



## Självständigt arbete krigsvetenskap (15 hp)

Författare		Program/Kurs
Kadett Mikael Pärnering		OP08-11/ SA VT 2011
Handledare		
Kommendörkapten Marcus Mohlin		Antal ord: 10 633
<p><i>Utgör Privata Militära Företag en tillgång eller ett hot mot den svenska Försvarmakten gällande återrekrytering med soldaterna ur FS21 i huvudfokus?</i></p> <p><i>Does Private Military Companies represent a threat or an asset to the Swedish Armed Forces regarding re-recruitment with the focus on the soldiers of FS21?</i></p>		

## Abstract

**Subject:** Independent essay in War Science (15 points) which debate the question if Private Military Companies is an asset or a threat to the Swedish Armed Forces regarding re-recruitment with focus on the soldiers of FS21.

That which is investigated is the general attitude amongst soldiers who have completed their conscript duty according to the old conscript system and now is employed in order to conduct a tour abroad with Afghanistan as area of operations. Further investigated is their attitude against the Swedish Armed Forces as an employer, as well as the private sector which want/could benefit from the skills the soldiers is possessing. Could the soldiers see themselves leave the Armed Forces before the contract has expired in benefit of private companies which claim they solve similar tasks.

**Purpose:** The purpose with this essay is to contribute with knowledge about a number of employed soldiers' attitude against Private Military Companies. Further; if the soldiers believe the Armed Forces provide them as they think they deserve/ want in order to stay and not leave their job in favour of PMC:s, and through it clarify what the soldiers value as employees.

**Order of Approach, Method and Material:** The method I'm using is a survey in which soldiers and squad leaders have answered the questions. The soldiers and squad leaders is further referred to as "the soldiers". These soldiers were consisting of 59 males and females which were in the final stage of the preparation for their Afghanistan tour. The name of the tour is FS21

**Result:** According to the survey a great number of respondent soldiers claimed they would leave the Swedish Armed Forces in order to be employed in a PMC if the salary would prove to be better. The things that were most important to the soldiers were the colleagues and a fun job as well as the closest in command. After that the salary was vital. At the bottom, according to the soldiers, was an ethical and fair job which would be highly valued in the eyes of the public. According to the statements made by the soldiers the main reasons to stay in the Armed Forces was the group cohesion, the fellowship, the friends and the closest in command. It's not about the Armed Forces as a department or an employer, it's the colleagues.

**Conclusion:** This doesn't collide with van Doorns theory<sup>1</sup>, it merely enhance the statement which van Doorn expresses; that the abandonment of the conscript system will force the state management out on the labour market embossed by a harsh competition of the working force. In lack of possibility to measure up with the civil salary capacity the consequence could fairly be that the troops are recruited from marginalized groups, which threatens the Armed Forces capacity. This could also mean that the Armed Forces train and educate individuals from marginalized groups, as well as the ordinary male or female, and of a sudden they are most attractive at the civil sector which appreciate military skills and knowledge and see it as something they could benefit from.

This request that the Swedish Armed Forces have an ambition to keep the soldiers it educate, a more active work in keeping the soldiers in the own organisation – merely by meeting the needs of the soldiers. It is a constant necessitate re-recruiting every day, not when the contracts reaches its due date.

**Keywords:** Privata Militära Företag, PMF, Private Military Company, PMC, Privata Säkerhetsföretag, PSF, Private Security Company, PSC, FS21, Försvarsmakten, Personalpolitik. Maslow, Jacques van Doorn

---

<sup>1</sup> The theory made by Jacques van Doorns is further defined in the Swedish language on page 15. Thomas Magnusson, Proletärer i uniform, (Chalmers, 1987) s.3.

## Sammandrag

**Ämne:** Självständigt arbete i Krigsvetenskap (15HP) som behandlar frågan huruvida Privata Militära Företag är en tillgång eller ett hot mot den svenska Försvarsmakten gällande återrekrytering med soldaterna ur FS21 i huvudfokus. Med återrekrytering menas förnyelse av kontrakt som löper mot sitt slut.

Det som undersöks är bland annat den generella inställningen hos soldater som har gjort militärtjänst enligt det gamla värnplikssystemet och nu är anställda med målsättning att genomföra utlandsmission med Afghanistan som operationsområde. Vidare undersöks deras inställning till Försvarsmaktens personalpolitik samt deras inställning till den privata sektorn som vill/kan dra nytta av kompetensen som soldaterna besitter. Skulle dessa soldater kunna tänka sig att lämna Försvarsmakten till förmån för privata företag som säger sig kunna lösa liknande uppgifter, och detta innan kontraktet med Försvarsmakten löpt ut?

**Syfte:** Syftet med denna uppsats är att bidra med kunskap om inställningen hos anställda soldater ur FS21. Hur är deras inställning till Privata Militära Företag? Vidare att undersöka om Försvarsmakten, enligt dessa soldater, erbjuder dem det som önskas/anses skäligt för att inte lämna sin anställning till förmån för PMF och därigenom klargöra vad det är soldaterna värderar som anställd.

**Genomförande, Metod, Material:** Metoden jag nyttjat mig av är en respondentundersökning genom en enkät. Enkätundersökningen har genomförts där soldater och gruppchefer har svarat på frågorna. Soldaterna och gruppcheferna benämns genom uppsatsen som enbart "soldaterna". Dessa soldater utgjordes av 59 män och kvinnor som då var i slutskedet på sin utbildning och i sina förberedelser för utlandsmission till Afghanistan. Missionens benämning är FS21.

**Resultat:** Genom enkätundersökningen påpekade väldigt många av de tillfrågade soldaterna att de skulle lämna Försvarsmakten för att istället ta anställning inom ett PMF om lönen visade sig vara bättre. Det som var viktigast för soldaterna var arbetskamrater och ett roligt jobb samt den närmaste chefen. Därefter var lönen att betrakta som vital. På näst sista plats hamnade enligt soldaterna ett etiskt och korrekt arbete som i allmänhetens ögon är högt värderat. Enligt de uttalanden som soldaterna gjort i fritextsvaren så är det främst gruppsammanhållningen, samhörigheten, kamraterna och den närmsta chefen som är anledningen till att stanna. Det är inte Försvarsmakten som myndighet eller arbetsgivare i sig, utan kollegorna.

**Slutsatser:** Detta krockar inte med van Doorns teori<sup>2</sup>, utan snarare förstärker det påståendet som van Doorn uttrycker om att övergivandet av värnplikssystemet medför att statsledningen tvingas ut på en arbetsmarknad präglad av en hård konkurrens om arbetskraften. I brist av möjligheter att följa de civila lönetrenderna kan följderna bli att manskapet kan komma att rekryteras ur marginaliserade grupper och därigenom äventyra försvarskraften. Det kan även betyda att Försvarsmakten tränar upp och utbildar individer ur marginaliserade grupper, tillika som gemene man och kvinna, så att dessa plötsligt blir attraktiva hos den civila sektorn som ser soldaternas kunskap och militära färdigheter som något de kan dra nytta av.

Det krävs av Försvarsmakten att det finns en ambition att behålla de soldater som utbildas, ett mer aktivt arbete i att behålla soldaterna i de egna leden – främst genom att möta soldaternas behov.

Det är en ständig nödvändighet att återrekrytera varje dag, inte enbart när kontraktet börjar närma sig sina slut.

---

<sup>2</sup> Jacques van Doorns teori beskrivs närmare på sidan 15.

Thomas Magnusson, Proletärer i uniform, (Chalmers, 1987) s.3.

## INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. Inledning.....	5
1.1. Uppsatsens disposition .....	6
2. Centrala begrepp .....	7
2.1. Vad är PSF?.....	7
2.2. Vad är PMF? .....	7
3. Frågeställning .....	10
3.1. Syfte.....	10
3.2. Avgränsningar .....	10
3.3. Tidigare forskning .....	11
4. Teorier .....	12
4.1. Maslow .....	12
4.2. Jacques van Doorn.....	15
5. Metod och tillvägagångssätt .....	16
5.1. Material .....	17
5.2. Etik .....	17
6. Resultat.....	18
6.1. Frågorna statistiskt sammanställda utan teoretisk analys.....	18
6.1.1. Kan du tänka dig en karriär inom Försvarsmakten, FM?.....	18
6.1.2. Hur många år kan du tänka dig att arbeta inom FM?.....	19
6.1.3. Vilket ord anser du passar bäst som beskrivning på FM:s personalomsorg?.....	20
6.1.4. Har du tidigare arbetat inom den privata säkerhetsbranschen?.....	21
6.1.5. Har du någon gång blivit kontaktad av ett säkerhetsföretag som erbjuder jobb/anställning? Var du då anställd i FM? .....	21
6.1.6. Har du någon gång blivit kontaktad av ett Privat Militärt Företag, PMF, som erbjudit jobb/anställning? Var du då anställd i FM? .....	22
6.1.7. Efter att ditt kontrakt med FM löpt ut, skulle du kunna tänka dig att ta anställning inom ett PMF? .....	22
6.1.8. Skulle du, innan ditt kontrakt med FM löpt ut, kunna tänka dig att tacka Ja till anställning inom ett PMF? .....	24
6.1.9. Rangordna följande ord enligt vad som för dig är viktigast?.....	26
7. Analys och Diskussion .....	28
8. Avslutning .....	34
8.1. Sammanfattning.....	34
8.2. Förslag på vidare forskning.....	35
9. Källförteckning.....	36
9.1. Litteratur:.....	36
9.2. Internetadresser: .....	36
9.3. Tidskrifter:.....	37
9.4. Dokumentär/Television:.....	37
9.5. Övrigt: .....	37
10. Bilagor .....	38
10.1. Enkät.....	38

## 1. Inledning

I Sverige ändrar vi nu den gamla inställningen med en värnpliktsarmé och fryser pliktlagen till förmån för en övergång mot en yrkesarmé. Soldaterna genomför en grundläggande utbildning för att sedan skriva kontrakt med Försvarsmakten där rollen som soldat<sup>3</sup> ej längre är ett tillfälligt skede i livet enligt pliktlagen, utan utgörs av en möjligen längre tid i livet där rollen som soldat blir ett fast arbete – ett vardagsjobb. Detta medför onekligen att vi om några år kommer att ha bra utbildade och väl dugliga soldater som väljer att lämna Försvarsmakten. Att leva i tron att samtliga soldater som ej genomfört officersutbildning avser arbeta inom Försvarsmakten tills pension är orimligt enligt kontraktens utformande. Enligt kontrakten kan en soldat i den svenska Försvarsmakten vara anställd som längst 8+4 år inom en 18 års period.<sup>4</sup> Detta medför att vi kommer att ha dugliga soldater som enskilt skall anpassas till en civil arbetsmarknad. Soldaterna måste möjligtvis enligt egen försorg<sup>5</sup> skolas om, utbildas inom ett nytt arbete för att påbörja en ny inriktning i livet. Att soldaten under flera år utbildats i Försvarsmakten för att sedan inte kunna nyttja de förmågor han/hon har verkar något orimligt. Finns det ingen som kan se sig kunna utnyttja den kunskap och förmågor som soldaterna, nya i det civila livet, besitter?

PMF, eller Privata Militära Företag, kan vara en intressent av soldaterna. Men att Försvarsmakten släpper sina resurser till den civila marknaden, kan det för Försvarsmakten utgöra ett hot eller en tillgång? Kan det avlasta Försvarsmakten när det gäller civilt meritvärde? Eller finns det en risk att soldaterna slutar i förväg, att de tar avsked från sin soldatroll i Försvarsmakten i ett tidigare skede än planerat då de kan bli erbjudna andra förutsättningar inom den civila marknaden där de kan utnyttja sina kunskaper och förmågor som de erhållit i Försvarsmakten. Kan det bli så att PMF istället utgör ett hot mot Försvarsmakten?

---

<sup>3</sup> Med begreppet soldat menas de individer som arbetar som soldater men ej har genomfört någon form av officers- eller specialistofficers-utbildning.

<sup>4</sup> Avtal OFR/SACO, sida 1, 3§. < [www.forsvarsmakten.se/upload/avtal/avtal-ofr-saco.pdf](http://www.forsvarsmakten.se/upload/avtal/avtal-ofr-saco.pdf) > 2011-05-12, klockan 12.27

<sup>5</sup> I USA erbjuds soldater efter avslutad tjänstgöring möjlighet till arbetsmässor, stöd för utbildning, arbete och återgång till det civila livet. Detta genom ett samarbete mellan armén och arbetsmyndigheten. < <http://www.careeronestop.org/militarytransition/aboutUs.aspx> > (2011-05-23, klockan 15.40)

Försvarsmakten utbildar en duglig soldat och erbjuder en lön för ett arbete. PMF kan finnas som ett skydds nät när kontraktet löpt ut. Men vad händer om PMF istället erbjuder en högre lön, kan soldaten då välja PMF före Försvarsmakten? Har då Försvarsmakten lagt tid, pengar och resurser för att utbilda individer som sedan ”stjäls” av ett privat företag som uppskattar den kompetens som soldaten erhållit från Försvarsmakten? Finns det en risk att Försvarsmakten utbildar, men enbart till förmån för PMF?

