behov att minska antalet officerare i högre stabsbefattningar. Denna personalavveckling hanterades främst genom frivilliga avgångar, entlediganden på grund av arbetsbrist, ålderspension och s.k. särskild pension, vilket innebar framförhandlade tidiga pensioneringar av anställda äldre än 55 eller 58 år. Exempelvis rapporterade Försvarsmakten 2004 att 825 yrkesofficerare hade slutat; den helt dominerande orsaken var särskild pension (640), medan 113 hade lämnat på grund av arbetsbrist, det senare i huvudsak i samband med förbandsnedläggningar.

Från och med 2004 ingick ett krav för alla nyanställda yrkesofficerare att genomföra utlandsinsatser; i princip blev Försvarsmaktens alla officerare skyldiga att tjänstgöra i Utlandsstyrkan. Men vid årsskiftet 2007–2008 hade endast 746 yrkesofficerare, eller 7,7 procent av samtliga, skrivit på ett anställningsavtal som medförde en sådan skyldighet. Riksrevisionen konstaterade (2009, s.60) att ”Försvarsmakten har [...] inte realiserat utfästelserna om att vidta åtgärder för att öka antalet officerare med skyldighet att tjänstgöra i Utlandsstyrkan.”

För att underlätta föryngringen av officerskåren tillskapade Försvarsmakten det s.k. karriärväxlingsprogrammet, där äldre officerare gavs generösa villkor om de avslutade sin anställning inom Försvarsmakten för att växla till civil karriär. Emellertid var det mycket få i målgruppen som accepterade erbjudandet. I en utvärderingsrapport framhölls (Blomsterberg & Kadefors 2009, s.33):

2 Tabellen har reviderats i samband med Överbefälhavarens beslut 2021 om omgälonering (byte av militär grad). Beteckningarna OR 1-5 betecknar gruppbefäl, soldater och sjömän, som inte har någon parallellitet i konverterings-systemet. OF3 (major) hade initialt ingen OR-parallellitet.

*Intervjuerna visar att det hos yrkesofficerarna ofta finns en utbredd kåranda, en identifikation, nästan en kärlek till det militära sammanhanget. Det är ett förhållningssätt som kan röra Försvarmakten i stort, men i synnerhet handlar om det egna förbandet. Det är en faktor som motverkar växling till civilt arbete och karriär.*

I en departementspromemoria (Riksdagen 2014 s.73) konstaterades vidare:

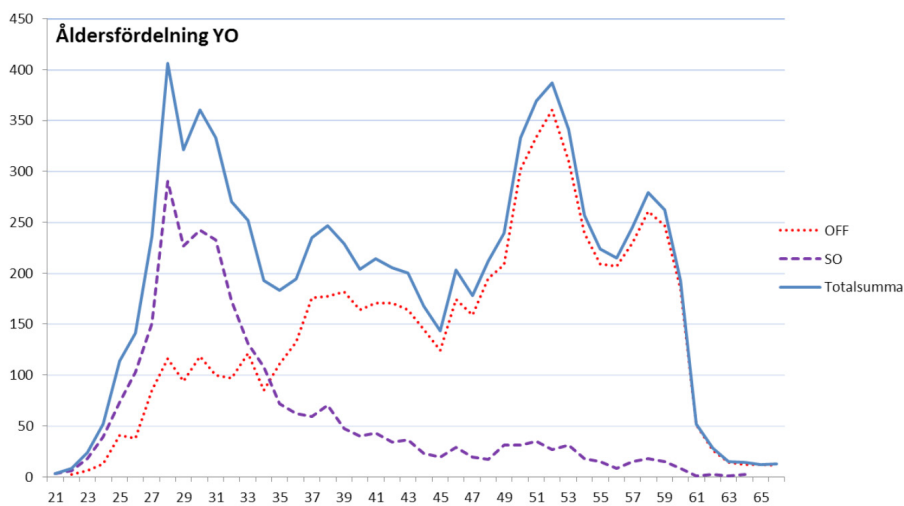
*För verksamheten ogynnsamma strukturella förhållanden inom officerskåren har behandlats i alla försvarsbeslut sedan 1992. Inom myndigheten har dessa förhållanden bl.a. hanterats genom återkommande program för förtida pension eller försök till frivillig yrkesväxling för officerare. Erfarenheterna visar att få yrkesofficerare lämnar yrket på egen begäran samtidigt som de olika karriärväxlingsprogrammen har haft liten effekt.*

Till följd av Försvarmaktens uppenbara vilja att mildra effekten av neddragningar i gruppen högre officerare fanns det i slutet av 2009 fortfarande ca 9 100 taktiska officerare jämfört med drygt 500 specialistofficerare kontinuerligt anställda; enligt försvarsbeslutet 2009 borde det 2014 istället finnas ca 3 300 taktiska officerare och 5 200 specialistofficerare. Här utgjorde möjligheten för officerare att byta befattningskategori till specialistofficerare nu ett verksamt verktyg för att hantera överskottet av officerare och samtidigt täcka upp för bristen på specialistofficerare. År 2014 hade ca 2 800 yrkesofficerare bytt kategori (Försvarmaktens årsredovisning 2014). Detta hanterades under frivillighet och utan att vederbörande behövde omgäldas (byta militär grad), vilket initialt hade utgjort något av en hotbild (Tolgfors 2011). Den som bytte befattningskategori riskerade inte heller att sägas upp på grund av arbetsbrist.

När det internationella säkerhetsläget försämrades vändes synen på Försvarmaktens uppgift till att återigen fokusera invasionsförsvaret. Försvarsberedningen 2014, vars rapport gavs den talande titeln ”Försvaret av Sverige - starkare försvar för en osäker tid” konstaterade (Riksdagen 2014 s.37):

*Hoten mot vår säkerhet, inklusive risk för militära kriser och incidenter i vårt närområde, tydliggör behovet av krigsförband med hög tillgänglighet, flexibilitet och professionalism. Försvarsberedningen menar att den enskilt viktigaste delen i den kommande försvarsinriktningsperioden efter 2015 är att öka den operativa förmågan i krigsförbanden.*

Försvarsbeslutet 2015 innebar att Försvarsmakten tilldelades ökade resurser. Det krävdes nu åtgärder som ökade anställningsvolymerna, som ledde till längre anställningstider och som bidrog till rationella flöden mellan personalgrupperna (Försvarsmaktens årsredovisning 2015). Antalet utbildningsplatser ökades, möjligheterna till tidig pensionering försvann, återanställningar uppmuntrades. Under påföljande år ökade specialistofficerarnas andel av yrkesofficerskåren stadigt, från 20 % år 2015 till 29 % 2018 och 35 % år 2020. En betydande del av specialistofficersbefattningarna kom emellertid att upprätthållas av taktiska officerare som bytt befattningskategori; ännu 2019 var det nästan hälften. I Försvarsmaktens årsredovisning 2020 konstaterades att det fortfarande råder ”en obalans mellan behov och tillgång på officerare respektive specialistofficerare i försvarsmaktsorganisationen.”



**Figur 1.** Åldersfördelningen hos yrkesofficerare (YO). OFF: officerare, SO: specialistofficerare. Källa: Försvarsmaktens årsredovisning (2019).