### **1.1. Uppsatsens disposition**

I det första kapitlet förs en inledning samt en redogörelse för uppsatsens disposition.

I det andra kapitlet förklaras centrala begrepp i syfte att klargöra särskilda koncept som genom denna uppsats avhandlas. Det är tillika för att läsaren skall få förståelse för skillnaderna mellan de olika begrepp som berörs.

Tredje kapitlet innehåller uppsatsens frågeställning samt syftet. Här berörs även de avgränsningar som gjorts för att besvara frågeställningen. I slutet av kapitlet berörs tidigare forskning och dess koppling till denna uppsats.

I det fjärde kapitlet behandlas de teorier som ligger till grund för den teoretisk koppling som nyttjas för att besvara frågeställningen.

I kapitel fem förklaras den metod och det tillvägagångssätt som valts för att besvara frågeställningen.

I det sjätte kapitlet presenteras det resultat som framkommit genom enkätundersökningen. Detta resultat presenteras till viss del grafiskt genom statistiska presentationer samt kompletteras med förklarande text och skriftliga svar som soldaterna valt att ge.

I kapitel sju genomförs en analys av resultatet kopplat till den teori som tidigare presenterats. En diskussion förs även här för att besvara frågeställningen.

I kapitel åtta återfinns en avslutande sammanfattning samt förslag på vidare forskning.

Den enkät som tillverkats och nyttjats för att besvara frågeställningen återfinns som bilaga i slutet av uppsatsen.

## 2. Centrala begrepp

För att förstå innebörden av uppsatsen krävs det att det i denna text även strävas mot att bringa klarhet i de olika benämningar som görs, de olika verksamheterna som de hänvisas till i frågor och svar. Nedan följer en för denna uppsats definition av berörda begrepp, det vill säga vad de betyder för mig som uppsatsens författare och i detta sammanhang.

### 2.1. Vad är PSF?

Med PSF, Privata Säkerhets- Företag, menas i denna uppsats svenska nationella företag så som Securitas, Svensk Bevakningstjänst och G4S samt liknande företag.

Dessa företag definieras av att de erbjuder skydd av egendom, skydd av person och erbjuder olika former av säkerhetsträning för både privatpersoner, andra företag och stater.

Även om företagen inte är svenska i grund och botten så agerar de dock inom rikets gränser och främst genom väktartjänsten och ordningsvaktstjänsten. De är privata säkerhetsföretag med bevakning som huvudtjänst.<sup>6</sup>

### 2.2. Vad är PMF?

Singers<sup>7</sup> definition av privata militära företag är följande:

Fritt översatt till svenska:

De är företagsorganisationer som handlar inom professionella tjänster kopplat till krigföring. De är bolag som specialiserar sig inom anskaffande av militära förmågor, inkluderat stridsoperationer, strategisk planering, underrättelser, riskbedömningar, operationsunderstöd, träning och teknisk förmåga.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> <<http://www.securitas.com/se/sv/Services1/>> (2011-04-29, klockan 11.04)

<sup>7</sup> Peter Warren Singer är en amerikansk politisk forskare och chef för ”The 21st Century Defence Initiative” på Brookings institution. Singer var även samordnare inom arbetsgruppen för försvarspolitik under Barrack Obamas kampanj för presidenturen. Under 2009 blev Singer utnämnd till en av topp 100 globala tänkare genom Foreign Policy Magazine då de ansåg hans idéer mest påverkat världen det året. Dr. Singer anses vara en av världens ledande experter på förändringar i den moderna krigföringen. <[www.pwsinger.com/biography.html](http://www.pwsinger.com/biography.html)> (2011-04-29, klockan 10.30)

<sup>8</sup> Singer, P. W: Corporate Warriors: the rise of the privatized military industry. (Ithaca: Cornell University Press, 2003). s.7-8

Det rör sig alltså om individer som nyttjar militära kunskaper på ett militärt sätt, dock är de ej militärer inom en statlig myndighet och för närvarande ej heller att betrakta som legosoldater.<sup>9</sup>

De exempel på PMF som gavs i enkäten berörde företag som DynCorp, Aegis, VesperGroup, Blackwater och ISA. Det mest kända företaget av dem är Blackwater på grund av den mediala uppvaktning rörande deras inblandning i Irak, och då främst dödsskjutningarna på ett torg i Bagdad i september 2007 då 17 civila dödades.<sup>10</sup>

Blackwater grundades 1988 av före detta elitsoldater ur förbandet Navy Seals men har nu ändrat namn till Xe Services.<sup>11</sup>

Aegis (Aegis Defence Services) grundades 2002 av före detta militärer och är idag enligt dem själva ett av de ledande företagen inom privat säkerhet och riskhantering med operatörer i bland annat Storbritannien, USA, Irak, Afghanistan och Bahrain.<sup>12</sup> En av grundarna är Timothy Spicer som tidigare var verksam med företaget Sandlines International som erbjöd och bedrev militär intervention i bland annat Sierra Leone och Papua Nya Guinea.

Sandlines International gick i konkurs 2004 efter flera anklagelser rörande olaglig vapenhandel i Afrika.<sup>13</sup>

---

<sup>9</sup> Legosoldat, eller kontraktanställd inom ett PMF, om det är någon skillnad där emellan har jag inte för avsikt att avhandla i denna uppsats. Dock diskuteras och forskas det om nedanstående definition av legosoldater stämmer överens med den uppgift man löser som kontrakterad operatör inom ett privat företag, därför anser jag det viktigt att i alla fall nämna vilka premisser som definierar en legosoldat. Den mest vedertagna definitionen som gäller idag är Genèvekonventionen, där finner vi att en legosoldat är en person som;

**a.** är särskilt rekryterad inom landet eller utomlands för att kämpa i en väpnad konflikt;

**b.** faktiskt deltar direkt i fientligheterna;

**c.** deltar i fientligheterna med främsta motiv att vinna personliga fördelar och som faktiskt av en stridande part eller på dess vägnar utlovas materiell ersättning som vida överstiger den som utlovas eller utbetalas till kombattanter med motsvarande grad och funktion i denna partsväpnade styrkor;

**d.** varken är medborgare i en stat som är part i konflikten eller bosatt i ett område kontrollerat av en part i konflikten;

**e.** icke är medlem av en parts i konflikten väpnade styrkor; och

**f.** icke av en stat, som icke är part i konflikten, sänts i offentligt uppdrag i egenskap av medlem av denna stats väpnade styrkor.

Protokoll I till Genèvekonventionerna, Art 47, §2. ur Konventionssamling i mänskliga rättigheter och humanitär rätt, andra upplagan, (Stockholm 2004).

<sup>10</sup> <[http://www.e24.se/makro/varlden/boter-stoppar-inte-blackwater\\_2249057.e24](http://www.e24.se/makro/varlden/boter-stoppar-inte-blackwater_2249057.e24) > (2011-07-29, klockan 09.23)

<sup>11</sup> <[http://topics.mytimes.com/top/news/buisness/companies/blackwater\\_usa/index.html](http://topics.mytimes.com/top/news/buisness/companies/blackwater_usa/index.html) > (2011-07-29, klockan 10.30)

<sup>12</sup> <<http://www.aegisworld.com/index.php/about-us-2> > (2011-07-29, klockan 10.45)

<sup>13</sup> <<http://www.independent.co.uk/news/world/africa/sandline-scandal-arms-shipment-reaches-forces-715976.html> > (2011-07-29, 11.08)



Vesper Group AB är ett svenskt företag baserat i Stockholm vars tjänster upphandlats av bland annat utrikesdepartementet för skydd och säkerhet på flera svenska ambassader i konflikttrubbade områden. Vesper Group agerar som tillfälligt anställda konsulter som ska fungera som stöd för säkerhetskoordination på ambassaderna. Dock utgörs det fysiska skyddet med beväpnade vakter vid till exempel den svenska ambassaden i Bagdad av det brittiska företaget Control Risk.<sup>14</sup>

Att ge exempel på samtliga företag som klassificeras som PMF, eller på engelska PMC, kommer ej att göras här då det skulle vara överväldigande.

En samlad lista hos de egna företrädarna har dock av dem själva upprättats.

Denna går att finna på en gemensam informationssida på Internet och därav kommer enbart en hänvisning göras till den.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> <[http://www.newsglobe.com\(sv/artikel/20100310/vesper-group-vi-ar-inga-legoknektar](http://www.newsglobe.com(sv/artikel/20100310/vesper-group-vi-ar-inga-legoknektar)> (2011-07-29, 10.02)

<sup>15</sup> <<http://www.privatemilitary.org/companies.html>> (2011-07-11, klockan 14.42)

### 3. Frågeställning

**Frågan som ställs är:** *Utgör Privata Militära Företag en tillgång eller ett hot mot den svenska Försvarsmakten gällande återrekrytering med soldaterna ur FS21 i huvudfokus?*

Hur är den generella inställningen hos soldaterna i FS21 som har gjort militärtjänst enligt det gamla värnplikssystemet och nu är anställda med målsättning att genomföra utlandsmission med Afghanistan som operationsområde? Hur är deras inställning till Försvarsmaktens personalpolitik samt hur är deras inställning till den privata sektorn som vill/kan dra nytta av kompetensen som soldaterna besitter? Skulle soldaterna kunna tänka sig att lämna Försvarsmakten till förmån för privata företag som säger sig kunna lösa liknande uppgifter, och detta innan kontraktet med Försvarsmakten löpt ut?

#### 3.1. Syfte

Syftet med denna uppsats är att bidra med kunskap om inställningen hos anställda soldater ur FS21. Hur är deras inställning till Privata Militära Företag? Vidare att undersöka om Försvarsmakten, enligt dessa soldater, erbjuder dem det som önskas/anses skäligt för att inte lämna sin anställning till förmån för PMF och därigenom klargöra vad det är soldaterna värderar som anställd.

#### 3.2. Avgränsningar

Inledningsvis var syftet att även tydligt presentera benägenheten hos soldaterna att lämna Försvarsmakten till förmån för PSF, Privata Säkerhetsföretag. Detta valdes senare att ej genomföras då det kunde leda till svårigheter att besvara frågeställningen samt utgöra ett hinder för läsaren i att få en rättvis bild av de svar som soldaterna givit. Dock var frågan med på enkäten och enstaka kopplingar görs i diskussionen, men PSF utgick i stort ur presentationen av resultatet. Dock klargjordes genom detta skillnader på begreppen vilket medförde att soldaterna förstod vad det var för fråga de svarade på.

Tillika genomfördes inledningsvis intervjuer med individer som arbetar inom Försvarsmakten men som även har arbetat inom PMF i utlandet. Dessa intervjuer kommer dock inte att nedtecknas i detta arbete då det medför att individernas önskan om att vara anonyma inte går att garantera.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Se punkten; 5.2. Etik

### **3.3. Tidigare forskning**

Någon tidigare forskning som behandlar just detta ämne i Sverige finns vid skrivande stund ej publicerat. En begränsning har därför varit att finna tidigare erfarenheter att jämföra med för att finna likheter eller skillnader, dock medger det full handlingsfrihet i undersökningen.

Det finns däremot en omfattande forskning rörande uppkomsten av privata militära företag och dess intåg i konfliktdrabbade områden. Exempel som kan ges är Peter W. Singer med sin bok *Corporate Warriors: the rise of the privatized military industry* som är den bok jag nyttjar för att definiera vad ett PMF är. Dock behandlar den även mycket mer gällande uppkomsten av PMF och privatiseringen av säkerhet med de tre huvudteser som han för med boken.<sup>17</sup>

En annan bok som gjorts i Singers fotspår är genom James Jay Carafano och hans alster; *Private Sector, Public Wars*, där Carafano beskriver de privata kontraktörernas strider i Afghanistan, Irak samt även möjliga framtida konflikter.<sup>18</sup>

En rapport skriven genom FOA, Försvarets Forskningsanstalt, som även behandlar ämnet privata militära företag och gör djupdykningar i tre särskilda händelser är Johan Elgs alster; *Privata Militära Företag – Ett säkerhetspolitiskt verktyg*. Rapporten behandlar uppkomsten av företag av militär karaktär, tre företag särskilt och deras verksamhet i tre olika delar av världen.<sup>19</sup>

Kristna fredsrörelsen har levererat en rapport om svenska säkerhetsföretag i Sverige och dess expansion. Denna redogör även för vad författarna ser för dilemman med företagen samt varför företagens expansion blivit som den blivit i just Sverige.<sup>20</sup>

Det finns tillika tidigare forskning som berör vad det är som gör en arbetsplats attraktiv. Mestadels rör dessa civila arbetsplatser eller civila institutioner och utgör därför inget direkt stöd för denna uppsats då den är inriktad mot den svenska Försvarmakten vilket är en striktare hierarkisk myndighet. Däremot har en undersökande uppsats skapats som berör den svenska Försvarmakten och värnpliktigas upplevelser av Försvarmakten samt deras inställning till kontraktsanställning.<sup>21</sup>

---

<sup>17</sup> Singer, P. W: *Corporate Warriors: the rise of the privatized military industry*. (Ithaca: Cornell University Press, 2003)

<sup>18</sup> Carafano, J. J: *Private Sector, Public Wars*. ( Westport; Praeger Security International, 2008)

<sup>19</sup> Elg, J; *Privata Militära Företag – Ett säkerhetspolitiskt verktyg* (FOA rapport, Linköping 2000)

<sup>20</sup> < [www.krf.se/sites/default/files/rapport\\_sakerhet\\_pa\\_export\\_0.pdf](http://www.krf.se/sites/default/files/rapport_sakerhet_pa_export_0.pdf) > (2011-07-27, klockan 15.03)

<sup>21</sup> Robin Ohlsson, *Vad motiverar en svensk soldat? En studie om färdigutbildade soldaters inställning till kontraktsanställning* (Försvarshögskolan; Stockholm, 2011)

## 4. Teorier

### 4.1. Maslow

Nedan följer den första teori som ligger till grund för arbetet. Denna teori nyttjas för att undersöka om Försvarsmakten som arbetsgivare lyckas tillgodose de behov soldaterna, som deltagit i studien, har.

Enligt Maslow har människan ett antal grundläggande behov som måste tillfredsställas om inte individen skall drabbas av ett mer eller mindre svårartat *bristtillstånd*.<sup>22</sup> Dessa behov kommer nedan att förklaras för att senare i uppsatsen nyttjas mot ett försök att bringa klarhet i de ställningstaganden som de tillfrågade i enkätundersökningen gjort.

Motivationella processer utgör grunden i hans teori och enligt honom är motivationen en gemensam egenskap hos alla människor vilket leder till att en person kontinuerligt kämpar för att nå utstakade mål. Det mänskliga beteendet kan förklaras genom dennes benägenhet att uppleva sitt liv som meningsfull och därigenom strävan efter mål som leder till just detta.

Detta medför således olika behov och olika motiv för enskild individs strävan, enligt Maslow. Att vara fullständigt tillfredsställd eller att uppleva absolut harmoni är endast mycket kortvariga själstillstånd. Så fort vissa önskningar är uppfyllda uppstår andra mot vilka människan sträcker sig.<sup>23</sup>

Maslows namn är i Sverige mest förknippat med hans så kallade ”behovstrappa” eller ”behovspyramid”. Innebörden med den är, enligt Maslow, att mänskliga behov och önskningar är ordnade hierarkiskt, beroende av hur väsentliga de är för individen. I hierarkin kräver de lägre behoven tillfredsställelse då de är primära för överlevnad. Tillfredsställelse av de högre behoven kan skjutas upp då de är av mindre vikt just då. Innan de ”högre” behoven aktualiseras krävs nämligen att de ”lägre” behoven är någorlunda tillfredsställda, detta för att människan skall fungera på ett själsligt tillfredsställande sätt.<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup> Abraham Maslow, (född 1908, avliden 1970) var en amerikansk psykolog, psykoterapeut, filosof och grundare av den *Humanistiska Psykologin* på 1960-talet tillsammans med Carl Rogers och Charlotte Büller. Maslow blev den ledande gestalten i den humanistiska psykologin som under 1960-talet var en oppositionell riktning men som under 1970- och 80-talen slog sig igenom på bred front.

Henry Egidius, *Natur och kulturs Psykologi lexikon* (Värnamo: Natur & Kultur, 1994), s. 332.

<sup>23</sup> Maare Tamm, *Psykosociala teorier vid hälsa och sjukdom* (Lund:Studentlitteratur, 2002), s. 125.

<sup>24</sup> Tamm. s. 125.

Maslow införde begreppen *utvecklingsbehov* och *bristbehov* så att behovshierarkin inte skall framstå som en enkel prestationstrappa med lägre och högre behov.<sup>25</sup>

Varje behov i hierarkin är enligt Maslow ett utvecklingsbehov som när det är tillfredsställt leder mot ökat självförverkligande och själsligt välbefinnande.

Otillfredsställda behov av säkerhet, kärlek, respekt och prestige bromsar människans utveckling och utgör då bristbehov.<sup>26</sup>

Maslows teori om "behovstrappan" kan liknas vid just en trappa. Inledningsvis står man längst ner på nedersta trappsteget och målsättningen är att gå uppåt.

Vid det första trappsteget har vi de primära behoven, även kallat fysiologiska behov (Steg 1 – bild som illustrerar detta, se Figur 1 på nästkommande sida). Med detta menas behov av mat, dryck, andning, sömn och vakenhet, sinnesstimulering samt skydd mot för låga eller höga temperaturer. Dessa basala behov är universella och livsviktiga för människans fortsatta överlevnad.<sup>27</sup>

Därefter kommer Trygghetsbehov (Steg 2). När väl de fysiologiska behoven är tillgodosedda, fullständigt eller till den grad det är möjligt, börjar människan sträva efter att tillfredsställa denna uppsättning av behov; trygghet, säkerhet och behov av medmänsklig kontakt.

Därefter nås steg nummer tre som består av behovet av kärlek och gemenskap (Steg 3). Här finns en djupare strävan av medmänsklig kontakt och tillhörighet.

Därefter kommer självuppskattning som representeras av det fjärde trappsteget (Steg 4). Här handlar det om att uppleva självrespekt och att erhålla uppskattning från andra för det man gör. Detta i syfte att få en känsla av värdet i sig själv, oftast genom de handlingar man utför. Uppskattning ifrån andra innebär att en människas arbetsinsatser och kunskaper värdesätts, att dennes insatser upplevs som väsentliga för det allmännas bästa och att man har en unik plats att fylla i tillvaron. Behoven av självuppskattning och uppskattning kan endast tillfredsställas om behoven av kärlek och gemenskap är tillfredsställda. Om en individs kärleksrelation brister eller gemenskapen med andra uteblir ger individen ofta omedelbart upp alla strävanden efter uppskattning och kliver snabbt ner på det närmaste föregående stegen, där behoven av kärlek och gemenskap har blivit aktuella.<sup>28</sup>

---

<sup>25</sup> Tamm. s. 125.

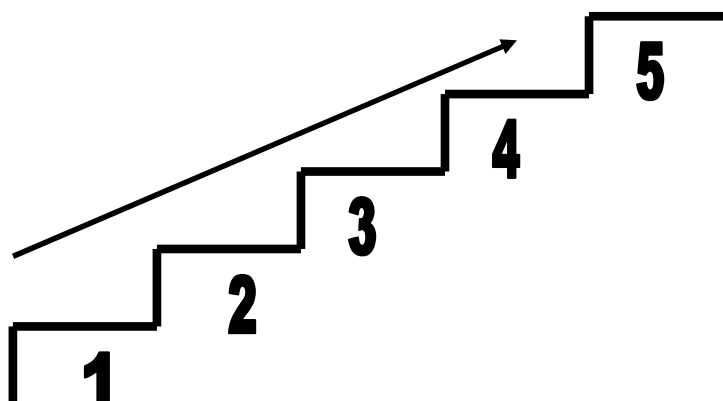
<sup>26</sup> Ibid. s. 125-126.

<sup>27</sup> Ibid. s. 126

<sup>28</sup> Ibid. s. 125-131

Slutligen kommer det femte trappsteget som består av självförverkligande (5). Det är den högsta nivån i trappan. Med självförverkligande avser Maslow en människas önskan att bli det som finns potentiellt nedlagt i dennes förmåga. En människa på denna nivå utvecklar sina anlag, sin begåvning, sin kunskap, sin kreativitet och idériakedom. En musiker måste komponera, en författare skriva och så vidare. Om man inte verkar inom ramen för sina talanger känner man sig splittrad, kluven och otillfredsställd. Vad en människa kan bli, det måste den också bli, enligt Maslow. Självförverkligandet behöver själfallet inte alltid ta sig konkreta uttryck i kreativt eller konstnärligt skapande. Vem som helst kan uppleva självförverkligande, om han eller hon gör det som motsvarar dennes begåvning, intresse eller förutsättning. Vad som är självförverkligande för den ena behöver inte vara det samma för den andra.<sup>29</sup>

Dock kan inte alla uppnå självförverkligande, enligt Maslow. En faktor som enligt Maslow hindrar just självförverkligande hos människan är dennes starka behov av trygghet och säkerhet. Utvecklingen mot de högsta nivåerna i behovstrappan kräver mod och ett ständigt risktagande. Det kräver också att man bryter med gamla invanda mönster och rutiner, att man vågar misslyckas och att ständigt kasta sig ut i det okända, där det inte finns några färdigtrampade stigar. Man behöver också ha moraliskt mod för att stå för sina idéer och sitt synsätt, även om dessa strider mot den allmänna opinionen. Många saknar enligt Maslow sådant mod.<sup>30</sup>



Figur 1; illustrerar Maslows Behovstrappa.

<sup>29</sup> Tamm. s.126-129

<sup>30</sup> Ibid. s.130

## 4.2. Jacques van Doorn

Den andra teorin som nyttjas i strävan mot att nå en slutsats är Jacques van Doorns teori om värnpliktsarméer, yrkesarméer och den fria arbetsmarknaden.

Militärsociologen Jacques van Doorn har med utgångspunkt i moderna förhållanden uppställt en tes för rekrytering av militär trupp i ett land. Genom den anser han att övergivandet av värnpliktsystemet medför att statsledningen tvingas ut på en arbetsmarknad präglad av en hård konkurrens om arbetskraften. I brist av möjligheter att följa de civila lönetrenderna kan följderna bli att manskapet kan komma att rekryteras ur, enligt van Doorn, marginaliserade grupper och därigenom äventyra försvarskraften.<sup>31</sup>

Under 1960 började Jacques van Doorn som lärare i ämnet militär sociologi som en formell och vetenskaplig del vid den Nederländska Militära akademien. Sedan dess har lärandet vid akademien förändrats och utvecklats ett flertal gånger till ett tvärvetenskapligt och mer problembaserat lärande. Dessa förändringar utvecklades till att militär sociologi blivit ett erkänt perspektiv för analyserandet av militära operationer och tillika värderats högt för medverkandet i progressionen av framtida officerare.<sup>32</sup>

Jacques van Doorn blev senare redaktör för den Nederländska tidskriften *Armed Forces & Society* och skrev krönikor i Nederländska dagstidningar som influerade den folkliga opinionen. Hans artiklar och krönikor ansågs väldigt kontroversiella i sin karaktär. Många artiklar behandlade breda sociologiska och politiska frågor och särskilt ofta behandlade dem militära frågor, särskilt då van Doorn kritiserade den nuvarande ISAF-operationen<sup>33</sup> i Afghanistan som han ansåg skulle komma sluta i en tragedi. Som redaktör för tidskriften *Armed Forces & Society* har van Doorn bidragit till den militära sociologin på ett särskiljande sätt. Hans viktigaste uppsatser rörande militär sociologi har samlats till ett verk som går under namnet "The Soldier and Social Change". Det är i detta verk, i kapitlet "The Decline of the Mass Army" som hans tes nämns (som återfinns längst upp på denna sida) om att övergivandet av värnpliktsarméerna kommer leda till slutet på en försvarskraft.<sup>34</sup>

---

<sup>31</sup> Thomas Magnusson, *Proletärer i uniform*, (Chalmers, 1987) s.3.

<sup>32</sup> < <http://www.deepdyve.com/lp/sage/van-doorn-and-beyond-from-teaching-sociology-to-interdisciplinary-ve9uTRitQa> > (2011-07-28, klockan 14.12)

<sup>33</sup> International Security Assistance Force

<sup>34</sup> < <http://afs.sagepub.com/content/35/2/212.extract> > (2011-07-28, klockan 14.34)

## 5. Metod och tillvägagångssätt

Metoden jag nyttjat mig av är en respondentundersökning i form av enkäter. Vid en enkätundersökning fyller svarspersonerna, respondenterna, själva i sitt frågeformulär (enkäten) skriftligt och återreturnerar till forskaren.<sup>35</sup>

Enkätundersökningen har genomförts där soldater och gruppchefer har svarat på frågorna. Soldaterna och gruppcheferna benämns genom uppsatsen som enbart "soldaterna". Dessa soldater utgjordes av 59 män och kvinnor som då var i slutskedet på sin utbildning och i sina förberedelser för utlandsmission till Afghanistan. Missionens benämning är FS21.

Anledningen till att just dessa individer valdes för att besvara enkäten är just för att tillfredställa frågeställningen och syftet med uppsatsen. Då dessa individer genom Försvarmakten skall till Afghanistan och upprätthålla allmän lag och ordning i en skarp insatsmiljö utgör de spjutspetsen inom Försvarmakten. Deras åsikter och främst deras syn på Försvarmakten är därför intressant då det är dessa individer som löser de uppgifter som Försvarmakten har erhållit av Sveriges Riksdag och Regering – därigenom genom folket.

Dessa soldater letade jag upp på Livgardet där de till viss del utbildades. Detta gjordes genom att promenera runt på regementsområdet, letades efter aktivitet. När jag hittat en grupp förklarade jag för högsta chef på plats vem jag var och gjorde där. Därefter godkände han/hon att soldaterna kunde ta 10 minuters paus för att fylla i enkäten. Ifylld enkät lades ner i ett stort kuvert av enskild soldat i syfte att göra det omöjligt att se vem som skrivit vad och hur mycket. Därefter letade jag upp en ny grupp och genomförde samma procedur tills samtliga enkäter var ifyllda. Anledningen till att jag inte skickade ut enkäterna via post utan sökte upp individerna istället var för att förbättra svarsfrekvensen. Statistiskt svarar enbart 60-65 % på utskickade enkäter. Däremot är fler, 75-80 %, villiga att ställa upp i intervjuundersökningar.<sup>36</sup> Därav valde jag att kombinera dessa två sätt, att personligen hitta individerna, förklara förutsättning och läge för dem och för att på så sätt öka svarsfrekvensen.