Effekterna av denna obalans tydliggörs om man betraktar åldersfördelningen inom officerskåren, se Figur 1. En stor andel av de taktiska officerarna kommer att gå i pension

i närtid; en del av dessa tjänstgör i dag på specialistofficersbefattningar och måste ersättas av nyutbildade specialistofficerare. Den kraftiga expansion av Försvarsmaktens numerär som annonserades i försvarsbeslutet 2020 kommer att ställa höga krav på rekryteringsmyndigheten och på utbildningsinstitutionerna. I januari 2019 infördes trebefälssystemet, som bland annat innebar att det blev tydligare vilka befattningar som i framtiden ska bemannas av specialistofficerare och vilka som även fortsatt ska innehas av taktiska officerare. I planen ingår också att antalet befattningar för specialistofficerare högre upp i organisationen ska öka. Den tredje befälskategorin utgörs av gruppbefäl med graderna korpral, furir och överfurir (OR 4–5; se Tabell 1).

## Den ”horisontella karriären”

Synen på specialistofficerare i organisationen har förändrats under perioden. Försvarsminister Sten Tolgfors deklarerade 2011 i ett blogginlägg hur viktig ”denna nygamla officerskategori” är:

*Tusentals nya specialistofficerare skall rekryteras... Specialistofficerarna kommer att bli Försvarsmaktens ryggrad i framtiden<sup>3</sup>. Man skall kunna göra karriär som officer genom att fördjupa sina kunskaper på sitt specialområde och helt enkelt bli bättre i sitt yrke. Försvaret vill och behöver behålla duktiga officerare längre i deras specialområden för att verkligen dra nytta av deras kompetens.*

Men osäkerheten om vad Försvarsmakten egentligen ville med specialistofficerarna var till en början stor, vilket berodde på avsaknaden av tydliga karriärvägar och att det fanns en spridd uppfattning att specialistofficersyrket hade en maxtid om 15 år och att man sedan måste karriärväxla (Hedlund 2010). Det uppstod en konkurrenssituation när många officerare besatte platser som fanjunkare eller förvaltare och därmed hindrade karriärvägar för sergeanter. Ydén och Hasselblad (2010 s.47) såg framför sig att tvåbefälssystemet skulle kunna bli konfliktskapande, särskilt i armén. Beträffande specialistofficerarna förutsågs:

---

3 Metaforen ”Försvarsmaktens ryggrad” för att beskriva specialistofficerarnas roll och betydelse återkom senast vid Ekots Lördagsintervju med ÖB Micael Bydén den 12 juni 2021. Dandeker och Ydén (2019) noterar att begreppet (backbone) ofta används på samma sätt också i internationellt militärt språkbruk när det gäller underofficerare (non-commissioned officers).

*En sådan kader kommer nu att etableras, med en markerat annorlunda social status i förhållande till officerskårens. Oavsett intentionerna sås nu fröet till en ny militär social ordning där yngre, oerfarna "generalistofficerare" riskerar att bli formellt överordnade, men med svag auktoritet i förhållande till de underlydande specialisterna.*

Otydligheten har dröjt kvar över tid. I en intervju i Officerstidningen vid införandet av trebefälssystemet 2019 säger Jonas Hård av Segerstad, dåvarande chef för Produktionsledningens organisationssektion på Högkvarteret:

*Systematiken för flerbefälssystemet har varit rörig. Det infördes en helt ny personalkategori 2008 utan att det egentligen förändrades något i grunden i organisationen. Vi har inte haft något tydligt system för vilka befattningar som de olika personalkategorierna ska ha. [...] Otydligheten har gjort att förbanden har tolkat arbetsuppgifterna för taktiska officerare och specialistofficerare olika.*

Hos de intervjuade specialistofficerarna finns i allmänhet en stark organisatorisk samhörighet (Gillberg m fl 2021b). Engagemanget för Försvarsmakten hade utvecklats redan under soldattiden. Denna organisatoriska samhörighet - som framför allt kan ses som ett känslomässigt engagemang – vittnade om en beredskap för fortsatt anställning som specialistofficer. Men ett fortsatt engagemang visade sig vara avhängigt vad som skedde i arbetet som specialistofficer, där negativ löneutveckling, otydligheter i arbetsuppgifter och karriärgång samt bristande stöd från överordnade kunde innebära att identiteten hotades och därmed också tankar om ett fortsatt arbete som specialistofficer.

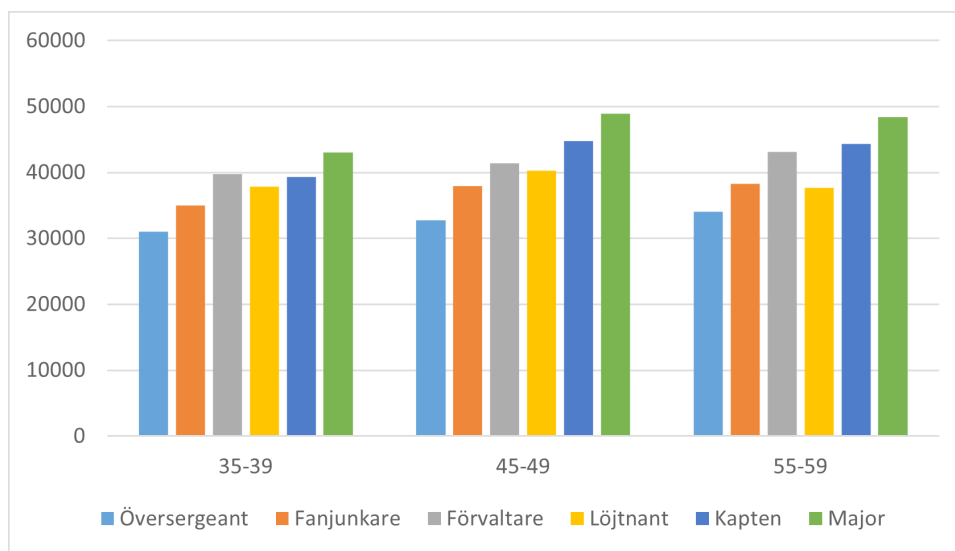
Att sätta den låga lönen i förhållande till ett arbete som man tycker om, kunde innebära en ständig konflikt om man huruvida man ska lämna yrket eller inte. Ett exempel:

*Jag tycker ändå att det är så roligt... Jag är lyckligare nu när jag får göra såna här saker. Lönen är ju helt värdelös. Jag får vända på varje krona på ett sätt som jag inte är van vid. Långa pendlingsstider har jag också. Slås mycket mot känslan av att jag inte har någon kontroll över mitt eget liv. Samtidigt så finns det något så otroligt fint i den här verksamheten och så många bra kamrater, så att det skulle var svårt att gå tillbaka till det civila för pengarna. Jag vet att jag skulle bli olycklig, sen är det frågan*

*om jag skulle kunna köpa mig till tillräckligt mycket för att det skulle vara värt det.*

Den formella otydligheten innebär att många intervjupersoner upplevde stor osäkerhet när det gäller möjligheterna till karriärutveckling. ”Och om jag inte kan stiga i graderna, hur ska jag då komma vidare lönemässigt?” Våra intervjuer visar att de negativa synpunkter som kommer fram främst rör just lön och karriärmöjligheter (se också Hedlund 2010, Österberg m fl 2020). Problemet handlar mindre om inträdeslöner och jämförelse med andra kategorier än om egen löneutveckling (Gillberg m fl 2020).

Löneutvecklingen för specialistofficerare och taktiska officerare illustreras i Figur 2, som visar att den militära graden har stor betydelse för vilken lönenivå man uppnår i viss ålder, för båda befattningskategorierna. Den vertikala karriären, att alltså röra sig uppåt i gradsystemet, är grundläggande också för specialistofficerarna. En översergeant blir i regel befördrad till fanjunkare efter några år, vilket ger ett betydande löneyft; det samma gäller för en fanjunkare som blir befördrad till förvaltare (efter ca 18 år som specialistofficer) och därmed kan räkna med en rejäl löneförhöjning. Men antalet befattningar som förvaltare på ett förband är litet: de allra flesta specialistofficerare stannar som fanjunkare ända fram till pensionering. Figuren visar att skillnaden i medellön för fanjunkare i ålder 35–39 år jämfört med 55–59 år är mycket måttlig, ca 3 200 kronor räknat över en tjuugoårsperiod. Taktiska officerare, som rör sig uppåt i befattningssystemet och gör vertikal karriär, har en helt annan löneutveckling.



**Figur 2.** Medellöner i olika åldersgrupper (2020). Källa: Försvarsmaktens lönestatistik.

Den horisontella karriären ger i dagsläget föga utdelning i lönehänseende för specialistofficerarna. Eftersom det är beföringssystemet som utgör den väsentliga basen för lönebildningen så kan specialistofficerare, ofta inlåsta i sin befintliga grad, inte påräkna en löneutveckling som speglar deras ökade erfarenhetsbaserade kompetens. Många av de intervjuade, som är relativt nyanställda, är tveksamma till om de kommer att kunna stanna kvar i Försvarsmakten över tid, av ekonomiska skäl, trots att de trivs bra i sitt arbete. I grunden uttrycker ändå många en större hängivenhet till att utföra ett gott arbete än till ekonomiska belöningar; arbetet har därmed för dem ett högre transcendent värde (Freidson 2001 p. 180), som gör att de helst inte vill lämna det militära sammanhanget.

Betydelsen av lönenivåer och löneutveckling för specialistofficerare är något som man är medveten om också centralt i organisationen:

*En officer gör karriär i grader, ansvar och befattningar, det sätter man oftast lön på också: får du högre grad, får du mer personal under dig, ekonomi och ansvar, så knyter man det till löneutvecklingen. Men specialistofficeren, där är det inte så mycket personal, ekonomi eller sånt, han får ju ansvar mer för system eller funktion eller utbildningsanordningar, utveckling av materiel och så, och det har man inte lönesatt. Den här kompetensen som dom har, den belönas inte på samma sätt som man gör för officeren. Det är känt, det jobbas på detta, jag har ju min tes som jag driver: jag tycker att en specialistofficer och en officer i femtiårsåldern ska kunna ha samma lön. (specialistofficer i central befattning)*

På frågan om vad som hindrar en sådan utveckling, om det är ekonomiska skäl som står i vägen, svarar samma informant (2020):

*Nej, nej, jag tror inte det, det är en mognad, vi måste mogna att komma in i det här systemet. [...] Vi måste lära oss hur dom här kategorierna ska jobba tillsammans, värderas i olika former, hur organisationen ska byggas utgående från de olika personalkategorierna: rätt folk, rätt arbetsbeskrivningar, rätt lönesättning. Vi gör framsteg när det gäller löneutveckling, man har gjort ett stort revisionsarbete och använder civila begrepp för att sortera in oss, det handlar om svårighetsgrader för specialistofficerare och sen stoppar dom in oss i lönefack.*



Det fanns initialt en misstänksamhet beträffande specialistofficerarnas lönesättning; när försvarsminister Tolgfors 2011 i sin blogg kommenterade den nya befattningsstrukturen angav han att den ”har också betydande ekonomiska konsekvenser”, ett yttrande som togs som intäkt att specialistofficerare skulle göra samma jobb som taktiska officerare, men billigare. En uppfattning att specialistofficerares löner hålls nere av budgetmässiga skäl finns fortfarande (2020):

*Det fanns en klyscha som sa att ”specialistofficeren skulle vara en billigare arbetskraft än officeren”, tyvärr lever det kvar, det här dumma uttrycket, det måste bort, för så här är det ju inte, det blir fel. Nu har vi bara hållit på i tio år, och vi har långt kvar fortfarande! (högre specialistofficer)*

Två specialistofficerare berättar om sina erfarenheter av hur man resonerar om lönesättningen på förbandsnivå:

*Man pratar väldigt lite om lön, det är som att det är fult, det borde kunna vara ett ämne som man kunde prata mer om. Jag är inte en av dem som är bitter på att Försvarsmakten är ett relativt sett lågavlönat yrke, det visste jag när jag valde att fortsätta i Försvarsmakten, sen tycker jag att det kan bli bättre, men det som jag reagerar på är att man okommenterat höjer mindre erfarnas löner, och sen förväntar man sig att de erfarna inte pratar om det.*

*Jag har suttit här på ett möte med regementschefen och temat var, hur ska vi behålla mer personal, där lönen var tabu, men sen nämndes det ändå, och regementschefen blev då så förbannad, han blev högröd i ansiktet. Men det är fakta att som soldat så tjänar du mindre än en städare på Samhall, och man underskattar lönen som faktor, det görs rekryteringsfilmer för miljonbelopp, men lönen, det är något slags tabu. Att man stannar i det militära trots lönen, det är ett bra betyg till Försvarsmakten.*

En företrädare för Officersföreningen vid P4 säger rent ut (2014):

*Det råder en konstig inställning bland de högre specialistofficerarna här på förbandet just nu, när man inte vågar tala om lön. Det förvånar mig att de som ska vara specialistofficerarnas högsta företrädare inte tar upp detta även i sin roll som arbetsgivarföreträdare. Det ligger i deras intresse också. Om vi inte får till en vettig lönestruktur och löneutveckling som följer med ett ökat kunskapsdjup kommer specialistofficerssystemet inte att fungera.*

Att man undviker att diskutera lönesättning öppet visar att ämnet är känsligt, att det är något som inte stämmer mellan de officiella narrativen och verkligheten, och som lönesättande chefer upplever som besvärande.

I sammanfattning: att professionaliseringen av specialistofficerare i Försvarsmaktens organisation inte utvecklats i linje med de ursprungliga intentionerna visas av att den horisontella karriären inte förverkligats och att löneutvecklingen stagnerat. Specialistofficerarnas roll som "Försvarsmaktens ryggrad" väntar fortfarande på att ges en reell innebörd. Såväl dokument som intervjuer visar att den förhärskande institutionella logiken inom Försvarsmakten leder till att specialistofficerarna saknar inflytande över organisationens institutionalisering. I det följande diskuterar vi orsakerna till att det fortfarande kvarstår viktiga knutar att lösa upp om de ursprungliga intentionerna ska kunna förverkligas.

# Diskussion

## Institutionella logiker i Försvarsmakten

Våra intervjuer visar att relationen mellan specialistofficerare och taktiska officerare i dag i allmänhet fungerar bra ute på förbanden: specialisterna trivs i sin roll och är nöjda med att slippa de taktiska officerarnas tunga administrativa åtaganden (Gillberg m fl 2020, 2021b). Vi har också funnit att valet mellan att bli specialistofficer eller taktisk officer ofta är mycket medvetet.

*Alltså taktiker - officerare dom går ju mer som "först ska du åka det här och sen ska du det och sen ska du liksom jobba dig upp till ... chef och sen ska du till stab". Alltså man ska gå uppåt bara i princip. Medan specialister ska bli specialister på det man gör så att man... det blir inte en stege uppåt. För min del tycker jag att det blir bättre för mig för jag har ingen karriärambition att nå toppen utan jag vill vara bra på det jag gör. (specialistofficer)*

Det finns all anledning att närmare undersöka relationen mellan taktiska officerare och specialistofficerare med hänsyn till vilken betydelse den har och har haft för hur förhållandena utvecklats över tid. Vi väljer här en professionsanalytisk ansats (se också Kadefors & Blomsterberg 2011). Det är värt att notera att specialistofficerarna tillhör en kategori av traditionellt förhållandevis undanskymda yrken som inte varit föremål för någon omfattande professionsteoretisk analys (Freidson 2001 s. 10).