Enkätsvaren har sedan sammanställts för att ge en överskådlig och statistiskt del i uppsatsen.

Analys har sedan gjorts på de svar som soldaterna givit för att jämföra mot teorierna.

---

<sup>35</sup> Peter Esaiasson, Mikael Giljam, Henrik Oscarsson, Lena Wägerud, Metodpraktikan (Vällinby: Norsstedts Juridik, 2010) s.262

<sup>36</sup> Ibid. s. 264



## **5.1. Material**

En enkät har utformats för att samla in data till denna uppsats. Denna enkät återfinns som bilaga under punkten 10.1. Enkäten innehåller frågor som ansetts vara av intresse för att kunna besvara frågeställningen.

Enkäten har skapats och utformats av mig som uppsatsens författare med målsättning att samla tillräckligt mycket data för att besvara min frågeställning. Det som legat till grund för enkätens utformning är tidigare nämnd teori: Maslows behovstrappa.

Genom Maslows behovstrappa har jag identifierat vissa kärnfrågor som rör de känslor och åsikter soldaterna har gentemot sin arbetsgivare och vardagssituation. Anledningen till att dessa frågor är med är för att kunna koppla teorierna till en analys och därigenom besvara frågeställningen. De frågor som rör PMF är kärnfrågor och svaren därifrån utgör grunden till att kunna besvara frågeställningen. Anledningen till att vissa frågor även är kopplade mot PSF, Privata Säkerhetsföretag, är för att soldaterna som besvarar enkäterna inte skall blanda ihop begreppen PMF och PSF, de skall veta vad det är för fråga de besvarar och inte beblanda de olika definitionerna på företag.

Enkäten är utformad på ett sådant sätt att svaren som soldaterna ger även kan kompletteras med egen fritext.

Fullständig lista på litteratur som nyttjats återfinns i källförteckning.

Van Doorns teori nyttjas för att koppla soldaternas svar till nuvarande personalpolitik inom Försvarsmakten och genom analys och diskussion besvara frågeställningen.

## **5.2. Etik**

Enkäten är utformad så att den skulle innehålla ett litet antal frågor med möjlighet till ”fritextsvar”. Alla individer valde dock inte att svara fullt ut på samtliga frågor, detta framförs vid varje enskild redovisning av resultatet.

När det gäller enkäterna finns ingen spårbarhet till exakt person, enbart till missionstruppen FS21. Det intressanta var inte vilken individ som tyckte vad, utan vad de tyckte och hyste en åsikt om. De intervjuer som har gjorts och till en början var menade att utgöra en grund för uppsatsen har dock lagts åt sidan och valet har hamnat på att inte nyttja deras uttalanden i uppsatsen. Detta då jag inte kunde garantera deras önskan om fullständig anonymitet, vilket dock hade decimerat den vetenskapliga anknytningen i uppsatsen.

## 6. Resultat

Resultaten av enkäterna kommer nedan presenteras, till viss del grafiskt genom statistiska sammanställningar och till viss del kompletteras med majoriteten av soldaternas egna ord som de själva författade där möjlighet gavs till det, detta i syfte att påvisa stringensen i de svar de helt för egen penna givit. Totalt rör det sig om 59 stycken enkäter.

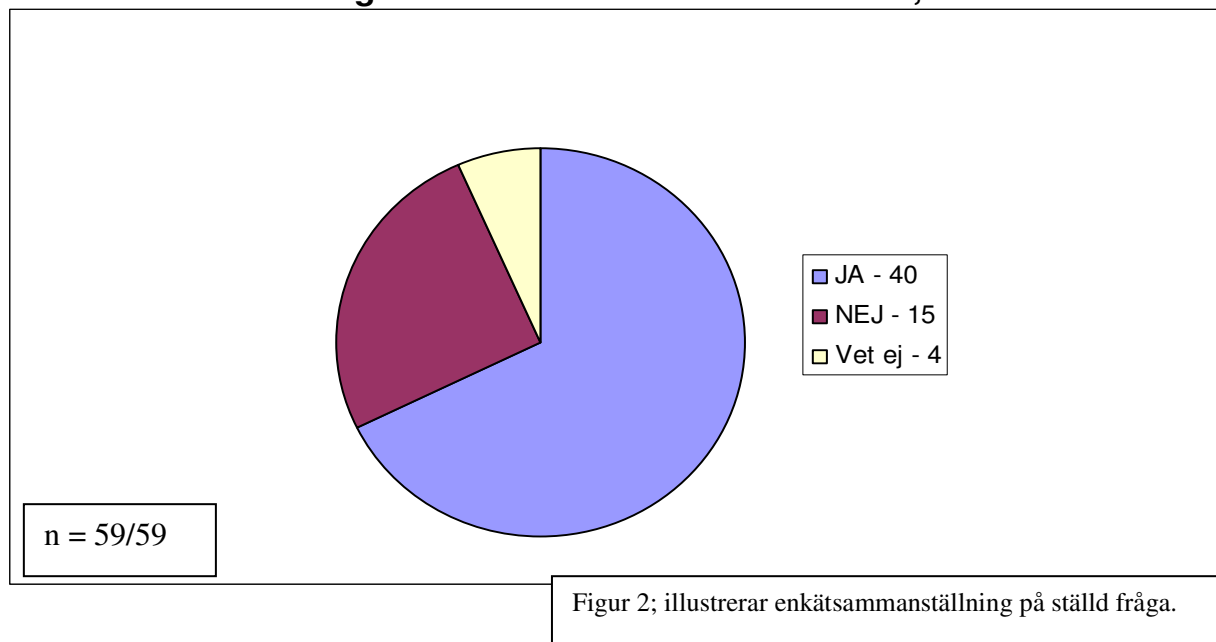
Dock bör det beaktas att samtliga frågor inte svarades på fullt ut av samtliga soldater, utan vissa svar lämnades blanka. Detta medför att den totala slutsumman inte alltid blir 59.

I resultatredovisningens figurer anges population på antal svar, ej enbart hur många som deltagit i enkätundersökningen, utan hur många som valt att svara på frågan. Detta anges exempelvis som ” $n = 53/59$ ”, detta betyder: ”antal svar = 53/av 59 totalt, alltså valde enbart 53 att svara på den specifika frågan även om 59 blev tillfrågade”.

Dock har inga egna antaganden gjorts gällande svaren, inget har förändrats eller reformerats, svaren är helt befriade från påverkan eller interferens från min sida.

### 6.1. Frågorna statistiskt sammanställda utan teoretisk analys

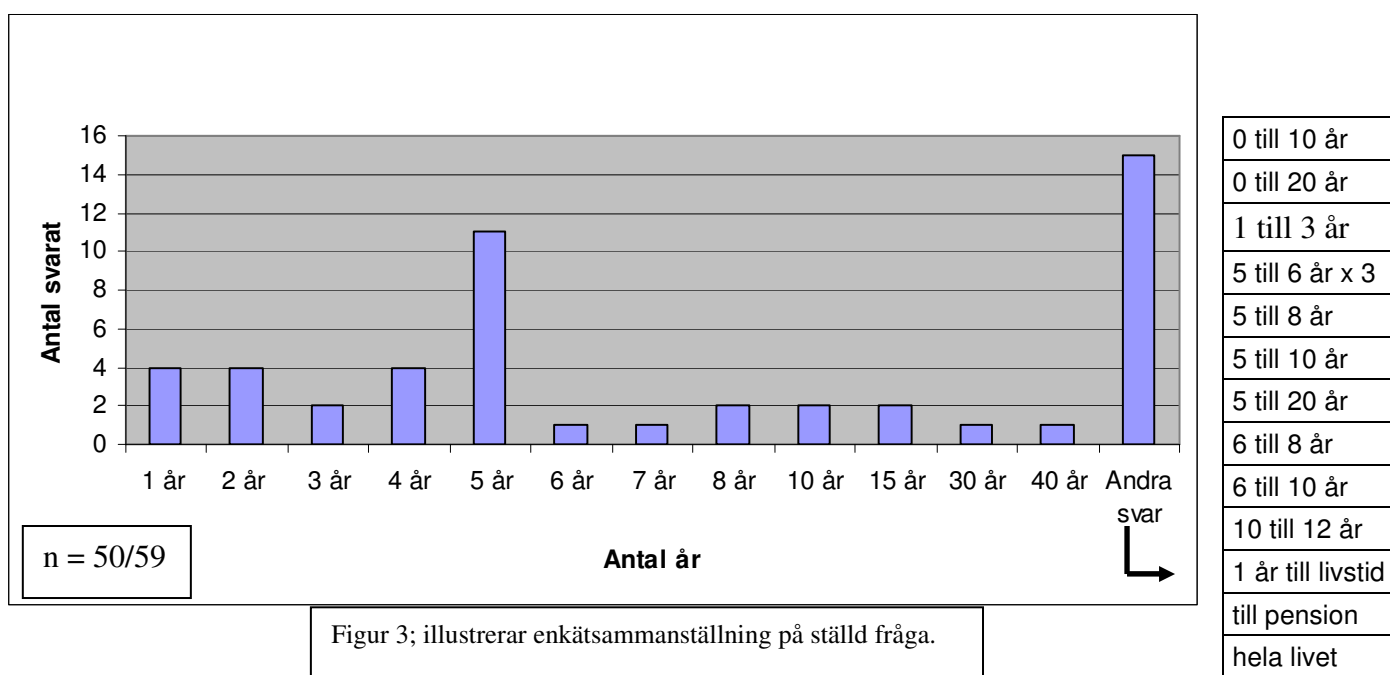
#### 6.1.1. Kan du tänka dig en karriär inom Försvarsmakten, FM?



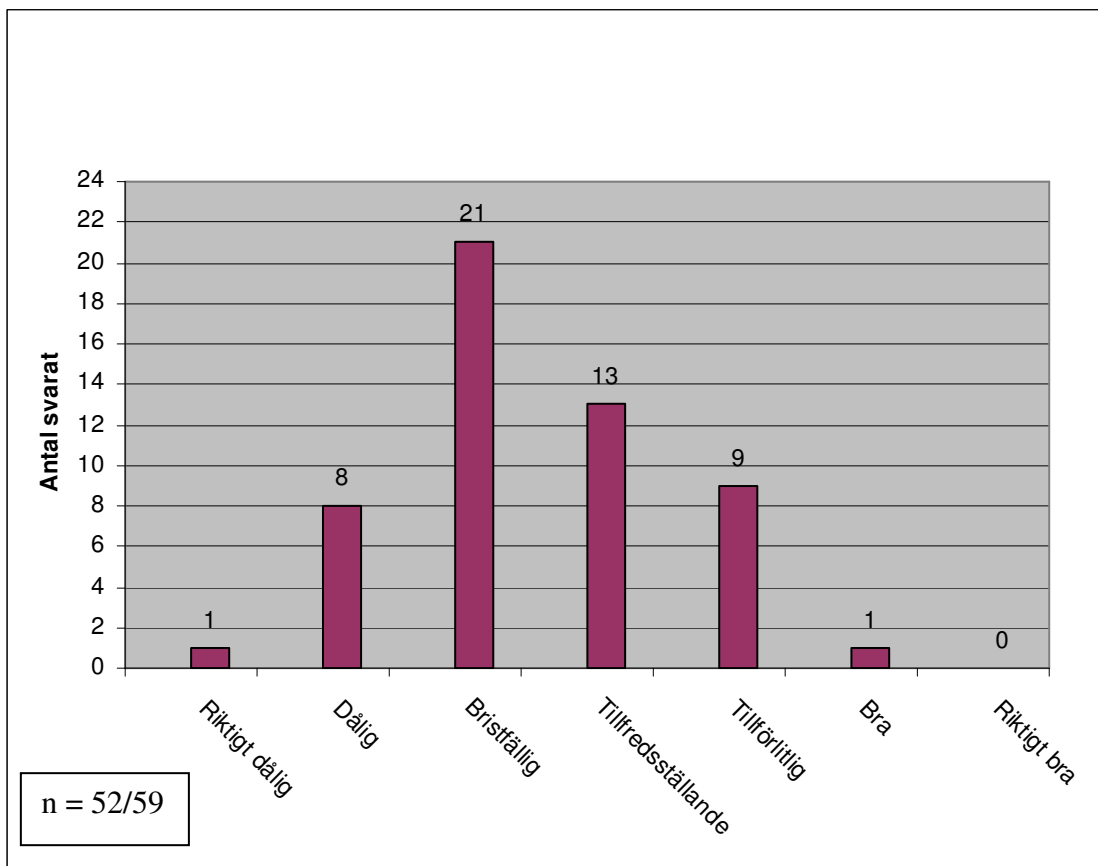
Hela 40 av 59 påpekade att de kunde tänka sig en karriär inom Försvarsmakten. Av de återstående 20 kunde 15 personer ej se en framtid inom Försvarsmakten och 4 svarade Vet ej (detta är ett antagande då just 4 individer valde att ej svara på frågan).

Bra kamratskap, fritt arbete och att det rör sig om ett varierande yrke var de huvudsakliga argumenten till att en karriär inom Försvarsmakten var ett alternativ, detta framgår av de fritextsvar soldaterna hade möjlighet att ge. De som uttryckte sitt missnöje och gav anledning till att ej göra karriär var allt fler. Slutsatser som kan dras av fritextsvaren är att de anser jobbet vara krävande fysiskt, men även att det kräver mycket tid vilket tar individen i anspråk och hindrar den från att leva ett tillfredsställande liv med tillräckligt många civila inslag. Att beakta är dock den möjliga splittringen hos soldaterna gällande definitionen på ordet karriär.

### 6.1.2. Hur många år kan du tänka dig att arbeta inom FM?



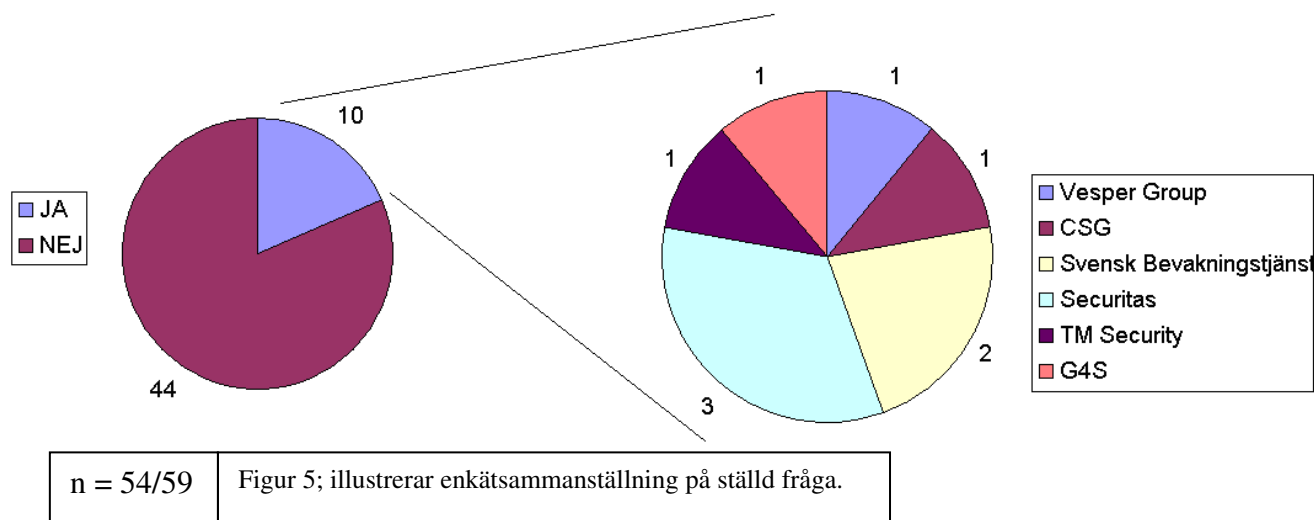
### 6.1.3. Vilket ord anser du passar bäst som beskrivning på FM:s personalomsorg?



Figur 4; illustrerar enkätsammanställning på ställd fråga.

Av 59 valde 53 att svara på denna fråga. 30 av de 53 bedömde Försvarmaktens personalomsorg till att ligga på den negativa delen av skalan. Hela 21 ansåg att den är bristfällig, 8 rent av dålig och en individ bedömde den till riktigt dålig. Detta är intressant då ändå hela 40 av 59 kunde tänka sig en karriär inom Försvarmakten.

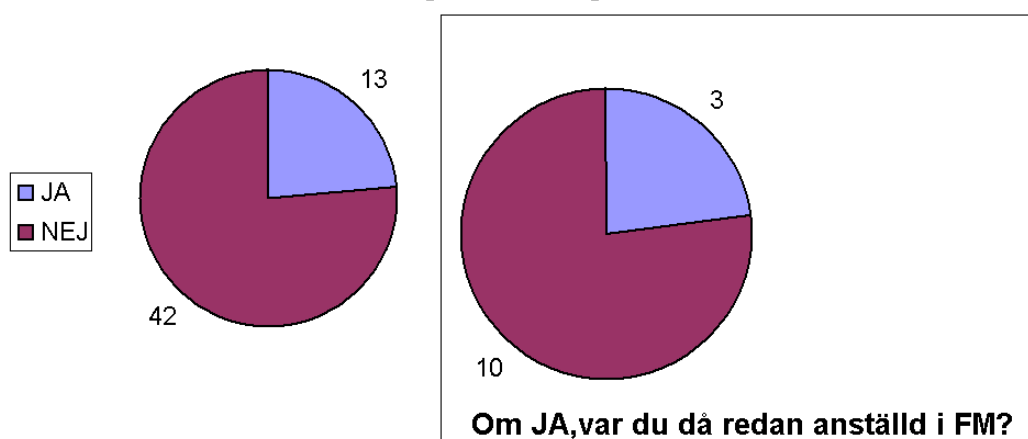
### 6.1.4. Har du tidigare arbetat inom den privata säkerhetsbranschen?



På frågan: *Har du tidigare arbetat inom den privata säkerhetsbranschen?* valde 54 av 59 att svara på frågan. Av dessa hade 10 tidigare arbetat inom olika företag, så som Vesper Group, Svensk bevakningstjänst, Securitas med flera.

### 6.1.5. Har du någon gång blivit kontaktad av ett säkerhetsföretag som erbjudit jobb/anställning? Var du då anställd i FM?

*Ex. Securitas, G4S, SvenskBevakningstjänst eller liknande väktar/ordningsvaktsföretag.*

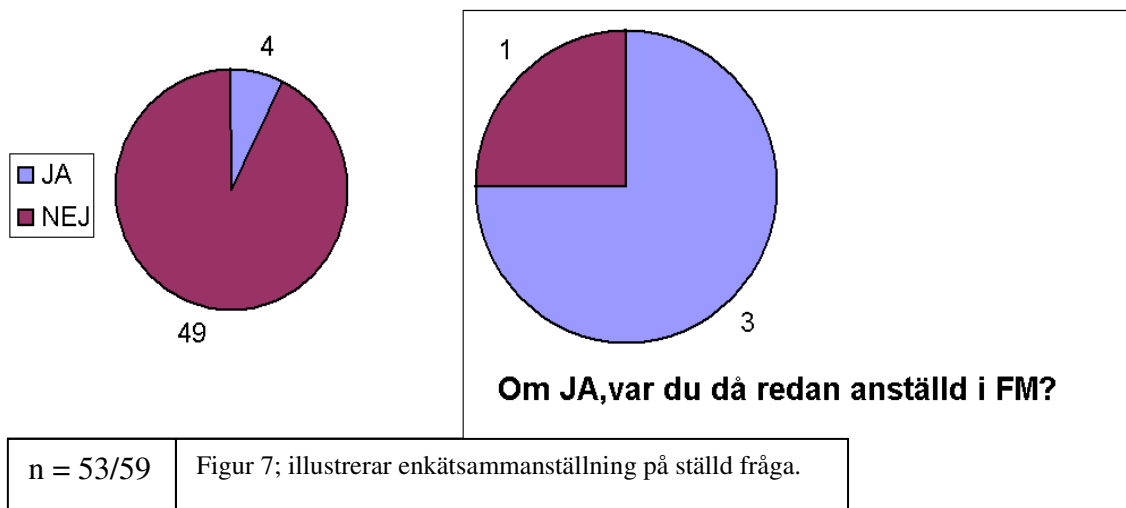


n = 55/59    Figur 6; illustrerar enkätsammanställning på ställd fråga.

13 av 55 svarade att de hade blivit kontaktade av ett säkerhetsföretag samt 3 av de 13 hade blivit kontaktade under deras pågående anställning i Försvarsmakten. Det är omöjligt i denna uppsats att fastställa om säkerhetsföretagen som kontaktat dem var medvetna om att soldaterna redan var anställda genom kontrakt med Försvarsmakten. Men faktum kvarstår att de blev kontaktade.

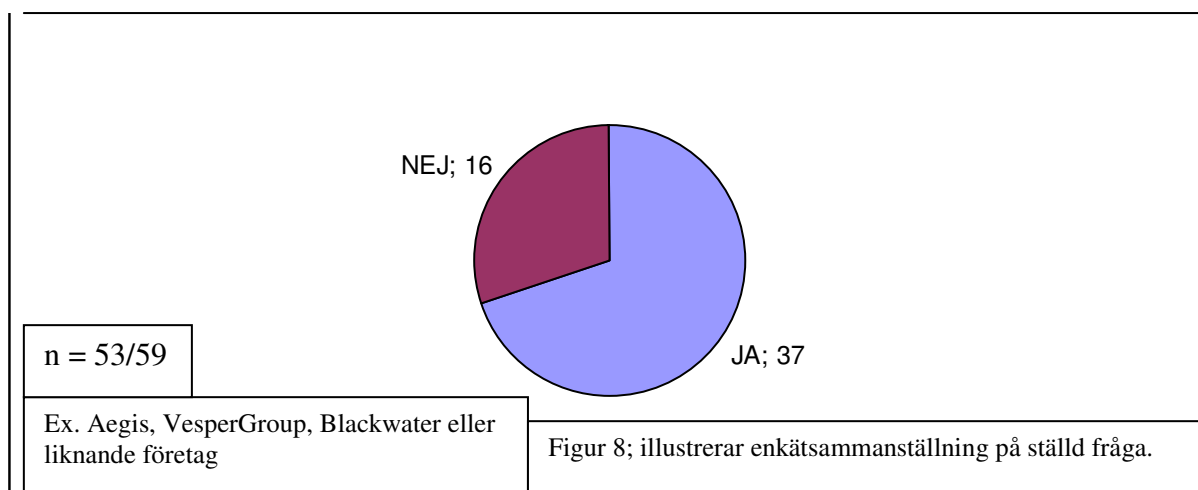
### 6.1.6. Har du någon gång blivit kontaktad av ett Privat Militärt Företag, PMF, som erbjuder jobb/anställning? Var du då anställd i FM?

– Ex. DynCorp, Aegis, VesperGroup, Blackwater, ISA..



På denna fråga medgav 4 av 53 att de hade blivit kontaktade av PMF. 3 av dessa 4 var vid tillfället anställda inom Försvarmakten.

### 6.1.7. Efter att ditt kontrakt med FM löpt ut, skulle du kunna tänka dig att ta anställning inom ett PMF?



Detta är en av kärnfrågorna som enkäten utformades för att få svar på.

Hela 37 av 53 svarade att de efter avslutad anställning i Försvarmakten skulle kunna tänka sig att ta anställning inom PMF, privata militära företag, så som exempelvis; Vesper Group, Blackwater, Aegis eller andra liknande militära företag.

Detta kan anses fascinerande då även 40 av 59 kunde tänka sig en karriär inom Försvarsmakten. Men majoriteten tyckte att Försvarsmaktens personalomsorg var undermålig, fritextsvar som kan härledas till detta var bland annat:

*"Man får förmodligen bättre betalt" - "Lönen är bedrövlig i försvaret på hemmaplan. Det är i stort sett det enda jag är missnöjd med. I övrigt skulle jag kunna jobba här resten av livet" - "Bra pengar, komma iväg göra skarp tjänst men samtidigt mer avslappnat än armén"- "Beroende på omständigheterna och ifall det tycks gagna min utveckling. Men framförallt ifall Försvarsmakten inte erbjöd tillfredställande lön för min kunskap medan en annan bransch gör det"- "Kan i framtiden tänka mig att jobba inom PMF pga pengar och förmåner. Inbillar mig att det är mycket bättre och behagligare än att jobba inom en reguljär armé" - "Säk-branschen är intressant, dessutom är lönen betydligt bättre vad jag vet" – och så vidare gällande löner samt förmåner.*

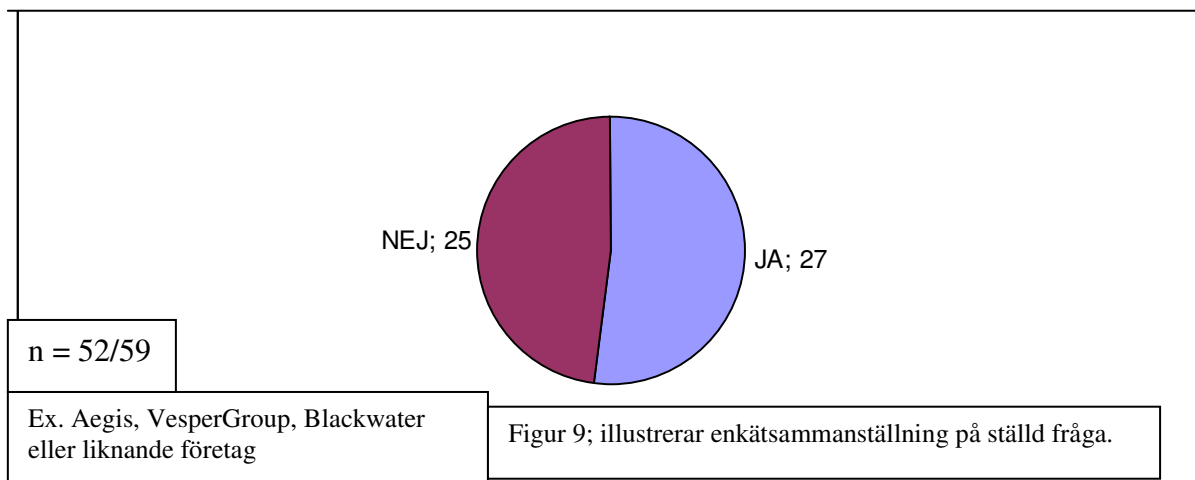
Andra anledningar till att börja jobba inom PMF efter avslutat kontrakt med Försvarsmakten rörde den tilldelade materielen och flexibilitet hos arbetsgivaren. Exempelvis:

*"Det kan innebära mer pengar och bättre mtrl." - "Tycker om ordning och reda men man vill ju inte offra sin "ungdom" på en arbetsgivare som skiter i vad man sysslar med" – "Bättre betalt och troligtvis tillgång till bättre/mer anpassad utrustning." – "Flexibelt arbete och bra lön. Man får se mycket av världen." – "Bättre utrustning, pengar." - "Trivs fortfarande bra med yrket och tror dessa företag kan ge mig bättre alternativ inom yrket och använda min kunskap bättre." – "Jag tror privata företag kan ge bättre förutsättningar för den anställde." – "Pröva något annat fast ändå något man kan." – "Äventyrligt arbete. För att pröva något nytt samt att det ryktas om bra lön." – "Samma jobb för mer pengar samt mindre byråkrati för den enskilde."*

När det rörde sig om att INTE vilja jobba inom PMF rörde frågorna nästan lika mycket den enskilde individen och dess förutsättningar, men även mer om politik och inställning till militära operationer. Exempel som kan lyftas fram är:

*"Militära operationer bör ej genomföras av företag utanför statlig kontroll, dock är säkerhetsoperationer okej." – "Jag trivs med mitt jobb och ifall jag skulle byta skulle jag nog göra något helt annat." – "Inte ett förstaval eller ett andrahandsval men beroende på hur det går med andra arbeten och utbildningar efter denna mission." – "Nu har jag provat detta och vill gå vidare som polis. Eventuellt en utlandsmission som polis." – "Osäkra kontrakt, osäker arbetsmiljö med tanke på familjen." – "Risken finns att jag aldrig kan nöja mig med ett "vanligt" jobb efter det."*

### 6.1.8. Skulle du, innan ditt kontrakt med FM löpt ut, kunna tänka dig att tacka Ja till anställning inom ett PMF?



När det dock rörde sig om att möjligen lämna Försvarmakten innan kontraktet löpt ut och att ta anställning hos ett privat militärt företag var det istället 27 som var för och 25 emot.

Det var snarlika anledningar till att lämna Försvarmakten i förtid mot ett PMF som det var i fallet att göra det efter eventuellt kontrakt löpt ut. Exempelvis:

*"Jag är alltid öppen för att byta jobb om jag hittar något som jag trivs bättre med." – "Lön och personalomsorg är inte den bästa inom Försvarmakten." – "Dålig lön och dåliga förmåner i Försvarmakten." – "Ifall Försvarmakten inte erbjuder det jag vill ha/söker." – "Missnöjd med Försvarmaktens inställning, utrustning, löner osv." – "Beroende på omständigheterna och ifall det tycks gagna min utveckling. Men framförallt ifall Försvarmakten inte erbjuder tillfredställande lön för min kunskap medan en annan bransch gör det." – "Med rätt typ av befattning och lön skulle jag kunna tänka mig att byta jobb." – "Bättre utrustning eftersom det blir en mindre organisation och mer pengar." – "Beroende på vilka förutsättningar som man kan få, betalt, arbetstider, förmåner, utbildning utrustning och mål." – "Det kan innebära mer pengar och bättre mtrl." – "Om någon kan erbjuda bättre förmåner eller högre lön." – "Ja, förutsatt att påföljderna av att bryta kontraktet inte var för stora."*

De som inte ville lämna Försvarmakten i förtid, alltså innan kontraktet löpt ut, de hade i stort samma anledning – etiken bakom ett kontrakt.

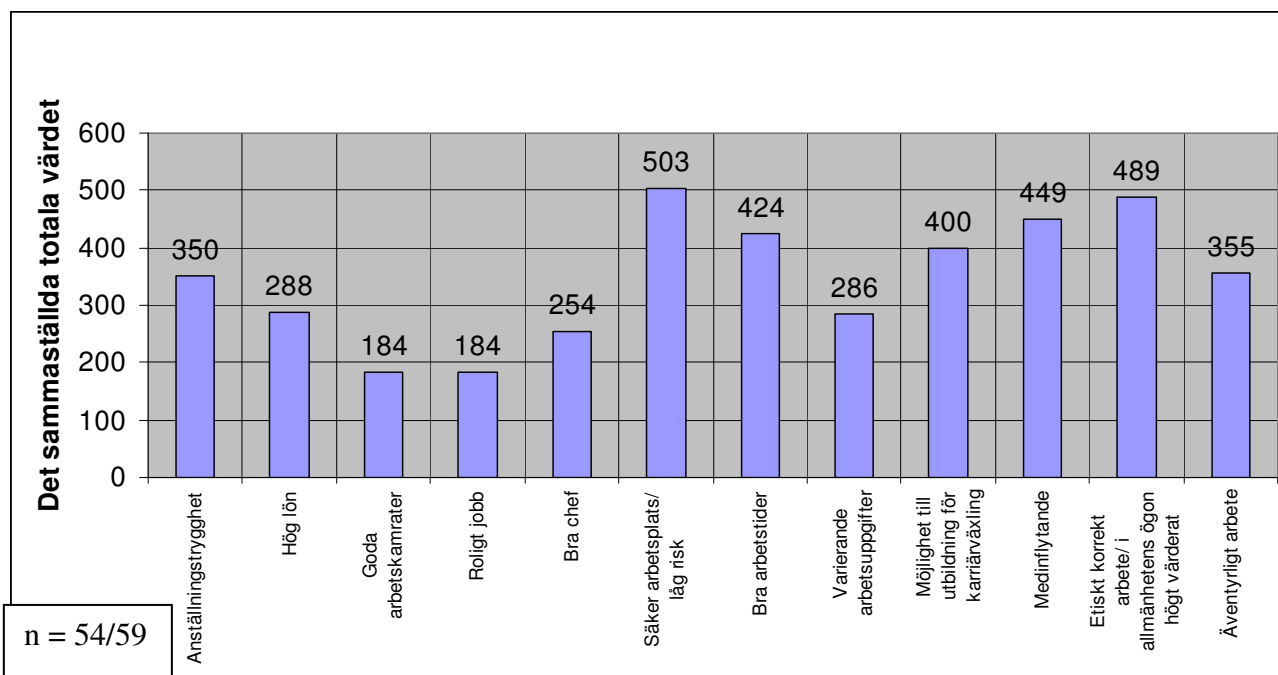
Det var dock vissa som såg kamratskapet som den stora faktorn till att stanna även om ett erbjudande skulle komma från ett PMF.



*”Vill fullfölja den påbörjade missionen. Trivs i gruppen.” – ”Osäkra kontrakt, osäker arbetsmiljö med tanke på familjen.” – ”Fullföljer alltid mina kontrakt.” – ”Har för avsikt att fullfölja nuvarande kontrakt.” – ”Jag tror inte den enskilde individen är värd så mycket i ett PMF. Jag tror inte de har samma syn på anställningstrygghet, stöd till anhöriga etc.” – ”Man gör en sak i taget.” – ”Känner att jag som militär inom Försvarmakten vill jobba för Sveriges intresse inte för privat verksamhet.” – ”Man jobbar inte inom Försvarmakten för lörens skull, men jag ser det som en möjlighet att man tar anställning på privat firma för just lön och förmåners skull.” – ”Fast anställd i Försvarmakten. jobbat snart 2 år. Ej nått utvecklingsmax än!” – ”Vill göra klart anställningstiden.” – ”Vill inte bryta mitt nuvarande kontrakt.” – ”Därför jag vill till Afghanistan med mina befäl nu.”*

Det var flera uttalanden som siktade mot inställningen till att man inte enbart arbetar för det egna intresset när man jobbar inom Försvarmakten, det är även för något större. Dock var de tillfrågade i slutskedet inför avresa till insatsområdet i Afghanistan, detta kan ha medfört att de ser sin insats som avgörande. Det var dock inte Försvarmakten som arbetsgivare i sig med sin personalpolitik och personalomsorg som gjorde att så många sa nej till att avbryta sina kontrakt, det rörde snarare etiken bakom kontrakten och samhörigheten i gruppen och till chefer. Det var enligt respondenterna inte Försvarmakten i sig som var tillräckligt övertygande, särskilt inte när hela 27 var för att bryta kontraktet till förmån för PMF och enbart 25 emot.

### 6.1.9. Rangordna följande ord enligt vad som för dig är viktigast?



Figur 10; illustrerar enkätsammanställning på ställd fråga.

Vid den avslutande frågan i enkäterna fick soldaterna följande instruktioner:

*Rangordna följande ord enligt vad som för dig är viktigast.*

*(1 = viktigast, 12 = minst viktigt)*

Detta innebär att för analys av svaren har jag på enklaste sätt adderat siffrorna som soldaterna givit respektive svarsalternativ. Hög stapel innebär att det inte är lika viktigt som ett svarsalternativ som erhållit en lägre stapel. Att beakta är dock att detta är ett generellt utslag på majoritetens åsikt, vissa individuella åsikter var raka motsatser till varandra. Detta är dock inget som jag här tagit någon hänsyn till mer än att påpeka det.

Det som för majoriteten var viktigast hamnade tillika på delad förstaplats, och det rör sig om ett *roligt jobb* samt att det berör *goda arbetskamrater*.

Med ett större mellanrum kom sedan önskan om att ha en *bra chef*.

Det var viktigt för soldaterna att ha *varierande arbetsuppgifter*, och med bara två poängs skillnad kom önskan om att erhålla en *hög lön*. Därefter var det åter igen ett större mellanrum till att ha en *anställningstrygghet*. Anställningstrygghet hamnade på en sjätteplats och bara fem poäng efter kom önskan om att arbetet skulle vara *äventyrligt*.

På en åttonde plats kom viljan att man inom sitt arbete skulle erbjudas *möjlighet till utbildning för karriärväxling*. Det ansågs till och med viktigare än att *arbetstiderna* skulle kunna klassas som goda.

Efter goda arbetstider var *medinflytande* det som soldaterna ansåg skulle hamna på tionde plats. Näst sist och näst minst viktigt var att arbetet de utförde skulle vara *etiskt korrekt och i allmänhetens ögon högt värderat*. Det som soldaterna ansåg som minst viktigast var att arbetsplatsen skall vara säker och innehålla en *låg hotbild*. Anledningen till att det kom sist, att deras personliga säkerhet kom sist, kan mycket väl vara på grund av att de utfrågade var i slutskedet i förberedelserna till att åka till ett konfliktområde där det är en del av vardagen att bli attackerad. Därav är det mycket möjligt att dem nu var så inställda på att det är en del av vardagen och därför förlikat sig med tanken och på så vis ansåg de övriga elva orden viktigare. Det är mycket möjligt att så även är fallet gällande punkten *Bra arbetstider*. Soldaterna vet att de inom kort skall åka iväg till ett konfliktområde med hög arbetsbelastning, de skall näst intill jobba konstant i sex månader. Därav är det mycket möjligt att de drog parallellen till att det då inte är så pass mycket man kan göra åt saken. Det som dock i ett konfliktdrabbat område, där man skall upprätthålla allmän lag och ordning, kan anses som allt viktigare är självklart att de individer man arbetar med är dugliga. Det kan ju de facto avgöra om man kommer att komma hem levande eller ej. Detsamma kan sägas gällande önskan om att ha en bra chef, han/ hennes beslut kan vara avgörande i ett insatsområde.

Att möjligheten till att medinflytande hamnade så pass lågt ner kan ju självklart förklaras genom att soldaterna helt enkelt anser att många av de andra orden med dess innebörd var viktigare för missionen. Dock kvarstår det faktum att de tillfrågade som besvarade enkäten är soldater som är vana vid att ta order i en strikt hierarkisk organisation. Detta kan medföra att möjligheten till medinflytande är något som man i vardagen inte ser så mycket av och därigenom inte kräver lika mycket. De vet vad jobbet innebär och att ta order utan att försöka sig på medinflytande är en del av det. Något som dock är värt att notera är att på det stora hela så anser soldaterna att det är mindre viktigt att arbetet de utför är etiskt korrekt och i allmänhetens ögon högt värderat.