Att officerare, som utpekats som den första professionen (Brante 2014 p. 49), utgör en profession enligt Abrahamssons kriterier är väl underbyggt, men detta gäller inte i lika grad för specialistofficerare. Redan yrkesbeteckningarna signalerar att det finns en grundläggande skillnad i hur de båda kategorierna uppfattas i organisationen. Ända sedan tvåbefälsreformen har begreppet yrkesofficerare inbegripit både officerare och specialistofficerare (Försvarsmaktens årsredovisningar 2010–2020). Begreppet "taktisk

officer” används ofta helt oproblematiskt ute i organisationen, på förbandsnivå, för att tydliggöra skillnaden mellan de två kategorierna av yrkesofficerare, men det är en benämning som knappast fått någon användning i officiella sammanhang. Om man vill understryka likvärdigheten mellan kategorierna så vore det logiskt att införa benämningarna ”taktiska officerare” och ”specialistofficerare” som kategorier under ”yrkesofficerare”. En annan nomenklatur som funnits med under lång tid och som signalerar brist på likvärdighet är att (taktiska) officerare benämns OF (Officers) och specialistofficerare OR (Other Ranks); det senare inbegriper också gruppbefäl, soldater och sjömän (Tabell 1). Här skulle specialistofficerare kunna ges benämningarna SO1-SO5 och därmed förses med en egen kategorisering. Detta skulle också innebära något av en klassmarkör, vilket har framhållits vara grundläggande i all professionalisering (Larson 2013).

I professionshänseende har officerarna till skillnad från andra försvarsanställda en lång historisk tradition som underbygger deras yrkesmonopol och som lett till utveckling av en stark kåranda. När Överbefälhavaren 2021 beslutade att NBO-officerare med grad löjtnant eller kapten framgent har att välja mellan att söka högre tjänst eller, om de stannar i befattning som specialistofficerare, senast 2023 omgäldas till motsvarande OR-kategori, så togs detta mycket negativt upp av Officersförbundet (Fresker 2021). Att den förhärskande institutionella logiken, manifesterad i gradsystemet, har djupa historiska rötter framgår också i en intervju med en specialistofficer i marinen:

*Så det är många taktiska officerare (...) som nu blir tvingade att omgäldas sig till specialistofficerare. Och här just nu är det en väldigt stor debatt just nu inom Försvarsmakten ... där det är många taktiska officerare som känner att dom blir degraderade till specialistofficerare. Och det stärker ju den där tesen om att vi ses som underofficerare ... när taktiska officerare ser sig själva som degraderade när dom tvingas att byta över.*

Benämningen ”underofficerare” avskaffades 1972, men begreppet lever fortfarande kvar, 50 år senare.

En person verksam centralt med strategisk personalplanering sammanfattade: ”Det enda sättet att sluta för en officer är att gå i pension, eller att dö i strid.” (Blomsterberg & Kadefors 2009). Det är uppenbart att officerarna representerar en stark profession; av historiken framgår att dessa kunnat påverka hur Försvarsmakten tagit sig an genomförandet av olika personalpolitiska utmaningar. Tvåbefälsreformen genomfördes i ett läge när Försvarsmakten hade fått nya säkerhetspolitiskt definierade uppgifter, vilket medförde förbandsnedläggningar, omfattande personalminskningar och behov av förändrade kompetensprofiler; det rådde stor övertalighet av äldre stabsofficerare som saknade uppgift i den nya organisationen. Men det framgår av historiken

att förhållandevis få officerare avskedades på grund av arbetsbrist: olika (mycket kostsamma) pensionslösningar förhandlades fram, kravet på att alla officerare skulle skriva på avtal om utlandstjänst implementerades mycket långsamt, och (vilket har stor betydelse i diskussionen om specialistofficerares aktuella situation) ett stort antal officerare gavs möjlighet att söka befattning som specialistofficer utan att deras militära grad förändrades, och riskerade därmed inte att bli uppsagda på grund av arbetsbrist. Riksrevisionen konstaterade i en rapport 2009 rörande personalförsörjningen att det finns ett starkt kårintresse ”som riskerar att skapa en dubbel lojalitet som försvagar arbetsgivarrollen.” Dessa iakttagelser överensstämmer med Abrahamssons (1972) utsaga beträffande den militära professionen: ”De har vissa övertygelser, de har gemensamma intressen och kan förväntas stödja och driva politiska förslag som är i linje med dessa övertygelser och intressen.” Men när förslagen inte är i linje med den militära professionens intressen och övertygelser kommer de enligt Abrahamsson att stöta på motstånd.

Det har framgått ovan att en stor del av specialistofficersbefattningarna fortfarande upprätthålls av akademiskt utbildade officerare. För Försvarsmakten har det inneburit samtidig lösning på flera problem: övertaligheten har kunnat hanteras smidigt, väl kvalificerade personer har kunnat placeras på nyckelpositioner ute i organisationen; bristen på specialistofficerare har motverkats i ett skede där det funnits ett stort behov av ett inflöde till befattningar som specialister. Men för specialistofficerarna har det varit problematiskt: åtgärden kan sägas utgöra en av de faktorer som motverkat möjligheten för denna kategori att utvecklas till en egen profession.

För specialistofficerarna innebär detta att man konfronteras med en annan yrkesgrupp som redan har tillägnat sig alla de attribut som tillordnas en etablerad profession, inbegripet diskretionskravet. Konkret betyder detta exempelvis att karriärutvecklingen hindras av att personer tillhörande den konkurrerande professionen besätter befordringstjänster som högre specialistofficerare. Och löneutvecklingen bestäms fortfarande enligt de normer som utvecklats för officerare, och som baseras på uppnådd tjänstegrad snarare än befattning. Ydén och Hasselbladh sammanfattade (2010 s.41):

*Försvarsmaktens karriärsystem utgör en institutionell logik som strukturerar svenska officerares upplevelse av det egna yrket och av organisationen i stort. Karriärsystemet formar och riktar individers ambitioner, och förbinder dem därmed med reproduktion av institutionaliserade föreställningar. Militär karriär uttrycks i ett gradsystem, som utgör Försvarsmaktens helt dominerande kompetensindikator.*

I en studie av officerares och specialistofficerares yrkesintroduktion och utbildning fann Österberg m fl (2020) att valet mellan en karriär som officer eller specialistofficer i stor utsträckning var individuellt betingat och att karriärutvecklingen behövde tydliggöras

för att underlätta detta val. Den ”horisontella karriären”, som varit en viktig del av det officiella narrativet, har inte förverkligats. Den säkerhetspolitiska analysen och inrättandet av befattningskategorin specialistofficerare 2007 utgjorde något av en ”take-off” i professionaliseringshänseende (Rostow 1959), men därefter har processen mer eller mindre avstannat. Det är uppenbart svårt för specialistofficerarna att göra sin röst hörd och åstadkomma förändringar på central nivå i organisationen.

Specialistofficerarnas fackliga representation skulle kunna fungera som en hävstång när det gäller yrkesgruppens professionalisering och öka deras möjligheter att utveckla organisationens institutionella logik. Men såväl taktiska officerare som specialistofficerare (liksom också anställda soldater och sjömän) organiseras fackligt av Officersförbundet. Det finns röster som anför att specialistofficerarna avtalsmässigt har hamnat mellan stolarna, mellan soldaterna och de taktiska officerarna, och att det inte har förhandlats fram specifika löne- och karriärutvecklingsavtal för just specialistofficerskåren (Dandeker 2019). Officersförbundet angav (2014) som en framtidsvision att, ”med stigande nivåer hos specialistofficeraren kommer gränserna mellan personalkategorierna inom yrkesofficerskåren att suddas ut. Befattningar där kraven på kunskap och förmåga avseende taktik – stridens förande, chefskap/ledarskap och rollen som arbetsgivare är styrande kan även bemannas med specialistofficerare.” Men det har dröjt länge innan specialistofficerarna fått en representant i förbundsstyrelsen; ännu 2021 rör det sig om ett mycket litet fåtal.

Sammantaget talar mycket för att specialistofficerarna i dag utgör en marginaliserad grupp med små möjligheter att påverka organisationens institutionella logik. I organisatoriskt hänseende föreligger därmed en asymmetri mellan professionalisering och institutionalisering som enligt Rise och Wickert (2017) utgör ett grundläggande hinder i professionaliseringsprocessen.

Efter införandet av tvåbefälssystemet har vissa förutsättningar för professionalisering av specialistofficerarna uppfyllts: utbildningsgången har reglerats, vilket betyder att grundläggande behörighetskrav har införts; även vidareutbildningar av redan yrkesverksamma specialistofficerare har utvecklats. Men för att fullt ut professionalisera specialistofficerarna krävs att NBO-officerarna fasas ut från specialistofficersbefattningarna, att specialistofficerarnas karriär- och löneutveckling förbättras och tydliggörs, att statusen för kategorin lyfts t ex genom att specialistofficerare placeras på ledande och synliga befattningar i organisationen. Kunskapsområdet militär teknologi behöver få ett erkännande. När allt kommer omkring, med Dandekers ord: ”Även om specialistofficerares expertis är grundad i yrkeserfarenhet och officerare utrustats med akademisk utbildning, så utgör båda lika centrala delar av militäryrket.”

Trebefälsreformen 2019 kan på sikt innebära att första steget tagits när det gäller möjligheter till förbättrad karriär- och löneutveckling för specialistofficerare. Sannolikt kommer det att ha stor betydelse att det om några få år kommer att finnas många fler specialistofficerare än taktiska officerare i organisationen.

## Effekter av inträngning och utestängning

Till yrkesgrupper som ofta framhållits i professionsforskningen som exempel på klassiska professioner räknas militärer, läkare och präster (t ex Abrahamsson 1972). I vår undersökning finner vi att det i det militära sammanhanget är officerarna som uppfyller de angivna kriterierna, medan specialistofficerarna inte gör det: de kan snarast karakteriseras som en semiprofession. Det är intressant att jämföra det militära området med sektorer där läkare och präster utgör etablerade professioner, med särskild hänsyn till hur professionaliseringen av sjuksköterskor respektive diakoner har utvecklats. Har, med Larsons ord (2013), ”kollektivets sökande efter en speciell social status och försök till uppåtriktad social mobilitet” haft framgång i dessa yrkesgrupper?

Inom hälso- och sjukvårdssektorn har professionaliseringsprocessen för sjuksköterskorna i flera avseenden varit framgångsrik, något som har underlättats av att de av Socialstyrelsen tidigt identifierades som medicinalpersonal med särskilda behörighetskrav. År 1997 blev sjuksköterskeutbildningen dessutom en högskoleutbildning; för det specifika akademiska området som utvecklades, vårdvetenskap, hävdades att den inte var underordnad läkarnas medicinska kunskap utan utgjorde en sidoordnad och komplementär vetenskap. Distriktssköterskor med viss utbildning i farmakologi och sjukdomslära fick förskrivningsrätt 1994. Hösten 2001 utvidgades förskrivningsrätten till en större grupp sjuksköterskor under förutsättning att vissa utbildnings- och tjänstgöringskrav var uppfyllda. Sjuksköterskorna har förhållandevis goda möjligheter till vidareutbildning, både när det gäller specialistfunktioner och arbetsledande uppgifter. Löneutvecklingen är ganska god jämfört med många andra kvinnodominerade yrken, men lönegapet till den etablerade professionen, läkarna, är fortsatt stort: de genomsnittliga månadslönerna för exempelvis operationssjuksköterskor och specialisläkare var år 2020 ca 42 200 respektive 79 200 kronor (SCB lönestatistik 2020). De flesta sjuksköterskor är medlemmar i vårdfacket, ett TCO-förbund.

De allra flesta diakoner arbetar inom Svenska Kyrkan. Diakonen är en länk mellan kyrka och samhälle och har ofta kontakt med socialtjänst, sjukhus, arbetsförmedling, försäkringskassa och ideella organisationer. Att leda andakter och medverka i gudstjänster ingår också i arbetsuppgifterna. Även om diakoni utförd av yrkesgruppen diakonissor har en lång historia i Sverige var det inte förrän i kyrkoordningen av år 2000 som diakoner kom att etableras som ett ämbete inom Svenska Kyrkan. För behörighet att antas till diakonutbildning krävs kandidatexamen eller motsvarande. Många diakoner har tidigare arbetat inom andra yrken, t ex som socionom eller sjuksköterska. Diakoner vigs till tjänstgöring av biskopen i det stift där de avses bli verksamma. Vigningen föregås av en prövning i en antagningsnämnd och baseras på både formella och personliga hänsynstaganden. Prästers och diakoners behörigheter skiljer sig åt, vilket är ett resultat av kyrkans tredelning av ämbeten i biskop, präst och diakon.

**Tabell 2** Professionskriterier för tre yrkesgrupper.

Kriterier	Sjuksköterskor	Diakoner	Specialistofficerare
Utbildningskrav	Högskola	Magisterutbildning, kompletterande utbildning vid Svenska Kyrkans pastoralinstitut	Kurser vid Militärhögskolan, Markstridsskolan eller Sjöstridsskolan, kompletterande utbildning vid militär funktionsskola
Auktorisation	Legitimation av Socialstyrelsen	Vigning av biskop	Examination av Försvarsmaktens utbildare
Teoretisk grund	Medicin, Vårdvetenskap	Teologi, diakoni	Militär teknologi
Gemensamma etiska normer	Uppförandekod, yrkesemble	Uppförandekod, ämbetsdräkt	Uppförandekod, uniform med gradbeteckning
Kåranda	Stark	Måttlig	Måttlig
Inträngning	Ja, via stark facklig organisation	Nej, regelsystemet hindrar, facklig organisation med delad lojalitet	Nej, facklig organisation med delad lojalitet
Utestängning	Ja, gentemot undersköterskor	Nej	Nej
Karriärutveckling	God	Svag	Svag
Löneutveckling	Måttlig	Svag	Svag
Konflikt gentemot etablerad profession?	Ja, gentemot läkare	Ja, gentemot präster	Ja, gentemot (taktiska) officerare



Diakoner får av formella skäl inte handha sakramenten (dop och nattvard); det är ovanligt att de tillåts förrätta begravningsgudstjänst eller viga till äktenskap, och de kan inte bli kyrkoherdar. Allt detta upplevs av många som begränsande (Nätverket för främjande av diakonalt ledarskap 2021). Den lokala chefen, kyrkoherden, har små möjligheter att på eget initiativ utöka diakonernas arbetsuppgifter. Karriärmöjligheterna är därmed obetydliga: inte många diakoner kan räkna med att få arbetsledande tjänster med budgetansvar. Det gör att löneutvecklingen är förhållandevis svag. Den genomsnittliga månadslönen för diakoner var 2016 ca 4 300 kronor lägre än för präster med anställning som komminister; för präster som befordrats till chefer var skillnaden ca 9 500 kronor (Smith 2017). De flesta diakoner är fackligt anknutna till Kyrkans Akademikerförbund, som också organiserar präster.

I Tabell 2 sammanfattas hur väl professionskriterierna hittills är uppfyllda för sjuksköterskor, för diakoner, och för specialistofficerare. Här listas kriterier enligt Abrahamsson (1972) och Hellberg (1991), plus karriär- och löneutvecklingsmöjligheter för de tre yrkena.

Det är uppenbart att av de tre yrkesområdena sjuksköterskorna är de som uppnått den mest framgångsrika professionaliseringen. Det har bland annat tillskapats en rik flora av vidareutbildnings- och möjliggjort en förhållandevis gynnsam karriär- och löneutveckling för många sjuksköterskor. Men dessa framsteg i professionaliseringsprocessen har mött en hel del motstånd (Selberg 2021). Diakoner och specialistofficerare har i jämförelse med sjuksköterskorna genomgått en ofullständig professionaliseringsprocess och kan karakteriseras som semiprofessioner. Deras karriär- och löneutveckling är svag, medan de inom arbetsområdena etablerade professionerna, präster och officerare, har goda möjligheter till karriärutveckling och därmed löneutveckling.

När det gäller faktorer som kan förklara skillnaden mellan yrkesgrupperna i professionaliseringshänseende så kan det konstateras att sjuksköterskorna har en egen stark facklig organisation med bland annat strejkvapnet i sin arsenal, medan många diakoner och specialistofficerare är medlemmar i samma fackförbund som den konkurrerande disciplinen; avsaknad av ett eget förbund med professionella ambitioner är till nackdel i en yrkesgrupps professionaliseringsprocess (Brante 2014). Sjuksköterskorna legitimeras också av en statlig myndighet och är föremål för stor medial uppmärksamhet. Att diakonerna vigs av biskop innebär visserligen en statusmarkering men också att arbetsuppgifter och utvecklingsmöjligheter begränsas rent formellt.

Ett hinder som vi funnit vara särskilt begränsande för specialistofficerarna är att den inom militären etablerade professionen, de taktiska officerarna, har en mycket stark ställning som de kraftfullt hävdar genom både inträngning och utestängning. Den institutionella (och professionella) logik som dominerar Försvarmakten innebär med andra ord att traditionella hierarkier och föreställningar om status och prestige i hög grad är verksamma och påverkar möjligheterna för en ny profession att etablera sig. Detta leder oss till slutsatsen att, i enlighet med Abbots (1988) syn på professioner som autonoma system, den etablerade professionen i en organisation påverkar också

andra yrkesgruppers möjligheter att professionaliseras negativt. Men inte nog med det: den etablerade professionen utgör en så stark maktfaktor att den influerar och genomsyrar hela organisationen och därmed de institutionella logiker som präglar den. Professionens mål blir därmed väl så viktiga som organisationens övergripande mål, något som skapar en institutionell tröghet (Abrahamsson 1972, Freidson 2001). Vi har funnit att detta gäller Försvarsmakten; liknande organisatoriska förhållanden råder också i Svenska Kyrkan och i sjukvården, där ledningsfunktionerna nästan alltid besätts av präster respektive läkare. För yrkesgrupper under utveckling innebär detta att deras professionalisering påverkas negativt. I våra exempel är det sjuksköterskorna som nått längst (men fortfarande inte i lönehänseende, där gapet till läkarna fortfarande är stort). Genom etableringen av begreppet vårdvetenskap har sjuksköterskorna kunnat påverka sjukvårdsorganisationens institutionella logik och därmed uppnått symmetri mellan professionalisering och institutionalisering. Varken diakoner eller specialistofficerare har kommit därtill. De förfogar i dag inte över möjligheter att förändra sin situation på något genomgripande sätt; deras professionaliseringsprocess har mer eller mindre avstannat. Som Inga Hellberg (1991, s.16) påpekade: "Att faktiskt behärska ett kunskapssystem och dess tillämpning räcker inte för att erövra en professionell position."

Det föreligger, som vi sett, många likheter mellan Försvarsmakten och andra områden där etablerade klassiska professioner, som exempelvis hälso- och sjukvården (läkare) och Svenska kyrkan (präster), utmanats av nyetablerade professioner. Sjuksköterskor respektive diakoner utgör yrkesgrupper som i likhet med specialistofficerarna har mött svårigheter att professionaliseras på grund av normer, förgivettaganden och praktiker färgade av en sedan gammalt etablerad profession. En institutionell logik är, som vi inledningsvis beskrev, i hög grad en fråga om mer eller mindre outtalade normativa föreställningar och praktiker som färgar både organisationens och individens identitet och därigenom definierar vilka hierarkier som gäller. Det handlar alltså om en uppsättning strukturella villkor som definierar de tankefigurer som är acceptabla och i sin förlängning även det handlingsutrymme som erbjuds i ett specifikt professionellt eller organisatoriskt sammanhang. När en ny profession ska etableras i en organisation, präglad av djupt rotade institutionella logiker och traditioner, aktiveras därmed ett mer eller mindre medvetet motstånd, som bland annat tar sig uttryck i det som professionsteorin beskriver som inträngning och utestängning.

# Slutsatser

Baserat på professionsteoretisk och institutionell analys har vi funnit att professionaliseringen av den nya befattningskategorin specialistofficerare i Försvarsmaktens organisation har stannat av. Det råder en diskrepans mellan Försvarsmaktens narrativ om specialistofficerarna som "försvarets ryggrad" och deras anställningsvillkor, som kännetecknas av en svag karriär- och löneutveckling. Gradsystemet är den helt dominerande grunden för den militära lönebildningen, medan den "horisontella karriären" för specialistofficerarna, som ska grunda sig i deras ökande skicklighet som militärtekniska specialister, inte har förverkligats.

En huvudorsak till den uteblivna professionaliseringen är att det redan finns en dominerande profession i organisationen, officerarna. Dessa representerar en klassisk profession som dominerar Försvarsmaktens institutionella logik, medan specialistofficerarna utgör en marginaliserad grupp som fortfarande efter 14 år saknar reellt inflytande över organisationens institutionalisering. Det råder en asymmetri mellan professionalisering och institutionalisering som försvårar själva professionaliseringsprocessen. Vi finner att liknande svårigheter har mött sjuksköterskor och diakoner i deras respektive organisationer, sjukvården och Svenska Kyrkan; även dessa domineras av klassiska professioner: läkare och präster. Vi hävdar att närvaron av en redan etablerad stark profession i en organisation utgör en hämmande faktor i professionaliseringen av andra yrkesgrupper.

Den studie av specialistofficerarnas professionalisering som här presenterats och som visat på de organisatoriskt betingade hinder som denna yrkesgrupp möter, bör följas upp med forskning som belyser hur Försvarsmakten tar sig an den nödvändiga förändringen av organisationens förhärskande institutionella logik. Det vore angeläget att genomföra parallella studier också beträffande sjuksköterskor och diakoner i deras respektive organisationer. Vi har vidare i den här aktuella framställningen inte berört genderaspekten, detta på grund av att vi genomfört endast ett fåtal intervjuer med kvinnliga specialistofficerare. Med hänsyn till Försvarsmaktens uttalade vilja att öka andelen kvinnor i denna befattningskategori så vore ett sådant följdprojekt av stort värde.



# Sammanfattning

Kadefors R, Gillberg G & Holmer J (2022) *Professionalisering med förhinder: etableringen av en ny militär befattningskategori*. *Arbetsliv i omvandling* 2022:1. Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet.

Arbetslivets omvandling innebär stora förändringar för många yrkesgrupper, inte minst i offentlig sektor, där teknikutvecklingen medför nya kompetens- och behörighetskrav. Detta kan samtidigt innebära nya möjligheter till professionalisering. Vi har här följt professionaliseringsprocessen för specialistofficerare, en ny tekniskt inriktad befattningskategori inom den svenska Försvarsmakten, under perioden 2006–2021, och kartlagt vilka hinder som försvårat deras professionalisering. Studien baseras på källmaterial från försvarsbeslut, utredningsrapporter, artiklar i fackpress och debattinlägg. Vidare har inom ramen för ett pågående forskningsprogram specialistofficerare, fackliga företrädare, personalhandläggare och utbildare intervjuats om sin syn på specialistofficerarnas karriär- och löneutveckling. Vi har funnit att det råder ett stort avstånd mellan den officiella retoriken, ”specialistofficerarna är Försvarsmaktens ryggrad” och det faktiska utfallet i form av karriär- och löneutveckling. Ännu 14 år efter introduktionen av den nya befattningskategorin kan specialistofficerarna kategoriseras som en semiprofession, genom att de saknar centrala attribut som karakteriserar en klassisk profession; deras ställning i organisationen är alltså förhållandevis svag. Institutionella logiker, bland annat i form av en historiskt betingad syn på officersyrkets uppdelning i officerare och underofficerare, motverkar etableringen av en ny profession vid sidan av den existerande officersprofessionen. Även om samarbetet på förbandsnivå ofta fungerar utmärkt så finns ett motstånd centralt i organisationen, en institutionell tröghet, som begränsar specialistofficerarnas möjligheter till karriär- och löneutveckling. Officersprofessionen uppvisar tecken på såväl utestängning som inträngning, båda centrala begrepp inom professionsteorin, och den spänning som uppstår i organisationen kan i stor uträkning förstås som en effekt av att den rådande institutionella logiken utmanas i anslutning till etableringen av en ny profession.



# Summary

Kadefors R, Gillberg G & Holmer J (2022) *Professionalisering med förhinder: etableringen av en ny militär befättningskategori*. [Professionalization with obstacles. The establishment of a new military occupational category.] *Arbetsliv i omvandling* 2022:1. Department of Sociology and Work Science, University of Gothenburg.

The transformation taking place in working life affects many occupational groups, particularly in the public sector, where new technologies introduce new requirements with respect to the competence and qualifications of employees. This development might offer possibilities for new groups to professionalise. We have monitored the professionalization process for specialist officers, a new military occupational category in the Swedish Armed Forces. The term “specialist officers” was introduced to mark a distinction with respect to traditional non-commissioned officers; they would represent an occupational group with deep insights in military technology. We mapped the obstacles impairing their professionalisation. The study was based on document sources from defence decisions, governmental studies, official reports presented by the Swedish Army, and opinion pieces published in professional journals. Interviews were carried out with specialist officers, trade union representatives, personnel officers and educators concerning the career and wage development of this occupational group. It was found that there is a gap between the official narrative “the specialist officers are the backbones of the Army” and reality in terms of actual career and wage development. Specialist officers, still fourteen years after the introduction of the category, can be categorized as a semiprofession; their organizational status remains comparatively weak. Institutional logics based on a historical view of the division of the military into officers and non-commissioned officers, counteract the development of a new profession alongside the existing officer profession. Even though the cooperation between the occupational groups may work well at the unit level, a resistance exists at the central level of the organization, representing an institutional inertia that limits the possibilities of the special officers. The officer profession shows signs of usurpation as well as closure, central concepts in profession theory, and the organizational tension can be understood as an effect of the current institutional logics being challenged by the appearance of a new occupational group that could potentially establish itself as a profession in its own right.





# Referenser

- Abbott A (1988) *The System of Professions*. Chicago: University of Chicago Press.
- Abrahamsson B (1972) *Military Professionalization and Political Power*. Beverly Hills: SAGE.
- Blomsterberg M & Kadefors R (2009) *Utvärdering av karriärväxlingsprojektet*. Institutionen för arbetsvetenskap, Göteborgs universitet.
- Brante T (2014) *Den professionella logiken. Hur vetenskap och praktik förenas i det moderna kunskapsamhället*. Stockholm: Liber.
- Charmaz K (2014) *Constructing grounded theory. 2nd edition*. Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Dandeker C (2019) Ett nödvändigt partnerskap med friktion. *Officerstidningen* 7:30.  
<https://www.officersforbundet.se/globalassets/pdf/officerstidningen/2019-2020/officerstidningen-7-2019.pdf>
- Dandeker C & Ydén K (2019) Military professionalism and the NCOs – Sweden in international perspective. *Proc. Inter-University Seminar on Armed Forces and Society*. Brenton, Washington D.C. (abstract)
- Freidson E (2001) *Professionalism. The Third Logic*. Cambridge: Polity Press.
- Fresker L (2021) ÖB bortsåg från Officersförbundets råd. *Officerstidningen* 2021 3:3.
- Friedland R & Alford R (1991) Bringing society back in: symbols, practices, and institutional contradictions. In: Powell W & DiMaggio P J (red) *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago: University of Chicago Press, Pp. 232-266.
- Försvarsmakten (2008) *Försvarsmaktens årsredovisning 2007. Huvuddokument*. <https://www.forsvarsmakten.se/siteassets/4-om-myndigheten/dokumentfiler/arsredovisningar/arsredovisning-2007/ar-07-huvuddokument.pdf>
- Försvarsmakten (2015) *Försvarsmaktens årsredovisning 2014. Bilaga 2. Personalberättelse*.  
<https://www.forsvarsmakten.se/siteassets/4-om-myndigheten/dokumentfiler/arsredovisningar/arsredovisning-2014/hkv-2015-02-16-fm-2014-3782-4-forsvarsmaktens-arsredovisning-bilaga-2-3.pdf>
- Försvarsmakten (2016) *Försvarsmaktens årsredovisning 2015. Bilaga 1. Personalförsörjningsreformens effekter*.  
<https://www.forsvarsmakten.se/siteassets/4-om-myndigheten/dokumentfiler/arsredovisningar/arsredovisning-2015/160122-003-forsvarsmaktens-arsredovisning-15-bilagor.pdf>

- Försvarsmakten (2019) *Försvarsmaktens årsredovisning 2018. Bilaga 1. Personalberättelse*.  
<https://www.forsvarsmakten.se/siteassets/4-om-myndigheten/dokumentfiler/arsredovisningar/arsredovisning-2018/hkv-2019-02-21-fm2018-10243.7-bilagor-oppna-fmar-2018.pdf>
- Försvarsmakten (2021) *Försvarsmaktens årsredovisning 2020. Bilaga 1, Personalberättelse*.  
<https://www.forsvarsmakten.se/siteassets/4-om-myndigheten/dokumentfiler/arsredovisningar/arsredovisning-2020/forsvarsmaktens-arsredovisning-2020-bilaga.pdf>
- Gade P (2003) Organizational commitment in the military: an overview. *Military Psychology* 15(3): 163.  
 doi:10.1207/S15327876MP1503\_01
- Gertsson J (2009) *Försvarsmaktens befälssystemreform - från ny befälsordning till tvåbefälssystemet. Krigsvetenskap PYO 360*. Karlskrona: Sjöstridsskolan.  
<http://fhs.diva-portal.org/smash/get/diva2:234083/FULLTEXT01.pdf>
- Gillberg G, Holmer J, Kadefors R & Östebo A (2019) Institutionella logiker och målkonflikter vid införande av nya riktlinjer för personalutveckling. *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 25(3-4): 48-66.  
<http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:kau:diva-75433>
- Gillberg G, Holmer J, Kadefors R & Östebo A (2020) *Rekrytera och behålla. Faktorer som påverkar karriärval för soldater/sjömän och specialistofficerare. Årsrapport 2020*. Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet.
- Gillberg G, Kadefors R, Holmer J & Östebo A (2021a) Meaningfulness and coherence? Experiences among young soldiers in the Swedish Armed Forces. *Nordic Journal of Working Life Studies* 11(3): 63-84.  
<https://doi.org/10.18291/njwls.123905>
- Gillberg G, Holmer J, Kadefors R & Östebo A (2021b) *Rekrytera och behålla. Faktorer som påverkar karriärval för soldater/sjömän och specialistofficerare. Årsrapport 2021*. Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet.
- Haglund M (2006) *Insatsförsvaret behöver en ny officersutbildning*. Kungl. Krigsvetenskapsakademiens Handlingar 2006:2.  
<https://docplayer.se/1999276-Pa-forsvarsmaktens-hemsida-finns.html>
- Hedin O (2011) *Försvarets förutsättningar – en ESO-rapport om erfarenheter från 20 år av försvarsreformer*. Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi 2011:2. Stockholm: Försvarsdepartementet.  
[https://eso.expertgrupp.se/wp-content/uploads/2013/08/2011\\_2-till-webben.pdf](https://eso.expertgrupp.se/wp-content/uploads/2013/08/2011_2-till-webben.pdf)
- Hedlund E (2010) *Specialistofficerskåren, en yrkeskår i vardande*. Stockholm: Försvarshögskolan.
- Hellberg I (1991) *Professionalisering och modernisering. En studie av nordiska akademiker i offentlig tjänst*. Stockholm: Arbetslivscentrum.
- Hård af Segerstad J (2018) Nu införs trebefälssystemet: ”Systematiken har varit för rörig”. *Officerstidningen* 8:8.
- Larson M S (2013) *The Rise of Professionalism*. Berkeley: Berkeley University Press.
- Layder D (1998) *Sociological Practice: Linking Theory and Social Research*. London: SAGE.

- Kadefors R, Ohlsson B & Blomsterberg M (2011) *En effektivare karriärväxling för officerare*. Institutionen för Arbetsvetenskap, Göteborgs universitet.
- Kadefors R & Blomsterberg M (2011) A Swedish programme for phasing out older employees based on consent and social responsibility. I: *Working and Ageing. Guidance and Counselling for Mature Learners*. Thessaloniki: Cedefop. Publications Office of the European Union Pp. 244–260.
- Meyer J & Allen N (1997) *Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application*. Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Mutch A (2019) *Reframing Institutional Logics. History, Substance and Practices*. New York and Abingdon: Routledge.
- Nätverket för främjande av diakonalt ledarskap (2021). Ny roll för diakonen fortsätter växa fram. *Kyrkans Tidning* 25/26:11.
- Officersförbundet (2014) *Officersprofessionen och relationen mellan officerare, specialistofficerare och gruppbefäl - organisering och utbildning*.  
<https://www.officersforbundet.se/globalassets/pdf/materiel--avtal/foldrar-och-rapporter/officersprofessionen---relationen-mellan-officerare-specialistofficerare-och-gruppbefal.pdf>
- Officersföreningen vid P4 (2014) Strid om gruppchefslöner på P4. *Officerstidningen* 7: 8.
- Pache A-C & Santos F (2013a) Inside the hybrid organization: Selective coupling as a response to competing institutional logics. *Academy of Management Journal* 56(4), Published Online 27 Sep 2012.  
<https://doi.org/10.5465/amj.2011.0405>
- Pache A-C & Santos F (2013b) Embedded in hybrid context: How individuals in organizations respond to competing institutional logics. In: Mounsbury M & Boxenbaum E (red) *Institutional Logics in Action, Part B (Research in the Sociology of Organizations)* Pp. 3-35.
- Parkin F (1979) *Marxism and Class Theory. A Borgeous Critique*. London: Tavistock.
- Riksdagen (2014) *Starkare försvar för en osäker tid*. Departementsserien 2014:20. Stockholm: Regeringskansliet.  
<https://www.regeringen.se/49bb69/contentassets/7f2ab5930a3c49c38f4ade73eca07475/forsvaret-av-sverige---starkare-forsvar-for-en-osaker-tid>
- Riksrevisionen (2009). *Försvarsmaktens personalförsörjning – med fokus på officersförsörjningen*. RiR 2009:11.  
[https://riksrevisionen.se/download/18.78ae827d1605526e94b2e317/1518435472062/RIR\\_%202009\\_11.pdf](https://riksrevisionen.se/download/18.78ae827d1605526e94b2e317/1518435472062/RIR_%202009_11.pdf)
- Riksrevisionsverket (1998) *Officerarna i försvaret – utbildning, utnyttjande och kompetens*. RRV rapport dnr 23-97-4152.
- Rise D & Wickert C (2017) Reconsidering the ‘symmetry’ between institutionalization and professionalization: the case of corporate social responsibility managers. *Journal of Management Studies* 54(5): 613-646.  
<https://doi-org.ezproxy.ub.gu.se/10.1111/joms.12244>

- Rostow W W (1959) *Industrisamhällets utvecklingsstadier: ett icke-kommunistiskt manifest*. Stockholm: Byrån för ekonomisk information.
- SCB (2021). *SCB Lönestatistik 2020*.
- Scott W R (2014) *Institutions and Organizations: Ideas, Interests and Identities*. 4. ed. Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Selberg R (2021) Sjuksköterskeyrket som professionellt projekt - en feministisk analys av en vårdprofession. In: Franzén C & Tzimoula D (red), *Genus och professioner*. Lund: Studentlitteratur Pp. 89–116
- Smith A (2017) *Diakon- och prästämbetena i Svenska kyrkan. En studie av likheter och skillnader vad gäller arbetsuppgifter, legitimitet och resurser*. Centrum för teologi och religionsvetenskap, Lunds universitet.  
<https://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordId=8925499&fileId=8926027>
- Suddaby R & Viale T (2011) Professionals and field-level change: Institutional work and the professional project. *Current Sociology* 59(4): 423–442.  
 doi: 10.1177/0011392111402586
- Svensk Sjuksköterskeförening (2017) Undersköterska kan inte bli ett legitimerat yrke. Ledare, *Omvårdnadsmagasinet* 2017:5.  
<https://swenurse.se/omvardnadsmagasinet/tidigare-nummer/omvardnadsmagasinet-nr-5---2017/underskoterska-kan-inte-bli-ett-legitimerat-yrke>
- Thilander P (2013) *Personalarbete och HR-transformation – om samspel mellan linjechefer och HR-medarbetare*. Doktorsavhandling, Handelshögskolan, Göteborgs universitet.
- Thornton P H, Ocasio W & Lounsbury M (2012) *The Institutional Logics Perspective: a New Approach to Culture, Structure, and Process*. Oxford: Oxford University Press.
- Tolgfors S (2011) Blogginlägg, 12 december 2011.
- Ydén K & Hasselbladh H (2010) *En kär på rätt kurs? En ESO-rapport om försvarets framtida kompetensförsörjning*. Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi 2010:1. Stockholm: Försvarsdepartementet.
- Åkesson K & Nyström C (2018) *Flerbefälssystemet. Vad blev inte som man tänkt sig och varför?* Institutionen för statsvetenskap, Karlstads universitet.
- Österberg J, Oskarsson E & Nilsson J (2020) Perceptions of officer training among newly employed officers and specialist officers in the Swedish armed forces - a qualitative study. *Scandinavian Journal of Military Studies* 4(1): 50–61.