Det hamnade näst sist. Kan det bero på att de saknar stödet hos den svenska befolkningen i allmänhet, att alla skriverier i diverse dagstidningar gör att det anses oviktigt? Det kan mycket väl vara så att då soldaterna känner att de saknar stödet, ett utbrett stöd hos den svenska befolkningen, då bryr de sig inte heller om vad gemene individ tycker om soldaternas arbete. Då stödet inte är fullt så gott som kanske önskas av soldaterna så är det mycket möjligt att det medför en illvilja mot just det saknade stödet och därav blir mottagligheten av medias skriverier allt försvagad.

## 7. Analys och Diskussion

**Frågan som ställs är:** *Utgör Privata Militära Företag en tillgång eller ett hot mot den svenska Försvarsmakten gällande återrekrytering med soldaterna ur FS21 i huvudfokus?*

I Sverige är det relativt enkelt att som anställd bryta sitt kontrakt med Försvarsmakten. Kontrakten utformas så att det snarare utgör ett skydd för arbetstagaren, och inte ett skydd för arbetsgivaren. En arbetsgivare som i detta fall är en myndighet.<sup>37</sup>

I många andra europeiska länder har respektive krigsmakt en karenstid för individer som väljer att sluta. Med karenstid menas att individen lämnar in sin avskedsansökan för att därefter fortsätta sitt arbete en längre tid och på så sätt fasas ut ur myndigheten. Framst kan denna karenstid vara till nytta där individer arbetar med känslig information. Avskedsansökan lämnas in och därefter förflyttas individen till en enhet som inte behandlar lika känslig information. Där fortsätter individen arbeta med enklare arbetsuppgifter, främst i syfte att förhindra att ett civilt företag anställer individen särskilt med tanke på dennes kunskap om ett specifikt system/område. Detta för att förhindra att exempelvis upphandlingar ej skulle gå rättvist till. Karenstiden eller uppsägningstiden i Sverige är obefintlig, vill man sluta så kan man göra det när som helst.<sup>38</sup>

Om en officer i England vill lämna det militära till förmån för det civila näringslivet finns där en karenstid på 6 månader. I Frankrike rör det sig om 3 års karens och upp till 2 års fängelse för den som bryter mot reglerna. I Tyskland krävs en ansökan till försvarsdepartementet som sedan tar beslut om karenstid som kan vara upp till 5 år.<sup>39</sup>

Enligt van Doorns tes<sup>40</sup> kan det även betyda att på grund av just den bristen av möjligheter att följa de civila lönetrenderna kan följderna bli att manskapet väljer att lämna försvaret. När de väl är utbildade och har en skolning inom ett område som allt fler aktörer på arbetsmarknaden finner attraktivt måste försvaret i sig åter igen agera för att kvarhålla sitt manskap, att bedriva rekryteringskampanjer inom de egna leden för att inte tappa sin trupp. Så tillsvida vi i Sverige inte har någon karenstid finns det alltid en risk att soldater väljer att lämna Försvarsmakten till förmån för det civila näringslivet om det erbjuds bättre löner eller andra förmåner. Detta har vi ju klart och tydligt sett i den enkätundersökning som nu genomförts.

---

<sup>37</sup> < <http://www.forsvarsmakten.se/upload/dokumentfiler/underlag/HKV-2009-01-30-23-383.51503-Bilaga-1-Forsvarsmaktens-underlag.pdf> > (2011-05-23, klockan 23.43)

<sup>38</sup> SVT Dokument Inifrån, "När konsulterna tar befälet", sändes 17 april 2011. Tid in i programmet: 12 min.

<sup>39</sup> Ibid

<sup>40</sup> Magnusson. s.3.

I enkätundersökningen tryckte väldigt många av de tillfrågade soldaterna på att de skulle lämna Försvarsmakten för att istället ta anställning inom ett PMF om lönen visade sig vara bättre.

Det som var viktigast för soldaterna var arbetskamrater och ett roligt jobb samt den närmaste chefen. Därefter var lönen att betrakta som vital. På näst sista plats hamnade enligt soldaterna ett etiskt och korrekt arbete som i allmänhetens ögon är högt värderat.

Intressant är att sista steget i Maslows behovstrappa är självförverkligande vilket kan motsvara en etiskt korrekt tjänst inom Försvarsmakten, som i allmänhetens ögon är högt värderat. Det första steget i trappan utgörs av kroppsliga behov, det andra steget utgörs av trygghet. Trygghet som kan vara arbetstrygghet, ekonomisk trygghet – som i sin tur är värda riskerna i det långa loppet.<sup>41</sup>

Om en soldat känner sig sviken av Försvarsmakten på grund av en otillräcklig personalpolitik kan det vara skäl nog, eller i alla fall en bidragande faktor, till att individen söker sig till den privata sektorn och då PMF. Det ger en för tillfället säker arbetsuppgift, en kraftig ekonomisk tillväxt som inte kan mäta sig med Försvarsmakten. Detta leder i sin tur till att individen bara över en kortare tidsperiod kan utföra ett arbete som är enligt honom/ henne inte är 100 % etiskt rätt. Men det ger ett sådant stort ekonomiskt försprång att vinsten överstiger risken. Att nå steg 5, självförverkligande (etiska vinningar, göra något för allmänhetens bästa, "the greater good") är ett senare problem som löses mycket enklare om individen redan har en kraftig buffert rent ekonomiskt. Detta skapar i sin tur större förutsättningar att utveckla steg 5. Att offra sig och sina värderingar i det mer prioriterade steg 2 så får man större ut-effekt när man väl påbörjar steg 5. Steg 5 blir på detta sätt bättre än om man direkt siktar mot det.

Dock är steg 5 inte intressant för individen, enligt Maslow, om inte samtliga steg innan har blivit tillfredsställda.<sup>42</sup>

Detta krockar inte med van Doorns teori, utan snarare förstärker det påståendet som van Doorn uttrycker om att övergivandet av värnplikssystemet medför att statsledningen tvingas ut på en arbetsmarknad präglad av en hård konkurrens om arbetskraften. I brist av möjligheter att följa de civila lönetrenderna kan följderna bli att manskapet kan komma att rekryteras ur marginaliserade grupper och därigenom äventyra försvarskraften.<sup>43</sup>

---

<sup>41</sup> Tamm. s.126

<sup>42</sup> Ibid. s.127

<sup>43</sup> Magnusson. s.3.

Det kan ju även betyda att Försvarsmakten tränar upp och utbildar individer ur marginaliserade grupper, tillika som gemene man och kvinna, så att dessa helt plötsligt blir attraktiva på den civila sektorn. Då särskilt för företag som arbetar på samma sätt, eller med samma metoder som Försvarsmakten. Som Singer beskrev det:

De är företagsorganisationer som handlar inom professionella tjänster kopplat till krigföring. De är bolag som specialiserar sig inom anskaffande av militära förmågor, inkluderat stridsoperationer, strategisk planering, underrättelser, riskbedömningar, operationsunderstöd, träning och teknisk förmåga.<sup>44</sup>

Självklart kan dessa företag även vara till gagn för Försvarsmakten. När kontraktet väl har löpt ut för soldaten kan Försvarsmakten som arbetsgivare slussa soldaten vidare i arbetslivet. Soldaten, som då blir civilist, kan arbeta inom en sektor där han/hon har nytta av sina kunskaper denne erhöll under sin tid inom Försvarsmakten.

Men risken är dock klar. När individen väl anser sig vara en duglig soldat, vad är det då som får denne att kvarstanna och fullfölja sitt kontrakt, som inte har någon karenstid, istället för att arbeta inom den civila sektorn och därmed höja sin lön?

Enligt de uttalanden som soldaterna gjort i fritextsvaren så är det främst gruppssammanhållningen, samhörigheten, kamraterna och den närmsta chefen som är anledningen till att stanna. Det är inte Försvarsmakten som myndighet eller arbetsgivare i sig, utan kamraterna. Detta är precis det Maslow påstår innebär steg 2, men främst steg 3.<sup>45</sup>

När väl steg 1, de fysiologiska behoven är tillgodosedda – fullständigt eller till den grad det är möjligt – börjar människan sträva efter att tillfredsställa nästa uppsättning av behov, trygghet, säkerhet och behov av medmänsklig kontakt.

Därefter nås steg nummer 3 som består av behovet av kärlek och gemenskap (3). Här finns en djupare strävan av medmänsklig kontakt och tillhörighet.<sup>46</sup>

Men skall Försvarsmakten förlita sig på att detta kommer vara den eviga sanningen, att soldater oftast väljer att stanna på grund av sina kamrater och sammanhållningen, och inte för att de tror på Försvarsmakten som arbetsgivare?

---

<sup>44</sup> Singer. s.7-8

<sup>45</sup> Tamm. s.126

<sup>46</sup> Ibid. s. 127

Försvarsmakten som myndighet satsar hårt på att rekrytera och fylla de platser som finns i organisationen, men var och vad är målen för att behålla personalen när de väl är anställda?

Antalet soldater som deltog i undersökningen är totalt 59. Detta motsvarar två plutoner i de fyra plutoner starka kompaniet som arbetar inom skyttedelen i Afghanistan. Om resultatet kan anses vara generellt för Försvarsmakten är möjligtvis att ta i, eller är det de?

Det starkaste enligt mig som slutsats vilket genom respondentundersökningen utvisades i denna uppsats är det faktum att ett flertal soldater var villiga att lämna Försvarsmakten till förmån för PMF. Detta oavsett om kontraktet var fullbordat eller ej. Att soldater som enbart är i ständig träning på hemmaplan, inte har några särskilda mål med tjänsten, som lever med vetskapen om att de aldrig kommer att bli testade och prövade som soldater skulle kunna tänka sig att lämna Försvarsmakten till förmån för PMF där de kan få detta är inte en helt omöjlig tanke. Men att så många individer som faktiskt har ett mål med sin utbildning, vet att de skall åka till ett insatsområde och har ett specifikt syfte med sin tjänst kan luta åt att genomföra den övergången är för mig förbryllande.

Om de svar soldaterna givit i enkätundersökningen hade varit annorlunda i förhållande till en annan missions förberedande utbildning är svårt att säga. Men mycket möjligt är det att resultatet vid en liknande undersökning vid motsvarande förband i stort skulle bli det samma.

Om däremot samma undersökning skulle göras på en kull soldater mitt i sitt genomförande av GMU, Grundläggande Militär Utbildning, är jag osäker på om svaren skulle kunna vara närbesläktade. Erfarenheten är bedömt inte lika stor och soldaterna under missionsutbildning vet exakt vad de tränar inför samt med vilka individer de skall tjänstgöra skarpt med.

En slutsats utifrån denna uppsats kan vara att rekryteringen aldrig upphör. Försvarsmakten är duglig och har utvecklats stort inom området att göra sig som arbetsplats attraktiv för gemene man och kvinna. Men när individerna väl är rekryterade och har genomfört sin utbildning, varit verksam och kontraktet lider mot sitt slut, vad gör Försvarsmakten då? Är det då det blir dags för återtag och försök till återrekrytering?

Svaret borde självklart vara nej. Det är upp till närmaste chef att jämt och ständigt sträva efter att göra sin arbetsplats så attraktiv och tilltalande som möjligt för att kvarhålla individerna, för att få behålla sin dugliga trupp. Det finns inget eget syfte i att utbilda en massa folk för att

sedan inte önska deras fortsatta närvaro. Därav är det en ständig nödvändighet att återrekrytera varje dag, inte enbart när kontrakten börjar närma sig sina slut. De största värderingarna de tillfrågade i enkätundersökningen gjorde, det som de ansåg mest värdefullt var goda arbetskamrater, ett roligt jobb och bra chefer. Försvarsmakten som myndighet med alla dess chefer borde ju därigenom vara den perfekta arbetsplatsen... varför anser inte de tillfrågade då det? Vad gör Försvarsmakten som myndighet för fel? Kommer Försvarsmakten att kunna möta en arbetsmarknad präglad av en hård konkurrens om arbetskraften och även konkurrera mot de civila lönetrenderna?

Återkoppling till detta är att hela 40 av 59 tillfrågade kunde tänka sig en karriär inom Försvarsmakten. Men när de tillfrågade fick ange ett årtal som de kan tänka sig vara inom Försvarsmakten var det enbart ett fåtal som angav ett årtal som var att betrakta som längre. Om definitionen av karriär betraktas kraftigt olika av de tillfrågade är omöjligt att dra en slutsats om. Dock kvarstår det faktum att 40 av 59 kunde tänka sig en karriär inom Försvarsmakten, men majoriteten ansåg samtidigt Försvarsmakten personalomsorg vara undermålig. Hela 21 ansåg den vara bristfällig, 8 rent av dålig och 1 individ bedömde den till riktigt dålig. Jämfört mot van Doorns teori verkar det onekligen som om han har en poäng som Försvarsmakten som arbetsgivare bör beakta.

Många av de tillfrågade som svarade på enkäten beklagade sig särskilt över den dåliga lönen. Flera uttryckte sitt missnöje på sätt som:

*"Lönen är bedrövlig i försvaret på hemmaplan. Det är i stort sett det enda jag är missnöjd med. I övrigt skulle jag kunna jobba här resten av livet" – "Lön och personalomsorg är inte den bästa inom Försvarsmakten." – "Dålig lön och dåliga förmåner i Försvarsmakten." – "Ifall Försvarsmakten inte erbjuder det jag vill ha/söker." – "Missnöjd med Försvarsmaktens inställning, utrustning, löner osv." – "Beroende på omständigheterna och ifall det tycks gagna min utveckling. Men framförallt ifall Försvarsmakten inte erbjöd tillfredställande lön för min kunskap medan en annan bransch gör det."*

Dessa uttalanden förstärker enbart van Doorns tes om att det kommer bli svårt för en myndighet som länge lutat sig och sin personalpolitik mot en pliktlag som ej längre är verksam.



I dagsläget kan ett utdrag av baslönen redovisas enligt följande:<sup>47</sup>

OR3 (vice korpral)	16 935:-
OR4 (korpral)	18 310:-
OR5 (sergeant)	19 140:-

Om Försvarmakten kan implementera den tanken som en av de tillfrågade lämnade i fritextsvaren är Försvarmakten på god väg till förbättring:

*”Man jobbar inte inom Försvarmakten för lörens skull, men jag ser det som en möjlighet att man tar anställning på privat firma för just lön och förmånens skull.”*

Om Försvarmakten lyckas implementera detta tankesätt hos soldater får man en stor hop idealister som verkligen går in för sitt arbete, på ett bra sätt. Men för att sedan behålla dessa individer bör om möjligt, särskilt med tanke på alla fritextsvar, lönerna regleras till förmån för den enskilde soldaten. Utifrån det är det tydligt att Privata Militära Företag kan utgöra ett hot om de blir bättre på att rekrytera ur Försvarmaktens led än vad Försvarmakten är på att kvarhålla och återrekrytera de egna soldaterna medan det fortfarande finns möjlighet till det.

I och med van Doorns teori som onekligen verkar finna stöd hos soldater som skall tjänstgöra i Afghanistan som FS21 samt att majoriteten av svaren även passar in på Maslows behovstrappa bör om möjligt Försvarmakten som myndighet och särskilt som arbetsgivare se över sin personalpolitik. Vi är mitt uppe i en omställning från en värnpliktarmé till en mer kontinuerlig yrkesarmé. Vi har rivit ner den gamla inställningen med plikt för att bygga ett nytt hus med frivilliga som har rollen som soldat som ett arbete, ett fast jobb. Det kan liknas vid att riva ett gammalt och slitet hus för att bygga ett nytt. Men man måste inse att när det gäller personalen och personalpolitiken så byggs det nu från grunden. Grunden måste vara stark och stabil för att resten av huset inte skall ramla ihop. Om Försvarmakten inte lyckas hitta rätt individer, och framförallt inte lyckas erbjuda dem vad de anser att de förtjänar med tanke på vad det civila näringslivet kan erbjuda, då är det bara en tidsfråga innan grunden börjar vittra sönder och vattnet sipprar in i källaren. Det kostar mer att renovera än att göra rätt från början.

---

<sup>47</sup> Tidskriften Officerstidningen, nr 6, 2010, sidan 24, Björn Lundell.

## **8. Avslutning**

### **8.1. Sammanfattning**

Jag har i denna uppsats försökt bidra med kunskap om anställda soldaters inställning till Försvarsmakten som arbetsgivare samt konkurrerande privata företag som specialiserar sig inom säkerhet, nationellt - men även internationellt inom konfliktområden och konflikthärjade länder. Jag har även försökt att undersöka om Försvarsmakten som arbetsgivare tillgodoser de behov som soldater har som anställda, då ur soldaternas perspektiv.

Detta har gjorts genom en enkätundersökning hos soldater ur FS21 som vid tillfället befann sig i slutskedet på den förberedande utbildningen inför mission i Afghanistan.

Soldater som har gjort militärtjänst enligt det gamla värnpliktssystemet och nu är anställda med målsättning att genomföra utlandsmission med Afghanistan som operationsområde har deltagit i en enkätundersökning som ligger till grund för denna uppsats. Soldaternas inställning till Försvarsmaktens personalpolitik samt hur deras inställning till den privata sektorn (som vill/kan dra nytta av kompetensen som soldaterna besitter) har bearbetats och analyserats. Enligt resultatet skulle majoriteten kunna tänka sig en karriär inom Försvarsmakten, även om soldaternas definition på karriär och hur lång tid det innebär går isär. Men ungefär hälften av soldaterna skulle även kunna tänka sig att lämna Försvarsmakten till förmån för privata företag som säger sig kunna lösa liknande uppgifter, och detta innan kontraktet med Försvarsmakten löpt ut. Antalet som kan tänka sig gå över till sådana företag efter avslutat kontrakt var fler. Det kanske är så att soldater som besitter en kunskap som kan anses värdefull hos en arbetsgivare hellre tar anställning hos denne där kunskaperna kommer till nytta. Vad är troligast att en soldat gör; tar ett jobb där denne är duglig och uppskattad och kan nyttja sina militära förmågor – eller sitter i en kassa på en mataffär. Enligt Maslows behovstrappa lär soldaten ta ett arbete där han/hon känner sig uppskattad och värdefull. Är den ekonomiska tryggheten även tillfredsställande är detta ytterliggare ett övertalande argument. Detta är att beakta för Försvarsmaktens personalhandläggare. Självklart kan det vara bra att soldaterna fasas ur när det är dags att fylla upp leden med nya individer och då kan PMF vara en avlastning för Försvarsmakten. Men om erbjudanden börjar hagla ner över soldaterna innan deras kontrakt löpt ut och tanken finns på karriärskifte, då har personalhandläggarna ett problem om Försvarsmakten som arbetsgivare inte kan konkurrera.

## **8.2. Förslag på vidare forskning**

- Uppföljning på denna uppsats.

Om man gjorde en liknande undersökning på soldater som skrivit på längre kontrakt, inte en ren utlandsstyrka utan fast anställda. Hur är deras inställning till Försvarens personalomsorg/personalpolitik och även PMF?

- Civilisten i insatsområdet – Vän eller Fiende?

Utgör de civila kontraktörerna som ägnar sig åt militära uppgifter ett hot mot den rena militära insatsen, eller klarar sig inte militären längre utan civila företag?

- Uppkomsten av Privata Militära Företag i Sverige

Hur har utbredningen av Privata Militära Företag i Sverige genomförts sedan starten, och hur spås deras framtid vara inom rikets gränser?

## 9. Källförteckning

### 9.1. Litteratur:

Carafano, James. Jay, 2008: *Private Sector, Public Wars*. Westport; Praeger Security Intern.

Egidius, Henry, 1994: *Natur och kulturs Psykologi lexikon*. Värnamo: AB Fälhts tryckeri.

Elg, Johan, 2000; *Privata Militära Företag – Ett säkerhetspolitiskt verktyg*, FOA, Linköping.

Esaiasson Peter, Gilljam Mikael, Oscarsson Henrik, Wägnerud Lena, 2010: *Metodpraktikan – konsten att studera samhälle, individ och marknad, tredje upplagan*. Vällingby; Norstedts Juridik, Elanders Tryckeri AB.

Magnusson, Thomas, 1987: *Proletärer i uniform. Studier kring den värvade armén, arbetsmarknadsn kommersialisering och urbaniseringen i frihetstidens västsvenska samhälle*. Chalmers.

Ohlsson, Robin, 2011: *Vad motiverar en svensk soldat? En studie om färdigutbildade soldaters inställning till kontraktsanställning*. Stockholm, Försvarshögskolan.

Singer, P. W, 2003: *Corporate Warriors: the rise of the privatized military industry*. Ithaca: Cornell University Press.

Tamm, Maare, 2002: *Psykosociala teorier vid hälsa och sjukdom*. Lund: Studentlitteratur.

### 9.2. Internetadresser:

<<http://www.securitas.com/se/sv/Services1/>> Tillgänglig: 2011-04-29

<[www.pwsinger.com/biography.html](http://www.pwsinger.com/biography.html)> Tillgänglig: 2011-04-29

< [www.forsvarsmakten.se/upload/avtal/avtal-ofr-saco.pdf](http://www.forsvarsmakten.se/upload/avtal/avtal-ofr-saco.pdf) > Tillgänglig: 2011-05-12

< <http://www.careeronestop.org/militarytransition/transitionResources.aspx> > 2011-05-23

<<http://www.forsvarsmakten.se/upload/dokumentfiler/underlag/HKV-2009-01-30-23-383.51503-Bilaga-1-Forsvarsmaktens-underlag.pdf>> Tillgänglig: 2011-05-23

<<http://www.privatemilitary.org/companies.html>> Tillgänglig: 2011-07-11

< [www.krf.se/sites/default/files/rapport\\_sakerhet\\_pa\\_export\\_0.pdf](http://www.krf.se/sites/default/files/rapport_sakerhet_pa_export_0.pdf) > Tillgänglig: 2011-07-27

< <http://www.deepdive.com/lp/sage/van-doorn-and-beyond-from-teaching-sociology-to-interdisciplinary-ve9uTRitQa> > Tillgänglig: 2011-07-28

< <http://afs.sagepub.com/content/35/2/212.extract> > Tillgänglig: 2011-07-28

<[http://www.e24.se/makro/varlden/boter-stoppar-inte-blackwater\\_2249057.e24](http://www.e24.se/makro/varlden/boter-stoppar-inte-blackwater_2249057.e24) > Tillgänglig:  
2011-07-29

<[http://topics.mytimes.com/top/news/buisness/companies/blackwater\\_usa/index.html](http://topics.mytimes.com/top/news/buisness/companies/blackwater_usa/index.html) >  
Tillgänglig: 2011-07-29

<<http://www.aegisworld.com/index.php/about-us-2> > Tillgänglig: 2011-07-29

<<http://www.independent.co.uk/news/world/africa/sandline-scandal-arms-shipment-reaches-forces-715976.html> > Tillgänglig: 2011-07-29

< [http://www.newsglobe.com\(sv/artikel/20100310/vesper-group-vi-ar-inga-legoknektar](http://www.newsglobe.com(sv/artikel/20100310/vesper-group-vi-ar-inga-legoknektar)>  
Tillgänglig: 2011-07-29

### **9.3. Tidskrifter:**

Tidskriften Officerstidningen, nr 6, 2010, sidan 24, Björn Lundell.

### **9.4. Dokumentär/Television:**

SVT Dokument Inifrån, "När konsulterna tar befälet", sändes 17 april 2011.

### **9.5. Övrigt:**

Protokoll I till Genèvekonventionerna, Art 47, §2. ur Konventionssamling i mänskliga rättigheter och humanitär rätt, andra upplagan, Stockholm 2004.

## 10. Bilagor

### 10.1. Enkät



Kön:

Ålder:

Grad:

Antal år i FM, avrundat upp till närmaste år:

---

Hur många år kan du tänka dig att arbeta inom FM? ..... år

---

Kan du tänka dig en karriär inom FM?

JA

NEJ

Om NEJ, varför inte?

.....

.....

---

Vilket ord anser du passar bäst som beskrivning på FM:s personalomsorg?

Riktigt dålig - Dålig - Bristfällig - Tillfredsställande - Tillförlitlig - Bra - Riktigt bra

---

Har du tidigare arbetat inom den privata säkerhetsbranschen?

JA

NEJ

Om JA, vilket företag och land?

---

Har du någon gång blivit kontaktad av ett **säkerhetsföretag** som erbjudit jobb/anställning?

Ex. Securitas, G4S, SvenskBevakningstjänst eller liknande väktar/ordningsvaktstjänstföretag.

JA

NEJ

Om JA, var du då redan anställd i FM?

JA

NEJ

---

Har du någon gång blivit kontaktad av ett **privat militärt företag** som erbjudit jobb/anställning?

Ex. DynCorp, Aegis, VesperGroup, Blackwater, ISA.

JA

NEJ

Om JA, var du då redan anställd i FM?

JA

NEJ

---

Efter att ditt kontrakt med FM löpt ut, skulle du kunna tänka dig att arbeta inom...

...ett privat säkerhetsföretag

JA

NEJ

...ett privat militärt företag

JA

NEJ

Varför/varför inte? :

.....

.....

.....

cael Pärnering



Skulle du, innan ditt kontrakt med FM löpt ut, kunna tänka dig att tacka ja till anställning...

...inom ett privat säkerhetsföretag      JA              NEJ

...inom ett privat militärt företag      JA              NEJ

Varför/varför inte? :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Rangordna följande ord enligt vad som för dig är viktigast.

(1 = viktigast, 12 = minst viktigt)

( ) Anställningstrygghet

( ) Hög lön

( ) Goda arbetskamrater

( ) Roligt jobb

( ) Bra chef

( ) Säker arbetsplats/ låg risk

( ) Bra arbetstider

( ) Varierande arbetsuppgifter

( ) Möjlighet till utbildning för karriärväxling

( ) Medinflytande

( ) Etiskt korrekt arbete/ i allmänhetens ögon högt värderat

( ) Äventyrligt arbete

#### FRIVILLIGT:

Skulle du kunna tänka dig att **EJ** vara anonym så att du kan bli kontaktad för ytterligare frågor beroende på dina svar?

Om JA, vänligen fyll i kontaktuppgifter.

NAMN:

TELEFONNUMMER DÄR DU VILL/KAN BLI KONTAKTAD: