



Försvvarshögskolan

Självständigt arbete 30 hp

Författare		Program/Kurs
Jan-Erik Szabo		HOP 18/20
Handledare		Antal ord: 19 859
Aida Alvinus	Beteckning	Kurskod
	Självständigt arbete mastersuppsats, krigsvetenskap	2HO013
<p><i>Individens och organisationens utveckling samt legitimitet: En grundad teori om relationen mellan Försvvarsmakten och ett svenskt säkerhetsföretag</i></p> <p><u>Sammanfattning:</u></p> <p>Fenomenet kring nyttjandet av privata säkerhetsföretag (PSF) har fått utstå kritik av forskare som förbiset dessa företags förtjänster till staters vapenmakt och dess utveckling. Istället har forskningen på området ofta kritiskt undersökt PSF och målat upp dem som giriga företag med en verksamhetsidé som gör stora vinster på krig och konflikter. Till skillnad från tidigare forskning har ambitionen med denna studie varit att ur ett funktionalistiskt perspektiv undersöka fenomenets inverkan på statens militärmakt och dess utveckling. Genom Försvvarsmaktens avsiktsförklaring med Vesper Group (Vesper) kring samarbete om personal har undersökningen lyft fram en aspekt som tidigare forskning inte tagit hänsyn till; <i>att förstå relationen mellan Försvvarsmakten och Vesper ur ett individ- och organisationsperspektiv</i>. För att uppnå syftet med studien och besvara forskningsfrågan har undersökningen utgått från metoden <i>grundad teori</i> (GT), baserat på empiri som insamlats genom sju semistrukturerade djupintervjuer. Analysen av empirin har resulterat i en teoretisk modell som visar att relationen mellan Försvvarsmakten och Vesper karakteriseras av ett ömsesidigt beroendeförhållande och påverkan mellan å ena sidan utveckling och å andra sidan ökad legitimitet för såväl individen som för Försvvarsmakten och Vesper. Resultatet visar att det handlar om en växelverkan där Försvvarsmakten, Vesper och individen utvecklas, samtidigt som denna integration möjliggör och ökar legitimiteten för samtliga aktörer. Försvvarsmakten och Vesper vinner genom det formaliserade samarbetet ökad attraktionskraft och kan därmed förbättra framtida personalförsörjning och/eller möjlighet till retention av personal. Parallellt har den individ som växlat arbetsgivare utvecklat såväl sin personliga som professionella kompetens samt erfarenhet och härigenom indirekt sina karriärmöjligheter.</p> <p><u>Nyckelord:</u></p> <p>Privata säkerhetsföretag, privata militära säkerhetsföretag, retention, personalförsörjning, legitimitet, organisatorisk utveckling, arbetstillfredsställelse, organisatorisk anpassning.</p>		

Innehållsförteckning

1	Inledning	4
1.1	<i>Bakgrund.....</i>	4
1.2	<i>Problemformulering.....</i>	6
1.3	<i>Syfte och frågeställning.....</i>	7
1.4	<i>Inomvetenskaplig och utomvetenskaplig relevans.....</i>	7
1.5	<i>Material.....</i>	8
1.6	<i>Avgränsning</i>	9
1.7	<i>Begrepp och definition</i>	9
1.7.1	PSF	9
1.8	<i>Disposition</i>	11
2	Forskningsöversikt.....	12
2.1	<i>Privata säkerhetsföretags framväxt och utveckling.....</i>	12
2.2	<i>Tidigare forskning.....</i>	13
2.2.1	Ett internationellt perspektiv	13
2.2.2	Ett nationellt perspektiv.....	17
2.2.3	Sammanfattning.....	18
3	Metod	20
3.1	<i>Forskningsdesign</i>	20
3.2	<i>Vetenskapsfilosofisk utgångspunkt</i>	21
3.3	<i>Datainsamlingsmetod.....</i>	22
3.3.1	Val av informanter.....	23
3.3.2	Utveckling av intervjufrågor	24
3.3.3	Intervjuernas genomförande	25
3.4	<i>Analysmetod.....</i>	26
3.5	<i>Reflexivitet, validitet och reliabilitet</i>	27
3.6	<i>Etiska aspekter</i>	29
4	Resultat	30
4.1	<i>Utveckling</i>	32
4.1.1	Individuell utveckling.....	32
4.1.1.1	Personliga färdigheter	34
4.1.1.2	Professionella färdigheter.....	38
4.1.2	Organisatorisk utveckling.....	40
4.1.2.1	Försvarsmakten	40
4.1.2.2	Vesper	41
4.2	<i>Ökad legitimitet.....</i>	41
4.2.1	Individuell legitimitet	41
4.2.2	Organisatorisk legitimitet	42
4.2.2.1	Försvarsmakten	42
4.2.2.2	Vesper	44
5	Teori.....	48

5.1	<i>Organisatorisk och individuell utveckling</i>	48
5.2	<i>Ökad legitimitet</i>	51
6	Diskussion	54
6.1	<i>Syfte-frågeställning-slutsatser</i>	54
6.2	<i>Teoretisk koppling</i>	55
6.2.1	<i>Organisatorisk och individuell utveckling</i>	55
6.2.2	<i>Ökad legitimitet</i>	57
6.3	<i>Studiens positionering och dess bidrag</i>	59
6.4	<i>Förslag till framtida studier</i>	60
7	Litteraturförteckning	61

1 Inledning

I inledningskapitlet presenteras bakgrunden och argumenten till utvecklingen av fenomenet privata säkerhetsföretag (PSF). Därefter följer uppsatsens problemformulering med efterföljande syfte och frågeställning. Efter det presenteras studiens vetenskapliga bidrag, material, avgränsning samt definition av ett begrepp som anses vara väsentligt för förståelsen av studien och dess kontext. Avslutningsvis följer studiens disposition.

1.1 Bakgrund

Under de senaste två decennierna har sättet på vilket militära operationer genomförs, genomgått stora förändringar som bidragit till ökad komplexitet. Denna komplexitet kan beskådas ur olika perspektiv, varav aktören inom den militära operationen är ett. Aktören som denna studie avser att fokusera på, är privata säkerhetsföretag (PSF). Dessa har sedan Kalla krigets slut anlåtits i högre utsträckning av såväl stater som civila organisationer i syfte att förmedla nationella och internationella, tidigare rent militära tjänster, s.k. outsourcing. Under 1990-talet deltog mer än hundra PSF i militära operationer över hela världen, till ett värde av 55,6 miljarder USD. Vilket fram till 2012 ökade till 165 miljarder USD (Macías, 2012:221) och som idag har fördubblats (Stockholm International Peace Research Institute, 2019). Många anser att PSF har kommit att bli ett avgörande verktyg för att stabilisera konfliktområden runt om i världen och enligt vissa blivit en förutsättning för att föra krig (Avant, 2005:115). Enligt Macías (2012) översteg antalet anställda inom den privata säkerhetsindustrin antalet poliser i världen år 2011 (Macías, 2012:221). Tjänsterna som PSF tillhandahåller varierar mellan företagen men kan omfatta exempelvis logistiska tjänster, utbildning och taktikutveckling, riskbedömningar, personskydd och understöd i strid. Motiven för nyttjandet av PSF underbyggs ofta med argument som att PSF är mer kostnadseffektiva än nationella stridskrafter eller att dessa företag kompenserar för brister som uppstått i de militära förmågorna, som en konsekvens av ständiga nedskärningar och reduktioner av militäranslagen runt om i världen under de senaste decennierna. Dessa anslagsminskningar har skett trots ett stigande behov av militära resurser till multinationella insatser, för att bekämpa humanitära kriser samt gränsöverstigande och nationella konflikter. Enligt Europaparlamentet har den privata säkerhetsindustrin blivit en del av lösningen på detta problem (Europaparlamentet, 2017). Ett annat argument som lyfts fram för nyttjande av PSF är att dessa företag kan tillhandahålla efterfrågade tjänster med kort varsel och härigenom ersätta eller komplettera nationella väpnade styrkors bristande förmågor. PSF kan även utgöra en verkningsfull funktionalitet inom politiken, eftersom dessa företag kan anlitas när politiker

saknar stöd hos allmänheten gällande exempelvis en insats utomlands (Singer, 2005:126). Mohlin (2012) menar att PSF kan användas som ett politiskt verktyg för att nå politiska eller militärstrategiska målsättningar på samma sätt som nationella militära resurser (Mohlin, 2012:2). Brooks och Mangan (2011) pekar på erfarenheter från operationerna i Irak och Afghanistan, vilka visar på ett bra samspel mellan nationella styrkor och PSF:s fördelning av arbetsuppgifterna i operationsområdet. PSF har här frekvent tilldelats uppgifter som person- och basskydd, vilket frigjort militärens resurser till andra väsentliga militära uppgifter (Brooks & Mangan, 2011:185). Sammantaget är argumenten för och motiven till fenomenet outsourcing av tidigare militära uppgifter; politiska, ekonomiska och militärstrategiska.

Denna utveckling medför således att såväl nationella stridskrafter som privata aktörer utövar arbetsuppgifter som i grunden kräver samma expertis. En av skillnaderna som ofta lyfts fram i forskningen är att PSF tar utgångspunkt ur ett privat företagande och därför inte i alla lägen kan anses ha sammanfallande intressen med nationen (Singer, 2005:121-123). Den nationella militärmakten är å andra sidan en institution som är skapad för att försvara landet och dess intressen vilket regleras genom den civil-militära kontrollen. Därmed säkerställs att militärmakten enbart verkar för nationens intressen, inte andra. Ur ett militärt professionsperspektiv innebär ovan beskriven utveckling att de privata säkerhetsföretagen redan till del verkar inom den militära professionen, vilket även omfattar dess expertis, legitimitet och jurisdiktion (Berndtsson, 2019:190). Många studier, huvudsakligen amerikanska, pekar på negativa konsekvenser av utvecklingen kring den privatiserade marknaden av arbetsuppgifter som tidigare uteslutande utfördes av statens väpnade styrkor. En av dessa konsekvenser har beskrivits som konkurrens om personalen, där PSF riskerar urholka ett redan ansträngt personalläge och bidra till kompetensflykt (Singer, 2005:129; Krahmman, 2010:216; Dunigan, 2011:41). Ett centralt argument som framhålls i tidigare forskning är att den militära personalen ofta är en rekryteringsbas för PSF. Genom att arbetsuppgifternas natur återfinns inom samma expertis blir därmed kravprofilen på personalen som rekryteras till PSF ofta den som militär personal innehar. Det är därför naturligt att PSF till stor del anställt/anställer personal med militär bakgrund eller erfarenhet (Berndtsson, 2013:486).

Något som sällan undersökts inom den tidigare forskningen, är fenomenets bidrag till nationella stridskrafterns verksamhet, dess utveckling och personalförsörjning. Macías (2012) menar att detta till del kan förklaras med att statens maktmedel historiskt har utgjorts av dess militära styrkor och att det därför uppstår kritik inom forskningen kring hur den militära operationen

kommer att utvecklas med anledning av ökad outsourcing till PSF (Macías, 2012:228). En farhåga är att statens militärmakt ska bli beroende av PSF för att genomföra den militära operationen, en utveckling som enligt Avant (2005) i vissa länder redan har passerats (Avant, 2005:115). Macías (2012) menar att en central konsekvens med outsourcing av det militära maktmedlet är att de nationella stridskrafterna blir beroende av att tjänsterna utförs av PSF som till följd av detta förlorar förmågan samt kompetensen att själva utföra dessa uppgifter (Macías, 2012:234). Brooks och Streng (2012) menar å andra sidan att PSF endast utför tjänster som kompletterar de militära funktionerna och därför inte kan anklagas för att driva denna utveckling. PSF är inte inblandade i strategiska beslut, utan är anställda för att komplettera nationella stridskrafter med tjänster som den öppna arbetsmarknaden efterfrågar (Brooks & Streng, 2012:303). I takt med att den privata säkerhetsmarknaden växer blir även behovet av personalförsörjningen inom sektorn större. Paradoxalt nog pekar Krahmman (2010) på att utvecklingen dessutom har accelererat eftersom enskilda nationer kunnat reducera sina militära kostnader ytterligare som en konsekvens av den växande marknaden av PSF (Krahmann, 2010:10).

1.2 Problemformulering

Inom Försvarmakten är personalförsörjningen en omdebatterad fråga och en av organisationens framtida utmaningar (Försvarmakten, 2020). För en långsiktig personalförsörjning krävs därför strategier som verkar för rekrytering och retention av organisationens personal. Eftersom Försvarmaktens personal och deras kompetens är efterfrågad hos PSF tillhör denna kategori en av rekryteringsgrupperna för dessa företag. Detta innebär att PSF sektorns och Försvarmaktens personalförsörjning och retention av personal är beroende av respektive strategiers utfall. Som ett led i denna problematik har Försvarmakten den 29 juni 2017 tecknat en avsiktsförklaring gällande samarbete kring personal med ett svenskt privat säkerhetsföretag, Vesper.

Vesper är ett svenskt företag som har verksamhetsområde i hela världen och har specialiserat sig på världsomspännande högriskmiljöer. Företaget tillhandahåller tjänster som bland annat riskhantering, säkerhetsrådgivning och personskydd såväl i Sverige som utomlands. De argument som Försvarmakten lyfter fram för detta samarbete är möjligheten att erbjuda försvarmaktsanställda variation i arbetet samt kompetensutveckling för att höja personalens

meritvärde på den civila arbetsmarknaden (Försvarmakten, 2017). Detta tycks därmed utgöra en av de strategier som ska bidra till ökad retention av försvarmaktsanställda.

Vespers personal består idag till stor del av före detta försvarmaktsanställda och poliser eller annan personal med erfarenheter från dessa organisationer. Vespers VD, Erik Lewin, menar att företaget behöver rekrytera pålitlig personal med hög kompetens och goda ledaregenskaper för att effektivt verka i högriskmiljöer (Försvarmakten, 2017). Försvarmaktspersonal är intressant då de anställda till stor grad besitter dessa efterfrågade kompetenser (Försvarmakten, 2017). Som ett led i Försvarmaktens strategi att höja försvarmaktspersonalens meritvärde på den civila arbetsmarknaden samt bidra till bibehållande av befintlig personal under längre tid genom att erbjuda varierande arbetsuppgifter och fler möjligheter, ska avsiktsförklaringen med Vesper angående samarbete med personal göra Försvarmakten till en mer attraktiv arbetsgivare. Under år 2018 skickade 40 försvarmaktsanställda ansökan om tjänstgöring hos Vesper. Av dessa antogs femton till företaget, varav tio beviljades tjänstledighet från Försvarmakten. Av de tio har sex återvänt till tjänst i Försvarmakten och fyra ansökt om förlängd tjänstledighet och förväntas återvända till tjänst i Försvarmakten under 2019–2020 (Försvarmakten, 2020). Hur kan vi förstå denna utveckling? Ovanstående bakgrundsformulering leder till studiens syfte och frågeställning.

1.3 Syfte och frågeställning

Mot bakgrund av ovan beskriven inledning och problemformulering syftar denna studie till att öka förståelsen för relationen mellan Vesper och Försvarmakten samt hur denna relation påverkar organisationerna och individen. Med bakgrund av Försvarmaktens avsiktsförklaring med Vesper angående samarbete om personal, kommer studien genom individer som tidigare tjänstgjort vid olika PSF men nu är återanställda vid Försvarmakten samt de organisatoriska aktörerna, öka förståelsen i enlighet med studiens frågeställning. Studiens frågeställning är;

- *Hur kan vi förstå relationen mellan ett svenskt privat säkerhetsföretag (Vesper) och Försvarmakten ur ett individ- och organisationsperspektiv?*

1.4 Inomvetenskaplig och utomvetenskaplig relevans

Mohlin (2012) menar att forskningsområdet kring PSF trots en livlig debatt är outforskad och kan anses försummad eller ignorerad (Mohlin, 2012:28). Med anledning av att den största delen

av forskningsområdet rör den amerikanska kontexten, är området ur ett svenskt perspektiv än mer outforskat. Ambitionen med denna studie är därför att bidra till forskningsområdet ur en svensk kontext genom att studera relationen mellan Försvarmakten och Vesper ur ett individ- och organisationsperspektiv. Den inomvetenskapliga relevansen motiveras genom att bidra med ny kunskap till befintlig forskning inom fenomenet PSF och relationerna mellan ett svenskt PSF och Försvarmakten. Genom studiens frågeställning, berörs även andra forskningsområden, som organisations- och legitimitetsforskning. Detta visar att studien även har en tvärvetenskaplig relevans.

Ur ett utomvetenskapligt perspektiv menar Alvehus att problemformuleringen och dess frågeställning ska kopplas till och utgöra en samhällsnytta (Alvehus, 2018:26). Genom denna studies forskningsfråga uppfylls därmed kravet på utomvetenskaplig relevans då dess resultat kommer att öka förståelsen för fenomenet, vilket i sig kommer att få inverkan på hur vi betraktar utvecklingen inom såväl den militära som privata organisationen. Denna förståelse kommer att bidra till och därmed få en praktisk påverkan på synen kring utvecklingen av samarbetet i framtiden. Studiens argument för dess inom- och utomvetenskapliga relevans utgör även argumenten till studiens krigsvetenskaplighet. Studiens krigsvetenskapliga förankring motiveras utöver det som tidigare nämnts med att Försvarmakten och dess personalförsörjning samt villkor hänför till utveckling av det militära yrket och dess förmåga att utföra storskalig krigföring.

1.5 Material

Denna studie har haft en teorigenererande ambition och datainsamling har skett genom sju semistrukturerade djupintervjuer, vilka utgjort empirin till den framtagna teorin. Eftersom studiens frågeställning utgår från ett individ- samt organisationsperspektiv, utgör detta motiv till valet av insamlingsmetod. Informanterna har delats in två kategorier, representanter från studiens organisatoriska aktörer (Försvarmakten och Vesper) samt individer som lämnat Försvarmakten för tjänstgöring vid ett PSF och sedan återvänt till Försvarmaktstjänst. Genom att gå till den primära informationskällan har datainsamlingen skräddarsytt till studiens problemformulering och utgör därmed också primärdata (Jacobsen, 2017:93).

Övrigt material som nyttjats för studiens slutförande är tidigare forskning på området samt teorier kring organisatorisk utveckling, förändring och anpassning samt en erkänd legitimitets-teori. Dessa teorier nyttjas till att diskutera teoretiska kopplingar till studiens slutsatser.

Ur ett källkritiskt perspektiv är samtliga artiklar som studien refererar till *peer reviewed*, dvs. expertgranskade samt återfinns på *norska listan*. De böcker som nyttjats kommer från etablerade förlag med forskare och teorier som är vedertagna inom krigs- och samhällsvetenskapen. Utöver detta refererar studien även till två doktorsavhandlingar, två rapporter och en tidningsartikel.

1.6 Avgränsning

Genom studiens syfte och frågeställning sker en naturlig avgränsning till en svensk kontext, Försvarmakten och ett svenskt PSF. Avgränsningen är viktig då fenomenet skiljer sig till stora delar mellan den svenska och exempelvis amerikanska kontexten. Anledningen till detta är att forskningsområdet ur en svensk kontext är nästintill outforskat och att den tidigare forskningen därför till största del utgår ifrån en amerikansk eller brittisk kontext. I den amerikanska kontexten saknas nästan begränsningar kring fenomenets utveckling, vilket har lett till att de privata säkerhetsföretagen är involverade i den militära operationen i större utsträckning än i Sverige. Avant (2005) menar med anledning av detta att det ur en amerikansk kontext idag är svårt att genomföra den militära operationen utan dessa företag (Avant, 2005:115), något som inte gäller i en svensk kontext.

1.7 Begrepp och definition

Ett centralt begrepp som förekommer inom forskningsområdet är *privata säkerhetsföretag* (PSF). Med anledning av att begreppet PSF nyttjas frekvent i denna studie och inom forskningsområdet samt kan förväxlas med andra närbesläktade begrepp, motiverar behovet av definition. Syftet med definitionen är att förtydliga och utesluta eventuellt förekommande konkurrerande definitioner.

1.7.1 PSF

PSF har under åren fått olika benämningar med lika många förkortningar. En vanligt förekommande benämning som återfinns inom forskningsområdet kommer från amerikanskans *private military security company* (PMSC). Denna är befast med vissa misstolkningar då endast en liten del av dessa företags tjänster omfattar beväpnade uppdrag (Brooks & Streng,

2012:303). En annan missuppfattning beror på att begreppet *military* används. Ett PSF har civilanställda och av den anledningen blir ordet *military* missvisande och kan lätt förknippas med den internationella rätt som nationella soldater omfattas av (Brooks & Streng, 2012:303–304). Brooks och Streng (2012) menar att den privata säkerhetsindustrin saknar gemensamma definitioner och kategoriseringar, varför dom skiljer mellan fyra olika typer av säkerhetsföretag. 1) *Logistic and support organizations*; som huvudsakligen utför transporter, byggtjänster, förnödenhetsförsörjning och matlagning. 2) *Private Security Companies*; som erbjuder personskydd, konvojskydd, vakttjänst och tillträdesskydd, hotbedömningar och rådgivning. 3) *Security Sector Reform and Development organizations*; vilka huvudsakligen utför tjänster som underlättar långsiktiga lösningar för statsuppbyggnad som exempelvis reformering av utbildningssystem, fredsbevarande utbildningar och militärträning. 4) *Industry Support Companies*; som erbjuder försäkringslösningar, rekrytering och granskning av personal till olika sektorer, bokföring och juridiska tjänster etcetera (Brooks & Streng, 2012:304). Genom denna indelning menar Brooks och Streng (2012) att sektorns diversifierade uppgifter bättre kommer till sin rätt än att generellt beteckna sektorn med förkortningen PMSC. Singer (2005) för ett liknande resonemang och har kategoriserat PSF i tre grupper beroende på vilka uppgifter företagen tillhandahåller. Den första gruppen är *military provider firms* som han kallar typ 1 företag. Dessa fokuserar enligt kategorin på den taktiska miljön och erbjuder tjänster i strid. Den andra kategorin är typ 2 företag och benämns *military consulting firms* vilka tillhandahåller rådgivning och utbildning. Typ 2 företag erbjuder även strategiska, operationella och organisatoriska analyser i syfte att effektivisera och förbättra militära organisationer. Den tredje kategorin typ 3 företag kallas *military support firms* och erbjuder logistiska tjänster. Även om dessa tjänster inte omfattar planering eller krigshandlingar fyller deras funktion en avgörande roll för i den militära operationen då tjänsterna omfattar tekniskt understöd och logistiska transporter (Singer, 2001:201–202). Sammanfattningsvis ger dessa olika kategoriseringar uttryck för den privata säkerhetssektorns mångfasetterade verkansområden och mångfald av tjänster som erbjuds. För denna studies vidkommande kommer begreppet privata säkerhetsföretag (PSF) att nyttjas som samlingsbegrepp för att peka på den ansedda aktören. Brooks och Streng (2012) menar att denna typ av samlingsbegrepp kan vara missvisande men fyller ut studiens vidkommande ett rättvisande perspektiv (Brooks & Streng, 2012:305).

1.8 Disposition

Dispositionen ska utgöra en ledstång igenom hela uppsatsen. Utöver nedan redovisad kapitelintroduktion, inleds varje kommande kapitel med en kort disposition som presenterar respektive kapitels omfattning och innehåll.

Kapitel 1 har huvudsakligen presenterat bakgrund, problemformulering och frågeställning. I *kapitel 2* kommer den tidigare forskningen att avhandlas med utgångspunkt ur en internationell och nationell kontext. I *kapitel 3* redogörs därefter studiens forskningsdesign och metodologiska utgångspunkter samt motiv för dessa. Här presenteras också det empiriska urvalet, intervjufrågors framtagande och genomförande. *Kapitel 4* som är studiens största kapitel, presenterar resultatet av studiens analys vilken utgörs av studiens framarbetade grundade teori. Därefter presenteras i *kapitel 5* det teoretiska ramverket som syftar till att utgöra grunden för de teoretiska kopplingarna till studiens grundade teori. I det avslutande *kapitel 6* presenteras studiens slutsatser, vilka diskuteras och kopplas till det teoretiska ramverket. Därefter positioneras studiens bidrag i forskningsfältet genom en kortare diskussion och avslutas slutligen med förslag till fortsatt forskning.

2 Forskningsöversikt

I detta kapitel kommer tidigare forskning på området presenteras och dess centrala utgångspunkter diskuteras. Inledningsvis kommer fenomenet kring PSF:s framväxt kort återges som en kontextuell bakgrund. Därefter kommer tidigare relevant forskning diskuteras ur ett internationellt och nationellt perspektiv separat.

2.1 Privata säkerhetsföretags framväxt och utveckling

Framväxten av PSF och outsourcing av tidigare rent militära uppgifter har bland annat förklarats och möjliggjorts som en konsekvens av utvecklingen efter Kalla krigets slut samt det vakuum som uppstod kring säkerhet och krigföring i kombination med den privatiseringstrend som svepte över världen (Singer, 2001:188; Krahmman, 2010:9). Eftersom stormaktshotet var borta, ansågs det bland de flesta länderna i världen, inklusive stormakterna, att militära nedskärningar var möjliga. Dessa nedskärningar frigjorde miljoner av militärt utbildad personal och öppnade därmed dörren för att sysselsätta en ny marknad, de privata säkerhetsföretagen. Detta tillsammans med att det i slutet av 80-talet uppstod nya säkerhetshot (etiska konflikter, inbördeskrig, terrorism och internationell brottslighet) som öppnade för en ny marknad, dvs. outsourcing av militära uppgifter till privata aktörer (Singer, 2001:193; Krahmman, 2010:10). Nedlagda elitförband som exempelvis *South African 32d Reconnaissance Batalion* bibehöll efter nedläggning sin struktur och omorganiserades till ett privat säkerhetsföretag (Singer, 2001:194). Även överflödiga materiel som handeldvapen, stridsflygplan, helikoptrar och stridsvagnar fann nu sin väg till den öppna marknaden och blev därmed lättillgänglig för de nystartade säkerhetsföretagen. Västvärldens militära nedskärningar tillgodosåg därmed säkerhetsföretagen med såväl personal som materiel. I takt med att nya säkerhetshot uppstod, ökade behovet av mängden säkerhetsföretag som kunde utföra uppgifter som nationella styrkor inte hade kapacitet att genomföra (Singer, 2001:194–195). De privata aktörerna blev utöver ett verktyg för nationer även ett verktyg för internationella organisationer som Förenta Nationerna (FN) och African Union (AU) samt olika Non Governmental Organizations (NGO:s). Även om dessa organisationer och världssamfundet över tiden har uppmuntrat till fredsbevarande operationer har västvärldens nationella stridskrafterna inte haft vilja eller kapacitet att bidra med erforderlig mängd trupp för att fullfölja dessa engagemang. Mindre utvecklade länder har därför bidragit till dessa engagemang trots ofta bristande förutsättningar som resurser och kompetens i form av utbildning, utrustning, logistiska koncept, underrättelseinhämtning etcetera. Dessa brister har då fyllts av PSF med resurser och förmågor (Brooks & Mangan,

2011:186). Med anledning av utvecklingen i världen har PSF kommit att fylla en viktig roll och är numera en naturlig del av konflikthanteringen i världen. Stater, internationella organisationer och NGO:s förlitar sig i allt större utsträckning till dessa företag idag eftersom anslagsreduceringar ställt krav på kostandseffektivisering samt att egna resurser saknas (Brooks & Mangan, 2011:186).

2.2 Tidigare forskning

2.2.1 Ett internationellt perspektiv

Stor del av forskningen kring PSF och outsourcing av tidigare militära uppgifter har väckts i samband med skandalerna kring olika privata säkerhetsföretag som exempelvis Blackwaters¹. Genom skandalernas nyhetsvärde har ett nästintill outforskat område vuxit fram inom krigsvetenskapen under 1990-talet. Uppmärksamheten kring dessa skandaler har lett till att forskare utifrån olika perspektiv börjat studera fenomenet och hur detta påverkar det våldsmonopol som till stor del är tillskrivet stater och dess nationella försvar. Forskningsområdet kring PSF är därför relativt nytt och trots en ganska livlig debatt saknas fortfarande mycket kunskap kring fenomenet (Mohlin, 2012:25).

Singers bok *Corporate Warriors: The Rise of the Privatized Military Industry* kan anses vara ett av de klassiska bidragen till forskningen på området och som stor del av befintlig forskning refererar till. I denna utgår Singer (2003) från ett politiskt, ekonomiskt och organisatoriskt perspektiv och försöker härigenom sätta fingret på de bakomliggande orsakerna till PSF:s framväxt, dess verksamhetsidé och konsekvenser. Singer (2003) tar utgångspunkt ur PSF:s strukturella verklighet som motiveras med företagsvinst på en öppen arbetsmarknad (Singer, 2003:45). Singers (2003) bidrag till forskningsområdet med boken *Corporate Warriors* är framför allt att definiera fenomenet och lyfta fram ett antal implikationer som utvecklingen lett till, ur ett civil-militärt perspektiv. Exempel på dessa är dilemmat med att staten och ett privat företag inte alltid har sammanfallande intressen/mål och därmed lojalitet (Singer, 2003:151), att balansen inom den civil-militära relationen rubbas när en ny aktör (PSF) introduceras (Singer, 2003:169) och att den demokratiska kontrollen över våldsmonopolet inom staten genom dess civil-militära relation blir otydligare (Singer, 2003:191).

¹ Blackwater, numera Academi, är ett amerikanskt PSF som startades 1997. Företaget har under Irakkriget uppmärksammats för oprovocerat våld och däribland den uppmärksammade dödsskjutningen av 17 civila i Bagdad, Irak 2007 (SVT, 2011, Fokus, 2008).

Avants (2005) forskning kring fenomenet är en annan studie som ofta används som referens inom forskningsområdet (Avant, 2005). Avant (2005) studerar fenomenet ur ett smalare perspektiv och koncentrerar sig på vilken inverkan privatiseringen har på den civila kontrollen av det militära maktmedlet. I sin bok *The Market for Force* delar hon in civil kontroll i kategorierna funktionell, politisk samt social kontroll och utforskar hur dessa förändras beroende av hur stark respektive svag en stat är och hur man nyttjar PSF inom staten (Avant, 2005:57). En stark stat definieras som en sammanhållen stat med förmåga att agera efter landets bästa och har legitimitet hos världssamfundet, medan en svag stat definieras som en ineffektiv och korrupt stat som ofta saknar legitimitet hos världssamfundet (Avant, 2005:7). Genom teorin *new institutionalism* analyserar hon sedan hur den civila kontrollen förändras beroende av olika faktorer; 1) statligt nyttjande av PSF; 2) export av PSF:s tjänster; 3) privat finansiering av det militära maktmedlet (Avant, 2005:5–6). Avants (2005) slutsatser är att den *funktionella kontrollen* generellt ökar, men att den *politiska kontrollen* tenderar att minska i starka stater och att den *sociala kontrollen* vidmakthålls med anledning av en stark profession och därtill professionellt nätverk. I de svagare staterna ökar istället den *sociala kontrollen* samtidigt som den *politiska kontrollen* har benägenhet att minska. Avant (2005) menar att stater ur ett kollektivt perspektiv riskerar att tappa den civila kontrollen över våldsmonopolet med anledning av denna utveckling. Genom denna studie pekar Avant (2005) på den komplexitet som orsakssambanden mellan privatisering av det militära maktmedlet och kontrollen av densamma utgör (Avant, 2005:253-64). Bokens bidrag till forskningsområdet är att Avant (2005) visar på ett antal konsekvenser för den civila kontrollen över våldsmonopolet staten besitter med anledning av PSF:s utveckling.

Stor del av tidigare forskning kring PSF har utgått från negativa perspektiv och Mohlin (2012) menar genom en grov uppskattning att 95 procent av tidigare forskning har handlat om hur PSF ska regleras (Mohlin, 2012:28). Negativa perspektiv från tidigare forskning kan exempelvis utgöras av ett överdrivet fokus kring fenomenet legosoldater och PSF:s koppling till begreppet (Mohlin, 2012:27), att privata aktörers lojalitet ofta sammanfaller med vinstintressen (Macías, 2012:231), att PSF profiterar på konflikter och krig (Singer, 2005:124), att PSF urholkar den militära professionens legitimitet, jurisdiktion eller expertis (Singer, 2005:128–129).

Heinecken (2013) menar att urholkningen av den militära professionen kan härledas till staternas anpassning till principerna för *New Public Management* (NPM)². Denna anpassning har lett till att jurisdiktionen kring statens våldsutövning och dess expertis har delats mellan den statliga militärmakten och PSF (Heinecken, 2013:630). Vidare menar hon att utvecklingen idag kan beskrivas som ren konkurrens om statens våldsutövning, där PSF har verksamhet såväl in- som utrikes (Heinecken, 2013:639). Denna typ av resonemang ifrågasätts av Books och Mangan (2011) som menar att PSF inte bestämmer vad som ska utföras, utan utför det som politiken bestämmer och anlitar dem att utföra (Brooks & Mangan, 2011:181). Macías (2012) anser på samma sätt att PSF inte konkurrerar med statens monopol av våldsutövning, utan bara är ett verktyg för staten att utöva detta monopol. Därmed har en del av statens våldsmonopol som omfattar den militära professionens expertis, jurisdiktion och legitimitet förskjutits mot att inkludera även den privata sektorn (Macías, 2012:235). Enligt Dunigan (2011) har det tidigare statliga monopolet på legitimerad våldsutövning, konkurrensutsatts med anledning av PSF utveckling, men att staten trots detta fortfarande spelar avgörande roll avseende denna våldsutövning (Avant, 2005; Dunigan, 2011:22-23). Den ofta negativa bilden beror generellt på att PSF bland annat relateras till legosoldater och att de som tar anställning i dessa företag därför anses vara ”lycksökande soldater” (Mohlin, 2012:17). Även Berndtsson (2013) menar att kopplingen till legosoldater är en central källa till friktion i relationen mellan PSF och militär personal (Berndtsson, 2013:488). Normen kring legosoldater är djupt rotad i vårt undermedvetna och kan ses som förklaringen till att det tagit tid för forskningen att komma förbi konceptualiseringen kring vad PSF:s tjänster handlar om (Mohlin, 2012:36). Denna norm har dessutom gjort det svårt att forska kring detta fenomen ur ett objektiva synsätt, vilket renderat i en ganska ensidig bild av dess konsekvenser. Detta har i sin tur bidragit till att forskningen kring PSF kommit att handla om hur dessa företag ska begränsas och regleras (Mohlin, 2012:32). Petersohn (2014) menar att PSF kan likställas med legosoldater men att dessa har blivit legitima eftersom normen kring legosoldater har reviderats. Denna revidering hänskjuts till definitionen av begreppet legosoldat, som enligt definition agerar såväl offensivt som defensivt. Eftersom PSF endast agerar defensivt kan de per definition inte klassas som legosoldater (Petersohn, 2014:491). Krahmman (2010) menar i sin tur att det finns ett antal andra skillnader mellan legosoldater och PSF. En av de mest uppenbara är att PSF har legal status medan legosoldater arbetar utanför lagen (Krahmann, 2010:6). Vidare hänvisar hon till Genèvekonventionens första tilläggsprotokoll som definerar begreppet legosoldat genom sex

² New Public Management (NPM) är ett samlingsbegrepp för organisatoriska och styrningsrelaterade reformer inom den offentliga sektorn, ofta inspirerade av det privata näringslivet (National Encyklopedin, 2020).

kumulativa kriterier (ICRC, 2020) samt att dessa grupperingar sammansätts på ad hoc bas och har olagliga ändamål. Krahmman (2010) anser även att legosoldater är farliga då de inte tar hänsyn till sitt långsiktiga rykte och därför inte bryr sig om efterlevnad av nationell eller internationell rätt (Krahmann, 2010:6). Skillnaden mellan legosoldater och PSF är förutom definitionsdiskussionen att PSF är organiserade företag som omfattas av företags- och avtalsrätt samt tar hänsyn till såväl nationell som internationell rätt (Krahmann, 2010:7). Detta ger dock ingen immunitet mot straffrättsiga åtal vid överträdelser som bedrägeri eller brottslig försummelse. Exempel på detta är Blackwater som anklagades för vårdslöshet av släktingar till de dödade Blackwateranställda i Bagdad samt ersättningskraven från de Irakiska civila som sköts i samband med denna händelse i september 2007 (Krahmann, 2010:7).

I september 2008 ratificerade 17 länder, däribland Sverige, Montreux Dokumentet³, vilket syftar till att säkerställa internationell humanitär rätt och de mänskliga rättigheterna i konflikter där PSF är verksamma (Document, 2008:31). Montreux-dokument är enligt Krahmman (2010) ett tydligt budskap om att legosoldatsdiskussionen kan läggas till arkivet (Krahmann, 2010:11). Heinecken (2013) som huvudsakligen är kritisk till utvecklingen eftersom hon menar att denna urholkar den militära professionen, anser dock att PSF inte längre kan relateras till begreppet legosoldat. Detta eftersom dessa företag numera är en legitim del av världens konflikthantering och av världssamfundet anses bedriva en nobel verksamhet (Heinecken, 2013:639).

Berndtsson (2013) pekar på en annan aspekt som bidrar till en negativ syn på utvecklingen, avundsjuka och rivalitet. Baserat på empiriskt underlag menar han att militär personal tenderar att ha en negativ syn på dessa företag som grundar sig i upplevda orättvisor som skillnader i lön, uppgiftsställningar och utrustning (Berndtsson, 2013:488). Annan forskning kring outsourcing har fokuserat på hur PSF underminerar staten eller det statliga maktmedlet, vilket lett till en skev och ensidig bild av fenomenet (Mohlin, 2012:20). Denna skevhet är enligt Mohlin (2012) befast med tre missuppfattningar och felaktigheter; 1) nästan all forskning är koncentrerad till den del av fenomenet som omfattar beväpnad säkerhet; 2) forskningen inom området är ofta utförd genom ytliga artiklar; 3) forskningen bygger på anekdoter eller sekundärdata och att få teorier arbetats fram inom forskningsområdet (Mohlin, 2012:48). Mohlin (2012) anser att utvecklingen från traditionella militära resurser som verktyg för det politiska beslutsfattandet till outsourcing visar på flera effekter. En av dessa är att det ofta är ett

³ Montreux-dokumentet är ett mellanstatligt dokument med syfte att främja respekten för internationell humanitär rätt och lagen om mänskliga rättigheter i konflikter där PSF verkar (Document, 2008:5).

billigare alternativ att köpa tjänster än att utbilda och upprätthålla egna förmågor (Brooks & Mangan, 2011:182; Mohlin, 2012:17). Andra effekter är att staters flexibilitet att använda olika resurser ökar och därmed ger fler handlingsalternativ samt att PSF är snabbare att deployera och starta en operation än statliga stridskrafter (Mohlin, 2012:18). Även Brooks och Mangan (2011) menar att huvuddelen av forskningsområdet har en alltför negativ och ensidig bild av fenomenet (Brooks & Mangan, 2011:185). PSF bidrar genom att täcka de brister som statliga stridskrafter tvingats acceptera i samband med budgetreduktioner. På så sätt kompletterar PSF nationella stridskrafter och frigör därmed militära resurser till andra viktiga uppgifter (Brooks & Mangan, 2011:185).

2.2.2 Ett nationellt perspektiv

Eftersom forskningsområdet är relativt nytt och att det även kan beskrivas som ignorerat eller outforskat, är det ur ett svenskt perspektiv ännu mer outforskat (Mohlin, 2012:28). Joakim Berndtsson är en forskare som är relativt ensam om att studera fenomenet i en svensk kontext. Han har i flertalet av sina artiklar ur olika perspektiv studerat PSF och den militära professionen på såväl organisatorisk som individuell nivå. I en av hans artiklar undersöker han hur synen kring PSF har förändrats i Sverige, från misstänksamhet till acceptans och normalisering, med utgångspunkt ur den militära transformeringen sedan 1990-talet (Berndtsson, 2014). Studiens bidrag till forskningsområdet är att genom det förändrade synsättet peka på möjliga framtida implikationer som detta kan komma att medföra (Berndtsson, 2014:545). Berndtsson (2014) menar att utvecklingen i Sverige, likt den som skett i vår omvärld, grundar sig i ambitionen att öka kostnadseffektiviteten och säkerställa förmågorna inom en rad säkerhets- och militärrelaterade funktioner (Berndtsson, 2014:543). Detta är en utveckling som kommit att bli en integrerad del av hur Sverige bedriver och understödjer militära operationer utomlands (Berndtsson, 2014:544). Även om denna utveckling inte är unik i Sverige och inte kan likställas med den utveckling som skett i exempelvis USA, menar Berndtsson (2014) att man vid en jämförelse med Danmark och Norge, nyttjar PSF i mycket större utsträckning i Sverige (Berndtsson, 2014:544). Genom att fokusera på nyckelförmågor inom den militära operationen har man i Sverige ofta valt att outsourca stöd- och logistiska funktioner under framförallt internationella insatser (Berndtsson, 2014:558). En av implikationerna som uppstått med anledning av detta är att dessa PSF i sin tur outsourcar funktioner att skydda sina transporter, vilket innebär att nyckelfunktioner förlitas till PSF där Försvarmakten inte har någon kontroll (Berndtsson, 2014:556-557). Eftersom Försvarmakten genom dessa kontrakt inte har möjlighet att påverka de anlitate företagens underkontrakt finns det enligt Berndtsson (2014) risk för omoraliska

arbetsförhållanden för dess anställda. En annan implikation som studien lyfter fram i samband med större acceptans av PSF handlar om personalförsörjning av Försvarsmakten. Detta riskerar innebära att man förlorar anställda som väljer att avsluta sin anställning för att jobba vid PSF (Berndtsson, 2014:557).

I artikeln ”*The market and the military profession: competition and change in the case of Sweden*” menar Berndtsson (2019) att framväxten av PSF utmanar vår föreställning kring den militära professionen, eftersom PSF representerar en växande konkurrens kring säkerhets- och militär kompetens (Berndtsson, 2019). Även denna artikel, tar till del utgångspunkt ur den avsiktsförklaring som Försvarsmakten tecknat med Vesper kring samarbete om personal. I artikeln undersöker han hur den militära professionens självbild och identitet, ur ett individuellt och organisatoriskt perspektiv inom Försvarsmakten, är konstruerad i förhållande till PSF (Berndtsson, 2019:190). Studiens bidrag till forskningsområdet ur en svensk kontext är att den militära professionens officerare och dess organisation har olika syn på självbilden kring dels den militära professionen och relationen till PSF samt dess betydelse för professionens expertis och legitimitet (Berndtsson, 2019:204). Ur det individuella perspektivet visar studien att svenska officerare till skillnad från kollegor i exempelvis USA, är mer försiktiga med att acceptera PSF som en del i det statliga våldsmonopolet eller som en legitim del av våldsutövningen (Berndtsson, 2019:205). Däremot finns det acceptans kring PSF rörande logistiska och andra underhållsuppgifter. Studiens resultat visar också att officerarna inte delar Försvarsmaktens organisatoriska syn kring de positiva effekterna som samarbetet har ur ett retentions- och karriärsperspektiv. Detta visar att det även ur en svensk kontext återfinns misstänksamhet, i enlighet med den som tidigare forskningen ur en internationell kontext påvisat (Macías, 2012:228). Berndtsson (2013) menar vidare att även om PSF inte är en militär organisation, så skapas en konkurrens om personal och militär expertis (Berndtsson, 2013:486). Enligt Berndtsson (2013) är svenska officerare varken delat negativt eller positivt inställda till PSF i insatsområden men att en av tre officerare med internationell erfarenhet kan tänka sig ta anställning vid ett PSF (Berndtsson, 2013:497).

2.2.3 Sammanfattning

Sammanfattningsvis konstateras att den tidigare forskningen huvudsakligen är skriven ur en internationell kontext som till största del har haft ett kritiskt förhållningssätt kring PSF:s utveckling. Forskningsområdet är relativt nytt och har uppmärksammats med anledning av skandaler som PSF pådragit sig i samband med statlig tjänst. Den negativa uppmärksamheten

har till stor del kommit att handla om fenomenets koppling till legosoldater, uppluckringen av det statliga våldsmonopolet eller hur den militära professionens expertis, legitimitet eller jurisdiktion påverkats. Liten del av forskningen lyfter fram de positiva effekter som PSF:s utveckling bidragit till. Dessa utgörs exempelvis av att PSF kompletterar nationella stridskrafterns förmågor, att PSF möjliggjort kostnadseffektiviseringar eller att PSF har kommit att utgöra ytterligare ett verktyg och därmed större flexibilitet för stater/organisationer att agera. Ur en svensk kontext är forskningsområdet i stort sett outforskat och endast Berndtsson har bidragit till kunskap genom sin forskning. Detta gör att denna studies bidrag till forskningsområdet i en svensk kontext kommer att komplettera den tidigare forskningen med ny kunskap.

3 Metod

I detta kapitel redogörs studiens metodologiska val och forskningsdesign. Detta omfattar den grundläggande vetenskapsfilosofiska utgångspunkten, forskningens ansats och studiens metodologiska val samt motiven till dessa. Därefter presenteras urvalskriterier, intervjufrågornas framtagande och intervjuernas genomförande. Efter detta presenteras studiens reflexivitet, validitet och reliabilitet samt på vilket sätt begreppen anpassas till studiens metodologiska val. Slutligen presenteras vilka etiska aspekter som varit vägledande under arbetets slutförande.

3.1 Forskningsdesign

Studiens forskningsdesign är den övergripande strategin för studiens genomförande. Forskningsdesignen har utgjort en viktig komponent att fastställa i det inledande skedet, då den skulle vara svårändrad under undersökningens genomförande (Esaiasson, et al., 2017:87). Vid valet av forskningsdesignen har studiens problemformulering, syfte och dess frågeställning varit avgörande, eftersom dessa förmodligen skulle kunna besvaras olika beroende av metodval. Det har därför varit viktigt att välja de metoder och den design som ansetts passa frågeställningen bäst (Esaiasson, et al., 2017:88). Denna studie är en krigsvetenskaplig studie som tar utgångspunkt ur en kvalitativ vetenskapsfilosofisk grund där informanternas individuella uppfattningar har varit styrande. Studien har haft en teorigenererande ambition och därför nyttjat *grundad teori* (GT) som metod. Metodvalet motiveras med att tidigare forskning inte omfattar och i liten utsträckning har beröringspunkter med studiens frågeställning. Vidare utgörs urvalet av en grupp som tidigare inte studerats i en svensk kontext och att metoden genom dessa individer möjliggjort att nyansera fenomenet och studera det på djupet (Glaser & Strauss, 1967). Ett annat motiv till val av metod är att GT som metod syftar till att generera nya teorier (Hartman, 2001:9), vilket överensstämmer med studiens ambition att skapa förståelse för relationen mellan Försvarmakten och ett svenskt PSF (Vesper) ur ett individ- och organisationsperspektiv. GT är en systematisk metod med tydliga instruktioner för att generera induktiva teorier på ett transparent och effektivt sätt, med utgångspunkt ur empirin. GT använder därmed empiri till att skapa teori till skillnad från andra metoder som genom empirin har ambitionen att testa teorier. Föreställningen att denna systematik ska säkerställa att teorin genereras på rätt sätt, stärker därmed metodens förtroende att återge verkligheten tillförlitligt. Detta gör ambitioner om att testa eller verifiera teorin blir onödigt, men fullt möjligt (Hartman, 2001:9).

I metoden GT länkas den induktiva och den deduktiva ansatsen samman. Detta sker genom en iterativ process där studiens insamlade data först analyserades öppet och explorativt. Därefter genomförs ett nytt teoretiskt urval baserat på analysen vilket därmed infogar det deduktiva elementet i studien. Det är genom det teoretiska urvalet som sökandet efter kategorier, egenskaper samt relationer blir systematiskt (Hartman, 2001:69). Denna iterativa process pågår genom studiens insamling av data fram tills dess att den grundade teorin kan genereras. Hartman beskriver processen som den *gyllene mittvägen* och understryker att detta inte är en kompromiss mellan ansatserna, utan en induktiv metod som nyttjar deduktiva element systematiskt (Hartman, 2001:35). Studien gör därmed huvudsakligen anspråk på den induktiva ansatsen vilken kompletteras med deduktiva element.

3.2 Vetenskapsfilosofisk utgångspunkt

Enligt Della Porta & Keating (2013) avgör de metodologiska valen hur man avser fortskrida med det vetenskapliga genomförandet (Della Porta & Keating, 2013:28). Dessa val sammankopplas med frågor kring ontologi och epistemologi (Della Porta & Keating, 2013:25–26). Även om metoden GT har ifrågasatt positivismens kvantitativa tillvägagångssätt, bygger de ontologiska och epistemologiska antagandena huvudsakligen på detsamma som återfinns inom den positivistiska traditionen. Detta kan exemplifieras med dess gemensamma fokus på rådata och GT:s ambition att pröva genererade teorier (Stoehler, 2007:48).

GT som metod har inslag av båda traditionerna, positivism och hermeneutik, men har under senare år även kompletteras med pragmatism (Åge, 2011:1599). Pragmatismen utgörs av att metoden har ambition att lösa empiriska och teoretiska problem men även när det gäller frågan om medel och mål inom vetenskapen (Åge, 2011:1612). Detta innebär att GT metodiken inte tar ställning till positivistiska eller hermeneutiska perspektiv utan snarare anser att metodval i sig är en empirisk fråga där syfte, metod och teori kan motivera varandra utan inbördes ordning (Åge, 2011:1612-13). Glaser själv menar att GT metoden tar en pragmatisk position som går bortom alla vetenskapsfilosofiska utgångspunkter (Åge, 2011:1599). Även Alvehus lyfter fram det pragmatiska perspektivet och menar att en kvalitativ studie inte behöver se de kvantitativa tillvägagångssätten som oväsentliga i alla stycken. Genom att säga att man bedriver en kvalitativ studie, menar han att begreppet omfattar flera olika varianter och att författaren ska tillåta sig vara mer nyanserad än att välja bort det ena eller det andra. Ur det pragmatiska synsättet kan den kvantitativa och den kvalitativa vara lika väsentliga med sina styrkor och tillkorta-

kommande (Alvehus, 2013:20). Eftersom vald metod (GT) har en fot i båda ytterligheterna kommer denna studies vetenskapsfilosofiska positionering vara mellan dessa traditioner.

3.3 Datainsamlingsmetod

Eftersom denna studie avsett att förstå hur en viss population ser på ett specifikt fenomen, ställdes frågan till ett urval ur populationen. Därför bygger denna studie på primärdata som är framtagen genom individuella semistrukturerade djupintervjuer som utgått från en framarbetad intervjuguide med specifika teman. Dessa teman har varit anpassade till studiens två urvalsgrupper; individer som tidigare tjänstgjort vid ett PSF och numera är återanställda vid Försvarmakten samt representanter från organisationerna som studeras (Försvarmakten respektive Vesper).

Datainsamlingsmetoderna är kvalitativa eller kvantitativa, där den kvalitativa metoden oftast sammankopplas med en induktiv ansats och den kvantitativa metoden oftast med en deduktiv ansats. Glaser och Strauss (1967) menar att det inte finns någon fundamental motsägelse mellan kvalitativa och kvantitativa data. Utan att debatten mellan kvantitativt *vs* kvalitativt historiskt kan kopplas till huruvida betoningen lagts på verifiering eller generering av teori (Glaser & Strauss, 1967:17).

Det som utmärker den kvantitativa metoden är att den är styrd av forskaren i hög detaljeringsgrad, att populationen är stor, att variablerna är få och att frågeställningar är slutna eller väldigt tydligt riktade (Jacobsen, 2017:46). I denna metod handlar det om att påvisa eller klarlägga olika fenomen vilka ska underbyggas med hög validitet och reliabilitet. Till skillnad från detta är det i den kvalitativa metoden, som denna studie nyttjat, viktigt att sätta individen i centrum och att som forskare vara subjektiv. Genom att anpassa intervjufrågorna till individen fördjupar man samtalet och därmed också möjligheten att skapa en fördjupad förståelse (Wallén, 1996:73). Den kvalitativa metoden kännetecknas av flexibilitet och nyansrikedom (Jacobsen, 2017:20) och har därför passat studiens ambition, att förstå relationen mellan Försvarmakten och Vesper ur ett individ- och organisationsperspektiv, väl. Vanlig kritik som kan förekomma mot intervju som data-insamlingsmetod är att skevhet kan uppstå med anledning av dåligt formulerade frågor eller att forskaren är omedveten om egna fördomar vid tolkning. En fördel är att metoden fokuserar på frågeställningarna samt ger insikter och djupare förståelse av individens förståelse kring det studerade fenomenet (Yin, 2015:112).

3.3.1 Val av informanter

Utmaningen med den kvalitativa datainsamlingsmetoden är att man omöjligtvis kan undersöka alla man skulle vilja, då hela populationen inte finns tillgänglig samt att detta skulle göra studien svår genomförd inom dess tidsram. Vid val av informanter till individuella djupintervjuer måste man vara noga med vilka man väljer (Jacobsen, 2017:118). Ett första steg var att överblicka den population som stod i fokus varpå kriterier för urvalet specificerades. Ur denna studies vidkommande har det handlat det om två urvalsgrupper. Den första gruppen representerades av urval i fokus, dvs. försvarsmaktsanställda som varit tjänstlediga eller lämnat sin anställning hos Försvarsmakten för att ta anställning hos ett PSF och därefter återanställts vid Försvarsmakten. Den andra urvalsgruppen utgjordes av de högsta tillgängliga företrädarna för respektive organisation (Försvarsmakten och Vesper) i syfte att förstå de ambitioner och argument som framförts som gällande för samarbetet. Genom dessa kriterier har urvalet koncentrerats till individer med erfarenhet och kunskap om fenomenets kärna, vilket bidragit till såväl ändamålet som dess relevans för studien (Hartman, 2001:70-71). Detta innebär att kriterierna för urvalet har haft nära koppling till problemformuleringen, vilket gjort urvalet ändamålsstyrt (Hartman, 2001:66; Jacobsen, 2017:120). Urvalet har i denna studie byggt på flexibilitet, varför urvalet skett i en kombination av olika metoder. I det inledande arbetet utgick studien från det *typiska urvalet*, vilket innebar att min kännedom om vem som skulle kunna tänkas bidra till undersökningen nyttjades (Jacobsen, 2017:121). Här avsågs främst företrädarna för Försvarsmakten respektive Vesper. Dessa intervjuer ledde till en annan metod, *snöbollsurvalet* (Jacobsen, 2017:121, Esaiasson, et al., 2017:190), genom att frågan ställdes till företrädarna från respektive organisation, huruvida de kunde rekommendera individer som passade studiens urvalskriterium. Härigenom fick jag kontakt med studiens första informant, vilken ledde mig till nästa genom rekommendation från den första informanten. Studiens informanter har utgjorts av sex män och en kvinna i åldersspannet 28–50 år. Kritikern kan anse att sju intervjuer är otillräckligt men eftersom de genomförda intervjuerna strikt har följt GT metodens principer och att analysen genomförts tillfullo, så är färre intervjuer att föredra framför fler (Bryant & Charmaz, 2007:230). Glaser menar att det är av större betydelse att genomföra en noggrann analys än att samla in för mycket data. Han menar vidare att för mycket data kan ta fokus från det som är viktigt i insamlad empiri (Hartman, 2001:66).

3.3.2 Utveckling av intervjufrågor

I denna studie har individuella erfarenheter och upplevelser kring fenomenet varit i fokus, varför intervjuer varit nödvändiga. Inom den kvalitativa metoden är detta ofta tillämpligt och genomförs vanligtvis med individanpassade frågor i syfte att fånga samtalets kontextuella utgångspunkt och därigenom få en fördjupad förståelse. Genom den fördjupade förståelsen ökar forskarens förutsättningar att sätta sig in i samtalet och därmed få en tydligare bild av informantens berättelse (Wallén, 1996:76).

Utgångspunkten vid framtagningen av frågeställningarna var olika beroende av vem som skulle intervjuas. Eftersom stor del av intervjufrågorna till företrädarna för respektive organisation syftade till att förstå den avsiktsförklaring som slutits, utformades mindre öppna frågor med högre detalj- och sakfrågefokus. Detta syftade till att klarlägga samarbetets ambitioner och bidra till studiens inledande kapitel och analysen.

Intervjufrågorna till de försvarsmaktsanställda som i enlighet med urvalet hade tjänstgjort hos ett PSF och därefter återanställts vid Försvarsmakten, har utgjort den del av empirin som huvudsakligen bidragit till studiens analys och slutsatser. Dessa intervjufrågor var mer öppna och utformade av explorativ karaktär i syfte att möjliggöra individuellt utformade svar (Glaser & Strauss, 1967).

Intervjuguiden till Vesper hade tre inneboende teman, *företagsspecifika frågor* av faktabaserad karaktär som verksamhetsidé etcetera. Det andra temat rörde *avsiktsförklaringen* kopplat till företagets ambitioner, målsättningar och nytta. Det slutliga temat berörde professions begreppet och syftade till att diskutera personal och synen på deras expertis, legitimitet och under vilken jurisdiktion denna verkade.

Intervjuguiden till Försvarsmakten omfattade endast ett tema och handlade om avsiktsförklaringen. Genom frågor kring samarbetets bakgrund, motiv, ambition och målsättning var syftet att förstå vilka överväganden och bedömningar som resulterat i Försvarsmaktens beslut att inleda ett samarbete med Vesper.

Intervjuguiden till urvalet i fokus (individer som tjänstgjort hos PSF och återvänt till Försvarsmakten) har utgjort det huvudsakliga empiriska underlaget till studien. Studiens syfte och dess frågeställning utgjorde utgångspunkten i framtagandet av intervjuguidens teman och

frågeställningar, vilket även möjliggjorde mer öppna frågor. Intervjuguiden bestod av fem teman som fyllde olika syften. Det första temat utgjordes av *inledande frågor* som syftade till att fastställa informantens bakgrund och erfarenhet inom Försvarmakten samt dennes kunskap kring Försvarmaktens avsiktsförklaring med Vesper och dess innebörd. Vidare syftade detta tema till att ge en inblick i processen från kontakt med det PSF:et till tjänstgöring i detsamma och hur den administrativa lösningen såg ut för respektive informant. Det andra temat syftade till att förstå vilka *drivkrafter* som informanterna har i arbetslivet, vilka individuella behov som föreligger och vad som motiverar hen samt hur Försvarmakten respektive PSF uppfattas som arbetsgivare. Det tredje temat hade ambitionen att ur informanternas perspektiv bedöma *avsiktsförklaringens* syfte. Frågor kring individuell utveckling och hur denna utveckling värderades inom respektive organisation, utgjorde de huvudsakliga frågeställningarna. I denna del eftersöktes även eventuella negativa konsekvenser som individens uppfattat med anledning av hens val. Det fjärde temat handlade om *personalförsörjning och retention av personal*, vilket syftade till att förstå informanternas bevekelsegrunder till sina val av arbetsgivare samt deras syn på avsiktsförklaringens värde. Det femte temat syftade till att ur informantens perspektiv förstå hur de uppfattar *kollegors och chefers syn* kring deras val.

3.3.3 Intervjuernas genomförande

Inför respektive intervju erhöll informanterna ett informationsbrev som omfattade studiens syfte, etiska aspekter samt intervjuguidernas huvudsakliga teman. Intervjuerna genomfördes på platser som säkerställde en ostörd miljö och som respektive informant kunde känna sig avslappnad och bekväm i. Samtliga tider och platser beslutades av informanterna. Tidsåtgången för intervjuerna bestämdes till 60 minuter vilket i samtliga fall innehölls. Samtliga intervjuer spelades in och memos antecknades fortlöpande i syfte att fånga de reflektioner som genererades med anledning av frågeställningarnas svar (Glaser & Strauss, 1967:83). Dessa bestod av begrepp eller citat som sammanfattade det som sagts. Direkt efter transkribering påbörjades den initiala kodningen av det transkriberade empiriska underlaget. Detta gjorde att underlaget kunde användas som ingångsvärde till kommande intervjuer samt för det fortsatta urvalet.

Samtliga intervjuer har uppfattats som naturliga och informanterna bekväma, vilket speglas genom detaljrika och eftertänksamma svar. Totalt genomfördes sju intervjuer varav två utgjordes av de organisatoriska aktörerna och fem med urvalet i fokus. Efter den femte intervjun

uppfattades teoretisk mättnad, vilket innebär att inga nya koder kunde identifieras av den transkriberade empirin som kunde hänföras till en ny kategori (Glaser & Strauss, 1967:62).

3.4 Analysmetod

Denna studie har nyttjat *grundad teori* som analysmetod, vilken möjliggjort en kondensering av textens väsentliga innehåll (Glaser & Strauss, 1967). Detta har gjorts genom systematisk och noggrann genomläsning av transkriberingarnas alla delar i sin rätta kontext (Esaiasson, et al., 2017:211). Analysarbetet inleddes redan i samband med intervjuerna och fortsatte såväl under som efter transkriberingsarbetet. Under detta analysarbete omformulerades informanternas intervjusvar till precisa ordalag utan att förlora innebörden av det som sagts (Esaiasson, et al., 2017:280). Därefter har de precisa ordalagen genom konceptualisering kategoriserats och utformats till representativa kategorier. Denna del av arbetet handlade om att tolka informanternas svar kopplat till både frågorna och dess teman. Vald metod motiveras med dess systematik och möjlighet att bearbeta transkriberingarna, ur dess delar till dess helhet.

För att generera en grundad teori använder metoden tre faser, den; *öppna, selektiva och teoretiska* (Hartman, 2001:40-41). Den *öppna fasen* innebär att forskaren utan begränsning kodar det transkriberade underlaget. Genom koderna skapas därefter kategorier vilket slutligen bidrar till syftet med denna fas. I denna fas genomfördes kodningen i marginalen på det utskrivna transkriberade underlaget. Varje kod blev då ett begrepp som representerade vad transkriberingen gav uttryck för. Hur en kod skapades kan exemplifieras genom citatet; ”...*man har vuxit som person*”. Citatet gav uttryck för en utveckling informanten upplevt och markerades därför med koden *personlig mognad*, som senare förenklades till *mognad*. Efter genomförd kodning av respektive transkriberingar klipptes citaten ut och sorterades i olika högar som skapade kategorier. Koden *mognad* sorterades exempelvis in i en kategori som fick namnet *personliga färdigheter*, vilket representerade samtliga citat som sorterats till kategorin. Kategorierna identifierades genom jämförelser mellan koderna och därmed vad dessa hade gemensamt och/eller vad som skiljde dem åt. Kategorierna namngavs därefter med ett lämpligt begrepp som uttryckte/sammanfattade dessa koder (Hartman, 2001:81). Fasen avslutades när inga nya kategorier gick att identifiera. Denna process krävde att transkriberingarna analyserades så många gånger att ny data eller nya begrepp inte kunde identifieras (Glaser & Strauss, 1967:73). I denna fas identifierades även studiens kärnkategori. Denna har en central roll och ska stå i nära relation till flera av kategorierna samt står i relation till studiens

problemformulering (Hartman, 2001:83-88). För att kallas kärnkategori ska den dessutom förekomma ofta i empirin och utgöra det som empirin finner som det centrala. Denna studies kärnkategori identifierades som ”beroendeförhållandet och växelspelet mellan utveckling och ökad legitimitet” avseende Försvarmakten och Vesper.

I den *selektiva fasen* skedde en förnyad analys av den transkriberade empirin, vilket syftade till att selektera de identifierade kategorierna som hade relation till kärnkategorin. Här valdes kategorier som inte hade direkt beröring med kärnkategorin bort. Kategorier som däremot relaterade till studiens kärnkategori, blev dess underkategorier. Detta resulterade i att studien avgränsades till att endast omfatta de kategorier som hade relation och kopplingar till kärnkategorin (Hartman, 2001:88).

Den *teoretiska fasen* är det slutliga och sista steget i metoden. Denna syftar till att identifiera relationer mellan de återstående kategorierna och därigenom skapa den grundade teorin. Förfarandet i den teoretiska fasen innebar att återigen analysera hur citat förhöll sig till koderna och hur dessa i sin tur förhöll sig till kategorierna och dess relation till kärnkategorin. Detta arbete tog utgångspunkt ur de teoretiska minnesanteckningar som förts i de två föregående faserna i syfte att komma ihåg de teoretiska relationerna som i slutfasen skulle fastställas. Genom att visualisera relationerna i en modell kunde relationerna förfinas och förhållanden förtydligas genom att initialt skapa en *bottom-up* relation. I denna utgick arbetet från den lägsta nivån till den högsta. Därefter reviderades relationerna och en *topp-down* modell kunde arbetas fram. Denna tog utgångspunkt ur kärnkategorin som fick två överkategorier som i sin tur fick två kategorier vardera. Kategorierna delades därefter in i ett antal underkategorier, som representerades av studiens koder.

Studiens grundade teori redovisas detaljerat i kapitlet *Resultat*.

3.5 Reflexivitet, validitet och reliabilitet

Enligt Jacobsen (2017) är sanningen relativ, varför det är viktigt att jag som forskare genom reflektion, s.k. reflexivitet, beaktar alla möjliga källor till bias som kan förekomma (Jacobsen, 2017:29). Reflexivitet kan beaktas ur två perspektiv; personliga och epistemologisk reflexivitet. Den personliga reflexiviteten innebär att jag beaktar hur min individuella förståelse kan komma att ge påverkan på studien medan den epistemologiska reflexiviteten handlar om hur de metodologiska valen och problemformuleringen påverkar arbetet (Jacobsen, 2017:30). Även

Schwartz-Shea et al. (2012) påpekar att reflexivitet handlar om hur forskarens individuella kunskap kan få påverkan på studien och att reflexivitetens centrala fokus ändras under forskningens olika steg (Schwartz-Shea & Yanow, 2012:100).

Ur denna studies vidkommande har den personliga reflexiviteten handlat om att reflektera över min egen förförståelse kopplat till det studerade fenomenet. Härigenom visar jag som forskare på transparens i syfte att utesluta den bias som min förförståelse kan ge upphov till. Studien ska inte formas med utgångspunkt ur mina tidigare erfarenheter utan ur den empiri ur vilken den grundande teorin är skapad. För studiens vidkommande har denna undersökning gynnats av min bakgrund som officer. Exempelvis har denna möjliggjort att studien fått tillgång till nödvändigt urval, något som annars inte varit möjligt.

Poängen med ständig reflexivitet är att visa på transparens och redovisa de fortlöpande överväganden som forskaren tagit ställning till i studiens olika delar. Studiens reflexivitet tar sig bland annat uttryck genom motiveringarna som används för att underbygga undersökningens olika metodologiska val. Även källkritik ingår i studiens reflexivitet. Genom att reflektera över och ställa krav på exempelvis artiklar och böckers ursprung samt att de genomgått vetenskaplig kollegial granskning, är ytterligare ett sätt att visa på reflexivitet och höja studiens till-förlitlighet.

I metoden grundad teori nämns inte begreppen validitet och reliabilitet utan det ställs i stället ett antal krav på den framtagna grundade teorin (Glaser, 2011:64). Dessa krav är att teorin är a) *relevant*, att den b) *fungerar* och att den är c) *modifierbar* (Hartman, 2001:54). Glaser (1967) menar att studiens validitet genom dessa krav genomsyras av den grundade teorin och dess rigorösa metodik (Glaser, 2011:61) och därför inte behöver bevisas på samma sätt som kvantitativa operationaliseringar kräver (Glaser, 2011:64). Grundad teori ska helt enkelt stå på sina egna ben genom teorins relevans, funktion och modifierbarhet. *Relevansen* i en grundad teori innebär att den faktiskt beskriver det den är skapad för att beskriva. För denna studiens vidkommande gäller det beskrivningen av det som är viktigast för de informanter teorin handlar om. Detta framträder genom att låta empirin styra utan att ha förutfattade meningar som vägleder studien. Genom att analysera nära data och låta alla indikatorer (kategorier och koder) komma ur empirin undkommer man att kritiseras för att teorin saknar relevans. Indikatorerna ska framträda ur empirin och därmed uppfylla kravet på relevans (Hartman, 2001:54). Denna

studies grundande teori är framtagen och konceptualiserad ur intervjumaterialet. Begrepp och kategorier har vuxit fram ur insamlad data vilket därmed ger dessa relevans för teorin.

Att teorin *fungerar* är nästa krav på den grundade teorin. Detta innebär att en teori som inte fungerar i praktiken blir oanvändbar. För att göra teorin fungerande måste läsaren/användaren förstå hur relationen mellan empirin och teorin hänger ihop. Därför är det viktigt att studien tydligt redovisar hur man genererat den grundade teorin ur empirin. En fungerande teori förklarar det den är avsedd att förklara och fungerar på problemet det tillämpas på (Hartman, 2001:54). Studiens funktion illustreras av *figur 1* (i kapitel Resultat), där informanternas centrala angelägenheter abstraherats från koder-underkategorier-kategorier-överkategorier och slutligen till kärn-kategorin.

Det sista kravet på teorin är att denna ska vara *modifierbar* av två skäl. För det första är teorin framtagen ur empirin och måste därför kunna justeras om ny data tillkommer. Detta innebär att nya koder kan tillkomma, vilket kan ställa krav på nya kategorier. Det andra skälet är att verkligheten kan förändras, vilket ställer krav på att även teorin måste kunna förändras för att passa denna nya verklighet. Modifierbarheten handlar om att teorin måste kunna anpassas till data för att göra anspråk på att förbli relevant, anpassad efter data och därigenom fungera (Hartman, 2001:55). Studiens grundade teori är modifierbar ur aspekten att ny data kan tillåta nya/förändrade koder och/eller kategorier, men att kärnkategorin består i enlighet med den framtagna grundade teorins ursprung.

Glaser och Strauss (1967) menar att undersökningen ska beskrivas på ett sådant sätt att läsaren får full förståelse och insikt i arbetsgången (Glaser & Strauss, 1967:232). Detta har tillgodosetts i resultatdelen genom studiens detaljrikedom i form av citat, koder, kategorier och överkategorier. Detaljrikedom har även syfte att tydliggöra och stärka relationerna mellan empirin, resultatet och slutsatserna.

3.6 Etiska aspekter

Reflexiviteten ska även genomsyra studiens etiska överväganden, vilka syftar till att undkomma ett oetiskt beteende under forskningens gång (David & Sutton, 2019:41). Enligt Vetenskapsrådet handlar det om att beakta forskningen ur fem perspektiv; *ärlighet*, *öppenhet*, *ordningsamhet*, *hänsynsfullhet* och *oväld*. Här handlar; *ärlighet* om att forskningen är ett enskilt

arbete och att detta bygger på egen forskning, *öppenhet* om att det finns spårbarhet till hur studien är genomförd inklusive dess resultat och tillförlitlighet samt att forskningen inte har påverkats av externa faktorer som exempelvis andras intressen, *ordningssamheten* om att studiens alla delar finns dokumenterade och arkiverade och därmed kunna fungera som ledsagning om studiens skulle förnyas eller om vidare forskning skulle påbörjas, *hänsynsfullhet* är något som ska beaktas över tid och syftar till att undvika personlig skada, såväl fysisk som psykisk och *oväld* om att jag som forskare ska förhålla mig till andras tidigare forskning på ett rättvist och sakligt sätt.

Denna studies etiska grund bygger därför på att ovannämnda etiska råd har följts samt att *informerat samtycke*, *integritetsskydd*, *konfidentialitet*, *anonymitet* och *skydd mot skada* har beaktats under hela arbetet (David & Sutton, 2019:51–56). Då denna studie har ett empirifokus har dessa etiska argument utgjort särskilt viktiga överväganden. Genom att skicka informationsbrevet till informanterna i förväg möjliggjordes för individerna att sätta sig in i studiens etiska aspekter, avseende sitt deltagande innan intervjutillfället. Vid intervju-tillfället repeterades dessutom intervjuguiden och informanterna fick då muntligen återgivet vilka etiska överväganden som studien tagit hänsyn till, i syfte att försäkra att alla tagit del av dessa etiska överväganden.

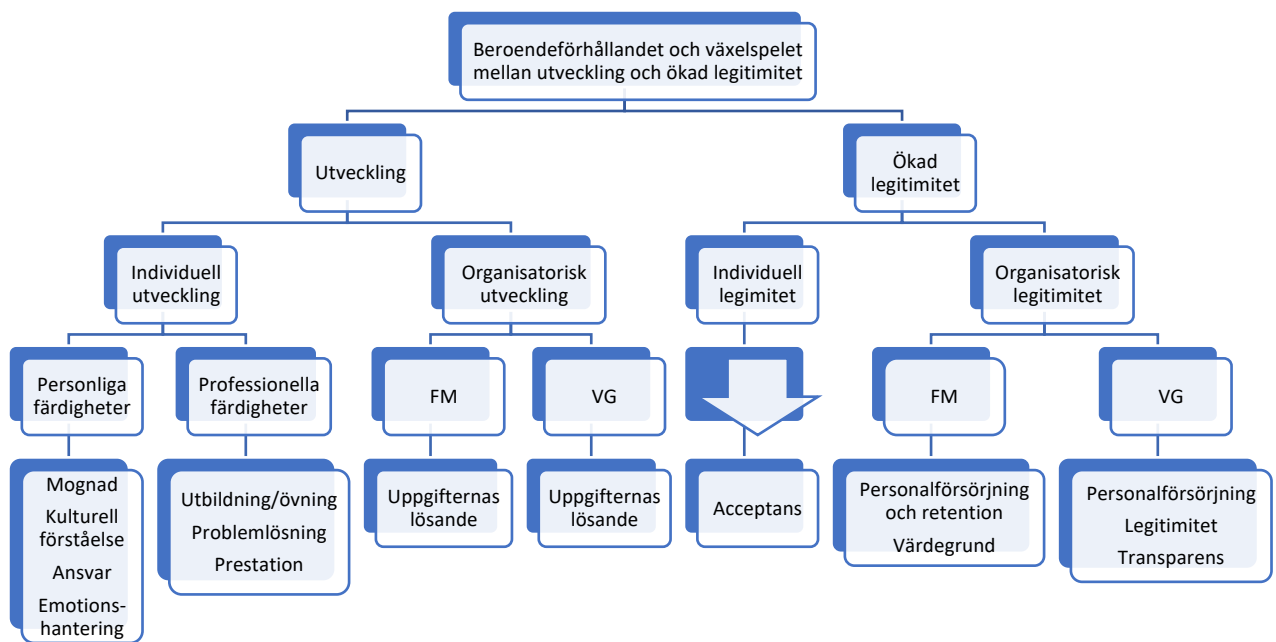
Samtliga informanter, förutom Vespers VD som person och Försvarmaktens personalstab som organisation, har i studien anonymiserats. Vespers VD, Erik Lewin har lämnat samtycke till att förekomma i studien vid namn. Under forskningens fortlöpande har i övrigt inga namn, vapenslag eller tjänstegrader angivits i varken arbetsutkast eller slutmanuset. Studien har utförts utan något beroendeförhållande mellan informanter och forskaren.

4 Resultat

I detta kapitel presenteras analysens resultat, vilken utgörs av studiens empiribaserade grundade teori. Redogörelsen tar utgångspunkt ur studiens kärnkategori för att sedan fortsätta till överkategorierna och vidare till respektives kategorier med koder. Av den grundade teorin framgår även relationerna mellan indelningarna.

Analysen av studiens empiriska underlag visar att relationen mellan aktörerna Försvarmakten (myndighet) och Vesper (privat företag) kännetecknas av ett beroendeförhållande och ömse-

sidig påverkan mellan å ena sidan *utveckling* och å andra sidan *ökad legitimitet*. Detta innebär att personal från Försvarsmakten som av olika skäl är i behov av förändring eller på annat sätt inte upplever sina individuella behov tillgodosedda och därmed söker förändring i sitt yrkesliv, rekryteras till ett PSF för tjänstgöring på tillfälliga uppdrag och/eller kontrakt. Under denna tjänstgöring sker en såväl professionell som personlig utveckling som kommer Försvarsmakten tillgodo när individen återvänder till försvarsmaktstjänst. Empirin visar att det handlar om en växelverkan där Försvarsmakten, Vesper och individen utvecklas samtidigt som integrationen möjliggör och ökar legitimiteten för samtliga aktörer. Vesper och Försvarsmakten vinner genom det formaliserade samarbetet ökad attraktionskraft och kan därmed förbättra framtida personalförsörjning och/eller möjlighet till retention av personal samtidigt som individen som byter arbetsgivare utvecklar sin kompetens, erfarenhet och därigenom indirekt sina karriärmöjligheter. Det är detta beroendeförhållande och denna ömsesidiga påverkan mellan studiens överkategorier, *utveckling* och *ökad legitimitet*, som kännetecknar relationen mellan aktörerna (Försvarsmakten och Vesper) och som utgör kärnkategorin i denna grundade teori. Baserat på denna kärnkategori och underliggande överkategorier kommer den fortsatta redogörelsen att beläggas med kategorier och underliggande koder. Dessa kommer sedan att redovisas och genom det empiriska underlaget att styrkas i form av citat från informanterna i sin aktuella kontext. Den grundade teorin illustreras i *figur 1*.



Figur 1) Modell av studiens grundade teori.

4.1 Utveckling

Överkategori, *utveckling* är indelad i två kategorier; *individuell utveckling* och *organisatorisk utveckling*. Utvecklingen som företeelse kan ses som såväl en individuell som organisatorisk vinst. Individens utveckling ger kunskaper och färdigheter som organisationerna drar nytta av genom att uppdragen eller uppgifterna får förutsättningar att lösas på ett effektivare och bättre sätt. Genom individens utveckling, utvecklas organisationen, vilket i sin tur ger fler möjligheter för organisationsmedlemmarna. På samma sätt skapar möjligheterna till utveckling nya personalförsörjnings- och retentionsstrategier som både Försvarmakten, Vesper och individen kan dra nytta av. Nedan kommer överkategorins (utveckling) två kategorier (individuell utveckling och organisatorisk utveckling) att redogöras mer utförligt.

4.1.1 Individuell utveckling

Kategorin *individuell utveckling* består av två underkategorier; *personliga-* respektive *professionella färdigheter*. Dessa underkategorier representerar individens totala utveckling men har i det empiriska underlaget fått en tydlig distinktion och därför delats upp som separata underkategorier. Individuell utveckling presenteras inledningsvis generellt och sedan följer presentationen av de två underliggande kategorierna. En informant beskriver distinktionen på följande sätt;

”Dels så har man fått utbildning och coachning vilket varit kompetenshöjande men sen har erfarenheterna, mötena och de olika samarbetena med människor från hela världen gjort att man utvecklats i personlig mognad, och den är stark”.

Den individuella utvecklingen har varit en av studiens mest framträdande kategorisering då den varit närvarande i svaren på huvuddelen av intervjufrågorna och beskrivits från olika utgångspunkter. En utgångspunkt är att den individuella utvecklingen är sammankopplat till individens motivation i arbetet. Motivationen är stark om man har förtroende av arbetsgivaren att utvecklas i sin tjänst. En annan utgångspunkt är att den individuella utvecklingen i samtliga intervjuer har utgjort informanternas drivkraft i arbetslivet och har visat sig vara en effekt som man eftersträvar för att uppleva tillfredsställelse med sin arbetssituation. En informant uttrycker sig såhär;

”Nya utmaningar som gör att man utvecklas som individ är det som ger mig arbetstillfredsställelse eller fungerar som motorn för min drivkraft och motivation på arbetsplatsen. Finns inte denna då saknas en väsentlig del som får en att jobba på”.

Det visar sig även att samtliga informanter anser att den individuella utvecklingen eller möjliggörandet av detta, är en av de mest uppskattade egenskaperna hos en god arbetsgivare. Denna kategori har alltså beröringspunkter till hela företeelsen och ter sig naturlig för informanterna att resonera kring ur olika perspektiv. Individuell utveckling har även ur en annan aspekt, ett gemensamt drag. Samtliga informanter menar att avsaknaden av eller möjligheterna till individuell utveckling var anledningen till att de valde att söka sig till en alternativ arbetsgivare, i dessa fall ett PSF. En informant formulerar sig på följande sätt;

”Det lät för intressant för att inte prova, jag fick ju tjänstledigt och tänkte, om det inte funkar kan jag ju komma tillbaka och eftersom det inte fanns några utvecklingsplaner för mig vid regementet, så valde jag att prova.”

Denna tjänstgöring har sedermera resulterat i ökad motivation och vid återanställning i Försvarmakten har samtliga haft en positiv inställning till sina möjligheter för individuell utveckling i Försvarmakten. En av informanterna beskriver det som;

”Efter att jag varit borta i 1 år och 9 månader kände jag att man längtade tillbaka, man saknade ju det här. Motivationen hade kommit tillbaka och jag kände att min arbetskapacitet och arbetslust hade ökat jättemycket bara genom att få lära sig nya saker och miljöombytet. Idag ser jag positivt på utvecklingsmöjligheterna i mitt arbete vid Försvarmakten.”

En slutsats man kan dra av det empiriska underlaget är att den individuella utvecklingen är ett centralt behov som informanterna har. Är detta behovet närvarande - är individerna motiverade, är det frånvarande - är individerna inte motiverade. Samtliga informanter beskriver sin tjänstgöring vid PSF positivt samt att detta utvecklat dem som individer och som professionella. Alla informanter har idag en ökad motivation och en positiv framtidstro om sina möjligheter till fortsatt utveckling inom Försvarmakten.

4.1.1.1 Personliga färdigheter

Undersökningen visar att tjänstgöringen vid PSF utvecklat informanternas individuella färdigheter på flera plan. De koder som tydligt framträtt kopplat till de personliga färdigheterna har varit individens *mognad* som individ, förståelse av *kulturell* inverkan på mänsklig interaktion, ökat *ansvarstagande* eller förbättrad förmåga att möta andra individer genom *emotionshantering*. I den fortsatta texten kommer respektive kod att utvecklas med hjälp av det empiriska underlaget.

Kod: Mognad

De personliga färdigheterna avser att påvisa hur individen med anledning av sin tjänstgöring vid ett PSF i en högriskmiljö tillgodogjort sig utbildning och erfarenheter som bidragit till personlig mognad. Dessa har huvudsakligen beskrivits som en ökning av informanternas *individuella mognad* eller att *man vuxit som person*, vilket ur informanternas perspektiv varit en av överkategorins största behållning. Genom att klara uppdrag som innebär att ställas inför situationer som är beroende av individens omdöme och förmåga till problemlösning i högriskområden där mycket onormalt är normalt, är något som är återkommande under intervjuerna. Informanterna beskriver hur detta stärkt deras självkänsla och självsäkerhet och därigenom bidragit till en personlig utveckling som varit avgörande i den omtalade kontexten, men som även kan tillföra mycket i en framtida försvarsmaktskontext. En informant gör koppling till uppdragstaktik när hen beskriver helhetsansvaret och en annan beskriver förtjänsterna med sin individuella mognad;

”Hela tänket kring uppdragstaktik, det är bara du och dina kollegor där nere. Oberoende av vilket uppdrag du genomför hänger hela planeringen och genomförandet på dina egna förberedelser. Här är din personliga mognad och erfarenhet kritisk. Du måste kunna avgöra vad som är ett hot och vad som är en möjlighet, ibland är de både och”.

”Att man vuxit som människa har varit avgörande och en stor förtjänst i och med att vi som operatörer alltid var insatta i uppdraget från början till slut, inklusive planering och genomförande”.

Detta visar att koden mognad har stor betydelse för och har en viktig funktion att fylla ur informanternas perspektiv. En informant pekar på ansvarets koppling till mognad genom följande citat;

”Allt ansvar gör att man växer som människa. Är man exempelvis escortchef så har man hand om allting inklusive det yttersta ansvaret. Allt hänger på dig, föraren, livvakten och klienten. Har du gjort ett dåligt jobb så blir det dåligt för alla”.

Kod: Kulturell förståelse

Under tjänstgöring hos PSF är den personliga färdigheten kulturell förståelse av stor betydelse för uppdragets genomförande. Eftersom religion präglar samhället inom de flesta av PSF verksamhetsområden är den kulturella färdigheten en förutsättning för att kunna verka på plats. Informanterna beskriver hur man utvecklats på plats;

”Där nere på plats måste man få det att fungera, och då menar jag allt ifrån lokalbefolkningen, amerikanare till italienare eller vad det nu än är, man måste veta hur man ska bemöta folk, hur man ska kommunicera då alla har kulturella skillnader. Ska man exempelvis skaka hand eller visa vördnad på annat sätt. Tacka nej till saker kan för oss verka artigt, medan det i en annan kultur anses vara förolämpande. Man måste helt enkelt lära sig vissa kulturella grunder.”

En annan informant menar att kulturella misstag kan få allvarliga konsekvenser genom att säga följande;

”Kultur är viktigt, man måste vara uppmärksam på hur man ska uppföra sig så att man inte sänker en klient, bara för att man inte vet hur man ska bete och uppföra sig. Heder är exempelvis viktigt”.

Kulturell förståelse är en väsentlig komponent i PSF:s uppdrag. Att rätt individer, med rätt egenskaper rekryteras är därför av stor vikt för PSF. Det räcker exempelvis inte att vara en framgångsrik prickskytt, utan man måste ha en social kompetens och förmåga att se vilka behov som föreligger för uppdragets bästa. Kulturen är en stor bit av detta behov.

Kod: Emotionshantering

En stor del av jobbet hos PSF handlar om att hantera andra människor. Eftersom livskydd per automatik innebär att det finns ett hot mot individen som denna måste skyddas mot, är en insikt som inte är allmänt känd. När PSF klienter anländer på plats i ett högriskområde finns det protokoll och regler att förhålla sig till i syfte att underlätta livvaktens arbete. Studiens informanter har beskrivit behovet av att anpassa sitt beteende och mängden information till klientens egna erfarenheter och behov. En klient som är orolig är i behov av en viss typ av information och försäkring, medan en som kanske är van vid miljön och företeelsen kan vara lugn med mindre information. Oavsett klientens aktuella känslor och behov, kan dessa snabbt komma att ändras om det inträffar något oförutsägbart. Livvakten måste därför ha utvecklat en förmåga att kunna läsa av sin klients reaktioner och ständigt bedöma vilka behov som föreligger för att inte drabbas av problem vid en oförutsedd händelse. En av informanterna beskriver förmågan till anpassning av andras emotioner på följande sätt;

”Beroende av klient drar man olika mycket information. Man frågar helt enkelt om det är första gången för dem och vilken information de behöver. Det är klientens behov som avgör. Man märker ibland om folk är torra i munnen eller om de sitter och fipplar med fingrarna, då brukar jag förklara att det är väldigt lugnt just nu, du behöver inte vara orolig detta är en B6 bil som klarar mycket innan det kan hända något osv”.

En annan informant tar upp en annan typ av emotionshantering;

”Man ska ha förmågan att hantera en klient som har en dålig dag, lågt blodsocker eller är nervös. Det innebär att kunna prata med en klient som exempelvis är arg och säger saker man inte står bakom. För att göra jobbet måste man vara lugn och visa förståelse i syfte att lösa uppdraget på bästa sätt”.

Emotioner kan tyckas vara rationella eller irrationella beroende av situationen man befinner sig i. En person som är orolig eller rädd kan komma att agera efter egen instinkt vilket kan försvåra livvaktens arbete. Det är därför viktigt att regler och handlingsplaner tydliggörs för klienten. En informant beskriver detta genom;

”Vi behöver gå hit där du tar på skyddsväst sedan sätter vi oss i bilen där jag förklarar alla regler och vad jag kommer att fokusera på under resan. Bilbältet ska alltid vara på, om bilen välter får du inte öppna några dörrar, jag kommer att dra ut dig på den

sidan, du ska bara lyssna på mig, om inte jag kan, kommer någon annan att komma och dra ut dig, men öppna inte någon dörr. Det finns andra bilar i eskorten osv. All denna information brukar göra att klienten upplever att vi har koll på läget och därför känner sig trygg och kan slappna av”.

Livvaktens eller eskortchefens jobb är till stora delar att förebygga friktioner som kan komma att få negativa konsekvenser på uppdraget, vilket inkluderar emotionshantering.

Kod: Ansvar

Att jobba för ett PSF innebär stort ansvarstagande. Dels förutsätts det att personalen kan ta ansvar men även att de gör det. Personalen som finns i verksamhetsområdet är den som måste tillse att verksamhetens alla delar fungerar. Detta kan omfatta allt ifrån bilar, sambandsutrustning, vapen, logistik, underrättelser, resor, riskbedömningar, kontakter med myndigheter, verkstäder, polis och mycket mer. Det finns inte en organisation som sköter detta, utan personalen förutsätts ta ansvar för att hela verksamheten fungerar i området. En informant beskriver det stora ansvarstagandet genom att peka på skillnaden mellan en mission med Försvarmakten eller tjänstgöring för en PSF;

”Skillnaden mellan att vara på mission med Försvarmakten eller på uppdrag med PSF är att man inte har samma uppbackning. Man måste hantera allt själv, som exempelvis kontakter som verkstäder, vem kan jag lita på? Har jag mina nummer i telefonen? Även om det är småproblem som en trasig bil, kan det få allvarliga komplikationer i en stad som Bagdad”.

Detta stora ansvarstagande har sedermera bidragit till att individerna har upplevt att de vuxit som individer. Genom att ansvara för uppdragets helhet och samtidigt veta att det inte finns en backup i form av organisation, ställs större krav på noggrann planering av uppdragets alla delar i detalj. När detta dessutom sker i en miljö där det oförutsägbara är ett frekvent inslag, kan även små problem innebära svåra problem som äventyrar uppdraget. En informant beskriver det så här;

”När man arbetar i områden som Kabul kan små friktioner skapa stora problem och därför är det viktigt att kunna lösa problem och att ha flera backupplaner hela tiden.

Detta innebär ett stort individuellt ansvar för hela uppdraget. Man växer som människa med mer ansvar, dessutom blir det roligare att göra jobbet”.

Erfarenheterna från tjänstgöring hos PSF visar på krav kring stort individuellt ansvarstagande som i sin tur bidrar till informanternas personliga utveckling.

4.1.1.2 Professionella färdigheter

Av den individuella utvecklingen har studien tidigare redogjort för de personliga färdigheterna. I denna underkategori kommer de professionella färdigheterna att redovisas, vilken särskilt pekat på den del av utvecklingen som riktar sig till deras militära profession. Denna underkategori omfattar därför den utveckling individen tillgodogjort sina professionella färdigheter som exempelvis, förmåga till riskhantering, planering, vapenhantering, samarbete mellan organisationer (militära och civila) och kompetenshöjande utbildningar. Koderna som framträtt i det empiriska underlaget, kopplat till denna underkategori omfattar; *utbildning/övning* som kompetensutveckling, *problemlösning* som arbetsuppgift och kravet på *prestation* med anledning av uppgifternas karaktär.

Kod: Utbildning/övning

Utbildning och övning är en väsentlig del av att bibehålla eller införskaffa nya färdigheter. Arbetets natur gör att man till stora delar fortlöpande praktiserar och därmed upprätthåller samt utvecklar kunskaper *”on the job”*. Det finns dock färdigheter som inte ingår i det dagliga arbetet men ändå har avgörande betydelse för uppdragets natur. Dessa måste därför övas och utvecklas. Exempelvis är sjukvård en väsentlig kompetens inom ramen för arbete i hög-riskområden som kräver utbildning och övning. Andra kompetenser som måste upprätthållas kan vara prickskytte, vapenhantering, bilkörning och/eller strid i bebyggelse (SIB). Informanterna har givit uttryck för utbildning och övningens betydelse för de professionella färdigheterna på följande sätt;

”Jag fick genom utbildningar och övningar både hemma och på plast en bra grund att gå vidare med. Man startade inte från noll, utan fick liksom påbyggnadsdelar. Hur fungerar SIB i Kabuls bakgator? Man lär sig massor som har med min militära utveckling att göra. Jag skulle säga att jag är en bättre militär nu”.

En annan informant talar om vikten av att förstå varför man övar färdigheter;

”Vad är viktigt? Varför står jag på skjutbanan och tränar? Vad är viktigast när jag blir beskjuten? Ska jag stå upp eller kasta mig på marken, kan jag skjuta härifrån i denna skjutställning osv. När någon säger att jag ska skjuta på ett visst vis då måste man kunna göra det, eller att man vet vad som inte fungerar. Det är viktigt att öva och det tror jag FM tjänar på nu när jag är tillbaka”.

Sammantaget är utbildning och övning en del av utvecklingen av de professionella färdigheterna som individerna tar med sig tillbaka till Försvarsmakten.

Kod: Problemlösning

Problemlösning är ett återkommande uttryck som informanterna använder i sina intervjuer. Att vara en god problemlösare är ett krav som prövas från dag ett på ett uppdrag med PSF. Eftersom personalen på plats inte har en organisatorisk struktur eller stöd, krävs det att problem omhändertas när de uppkommer samt att de förebyggs i största möjliga mån. En informant uttrycker sig på följande sätt för att understryka de erfarenheter av problemlösning som får direkt effekter på individen;

”En sak som Försvarsmakten definitivt får tillbaka är problemlösande starka individer som tar sitt arbete på stort allvar och där misslyckande inte är ett alternativ då det kan få alldeles för stora konsekvenser. Vi löser problem från morgon till kväll”.

En annan säger;

”Det handlar om problemlösning. Det sker hela tiden där nere, varenda dag bygger på att lösa problem, vilket gjort mig starkare som yrkesman”.

En tredje informant ger ett konkret exempel på vilken typ av problem som kan uppstå under ett uppdrag;

”Jag har lärt mig att det är upp till mig att lösa uppgifterna, handfast. Om jobbet kräver att jag ska vara lite obekväm då måste jag vara det för uppdragets bästa. Hur ska jag forcera den där vakten utan att det blir skottlossning? Jag känner att jag måste vara på tårna och ta för mig, lösa problem”.

Problemlösning är återkommande som begrepp och uttryck för att arbetsuppgifterna hos PSF ofta är förknippade med friktioner som kan vara svåra att förutspå. När dessa uppstår krävs personal som kan hantera diversifierade problem. Detta är en lärdom som informanterna tar med sig som professionella färdigheter.

Kod: Prestation

I ett högriskområde utan fortifikatoriskt eller organisatoriskt skydd måste personalen ständigt vara på sin vakt. Detta innebär att personalen inte kan kosta på sig att slappna av eller hamna i ett rutinmässigt förhållningssätt. I högriskområden varierar ständigt hotbild och illgärningsmännens modus operandi⁴, vilket gör att ett rutinmässigt förhållningssätt kan utgöra fara för personalen och dess klienter. En informant menar att hög prestation krävs över tiden för att inte utgöra fara för sig själv, kollegorna och klienten;

”När man är där nere så krävs det hög prestation och det är ofantligt viktigt att man inte hamnar i ett ekorrhjul och slappnar av. Om det händer så måste man påminna sig om att allt som sker där nere är på riktigt. Om det är lugnt i tre veckor då finns det risk att man hamnar där utifall man inte påminner sig om allvaret. Man måste hela tiden hålla koll och vara medveten”.

4.1.2 Organisatorisk utveckling

Även organisationerna som omfattas av samarbetet utvecklas. Den organisatoriska utvecklingen avser peka på de förtjänster respektive organisation får ut av samarbetet genom överkategorin utveckling. Ur kategorin organisatorisk utveckling avses Försvarsmaktens och Vespers utveckling i fråga om hur uppgifter eller uppdrag löses av personalen genom sina kunskaper och färdigheter. Kategorin organisatorisk utveckling har delats upp i två underkategorier, *Försvarsmakten* respektive *Vesper*, i syfte att redogöra för respektive organisatoriska utveckling med anledning av samarbetet.

4.1.2.1 Försvarsmakten

Försvarsmakten utvecklas organisatoriskt eftersom samarbetet möjliggör individuell och professionell utveckling hos sin personal. Genom utbildning, träning och praktik ökar de anställdas professionella färdigheter och genom erfarenheter utvecklar individernas personliga

⁴ Tillvägagångssättet att verka/agera på.

färdigheter under sin tjänstgöring. Denna totala utveckling skapar ansvarstagande, självgående och professionella medarbetare som har erfarenheter från olika samarbeten och kulturella möten. Genom att Försvarsmakten tar tillvara på den kunskap och de erfarenheterna som personalen får med sig tillbaka, utvecklas inte bara individen som ska vidareförmedla färdigheterna, men även dennes kollegor och andra i organisationen som kan tillgodogöra sig detta.

4.1.2.2 Vesper

Vespers organisatoriska utveckling innebär att företaget får militärt skolad arbetskraft med efterfrågade kompetenser som möjliggör fortsatt personalförsörjning på ett transparent sätt vilket gynnar företaget, dess anställda och dess rykte som en välvillig samarbetspartner.

4.2 Ökad legitimitet

Överkategori *ökad legitimitet* är indelad i kategorierna *individuell legitimitet* och *organisatorisk legitimitet* och handlar om att både individen och de involverade organisationerna får ökad legitimitet genom detta samarbete. Den ökade legitimiteten omfattar de förtjänster respektive organisation får ut av samarbetet samt deras bakomliggande motiv. Det innebär exempelvis att personalförsörjningssystemet säkerställs i båda organisationerna. Eftersom organisationerna i huvudsak delar på samma personal är en formaliserad avsiktsförklaring en naturlig utveckling. I detta samarbete om personal finns vinster för såväl Försvarsmakten som för Vesper.

4.2.1 Individuell legitimitet

För individen är det viktigt att företeelsen får legitimitet och därmed vinner förtroende inom Försvarsmakten. I den öppna kodningen återfanns koden *acceptans*.

Kod: Acceptans

För individens del handlar det om att bli erkänd av omgivningen, att få acceptans för sitt val att lämna Försvarsmakten för att arbeta vid Vesper och sedan återvända till Försvarsmakten. Genom samarbetet formaliseras denna företeelse och kan betraktas som ett naturligt steg i den militära karriären. Utöver att företeelsen vinner legitimitet så vinner även de aktuella kompetenserna som individerna kommer tillbaka med, legitimitet. Detta betyder att erfarenheter och utbildningar nyttjas för att effektivisera eller på annat sätt underlätta den militära verksamheten. En informant uttryckte sig på följande sätt;

”Dels vill man inte bli förknippad med oseriösa företag eller legosoldater, men sen är det också viktigt att det byggs ett värde genom min utveckling och mina erfarenheter. Jag vill att mina kollegor ska tycka att mina kunskaper tillför något i en försvarsmaktskontext”.

4.2.2 Organisatorisk legitimitet

Kategorin organisatorisk legitimitet har delats upp i två underrubriker, *Försvarsmakten* respektive *Vesper*, i syfte att redogöra för respektive organisatoriska legitimitet med anledning av samarbetet. För organisationernas del handlar om att genom formaliserat samarbetet skapa ett gott rykte och öka attraktionskraften som arbetsgivare samt utformning av en god personalförsörjningsstrategi. Ingen vill jobba för ett företag som inte är seriöst.

4.2.2.1 Försvarsmakten

Försvarsmaktens legitimitet handlar om en anpassning till rådande arbetsmarknad och utveckling av de befintliga personalförsörjningsstrategierna samt förbättrad retention av personalen inom organisationen. De koder som framträdde under den öppna kodningen var; *personalförsörjning/retention genom utveckling* samt *värderingar*.

Kod: personalförsörjning/retention genom utveckling

För Försvarsmaktens vidkommande handlar det bland annat om att säkerställa retention av personal som tappat motivationen eller av annan anledning behöver förändring i sitt yrkesliv. För Försvarsmakten innebär samarbetet i praktiken att;

”Försvarsmaktens personal har möjlighet att tjänstgöra periodvis hos Vesper, under förutsättning att det passar Försvarsmaktens verksamhet, att dialog med närmsta chef i Försvarsmakten har skett och att det innebär kompetensutveckling för individen. Syftet är att främja att vår personal stannar längre i och med att de får variation och även kompetensutveckling i yrkeslivet.” (Mia Jungefors, 2018)

Genom detta samarbete skapas därför en möjlighet till variation och utveckling utan att personalen avslutar sin anställning. Eftersom Vesper anställer personalen på kontrakt, handlar den nya anställningen om en visstidsanställning, med ett slutdatum. Detta innebär i sin tur att personalen efter kontraktet löpt ut, har sin anställning kvar i Försvarsmakten och därmed kan

återgå i försvarsmaktstjänst omgående. Personalen som återvänder har under sin tjänstledighet skaffat erfarenheter, utbildningar samt färdigheter som kan bidra till att lösa försvarsmaktsuppdrag på ett bättre sätt med anledning av sin personliga och professionella utveckling av färdigheter.

Enligt Försvarsmakten är samarbetet fortfarande relativt nytt, varför man är lite försiktig med att uttala sig om samarbetets effekter. Försvarsmakten har dock förmedlat siffror på antalet individer som lämnat sin anställning för tjänstledighet under 2018 och som sedermera har tjänstgjort hos Vesper och därefter återvänt. Av tio individer är sex åter i försvarsmaktstjänst och de resterande fyra förväntas återvända under kommande år.

Ur de försvarsmaktsanställdas perspektiv som deltagit i studien är optimismen kring samarbetet stort. En av informanterna uttrycker sig på följande sätt;

”Man ser ju folk som jobbar i FM som söker jobb hos PSF och sedan kommer tillbaka. Det blir som ett utbyte av tjänster, kunskaper och erfarenheter. Alla tjänar på det.”

En annan informant menar att;

”Jag tycker det är bra, jättebra, och när det är den typen av arbete så tror att det är bra att frigöras och testa något annat. Man ska se om sig själva också och sin personliga utveckling, få lite andra perspektiv, beroende var man är i livet så har man olika behov. Hos PSF får man utbildningar och något man kan lära sig av, mycket av det man ska göra sen kan man genomföra med hjälp av den erfarenheten och utbildningarna man fått”.

Samtliga informanter ser mycket positivt på avsiktsförklaringen om samarbete kring personal, vilket bör vara en bra utgångspunkt i utvärderingen av avtalets effekter för Försvarsmakten.

Kod: Värdegrund

Försvarsmakten är beroende av att samarbetet sker med en legitim part i syfte att kunna säga att erfarenheterna på individuell nivå är legitima. Detta sker genom att säkerställa att företaget som ska omfattas av ett samarbete med Försvarsmakten;

”...står bakom Försvarmaktens värderingar samt följer fastställda riktlinjer och direktiv”.

4.2.2.2 Vesper

Vinsten för Vesper är att uppfattas som en seriös aktör och att Försvarmakten gör en anpassning till de krav som ställs från samhällets sida, där behovet av privata aktörer med militär kompetens ökar. Företaget får ökad legitimitet ur olika perspektiv. De koder som framträdde under den öppna kodningen var; *personalförsörjning*, *legitimitet* och *transparens*.

För Vespers vidkommande handlar den ökade legitimiteten om att ett formaliserat samarbete möjliggör personalförsörjning på ett transparant sätt utan att individen exempelvis behöver känna sig som en illojal medarbetare eller att företaget uppfattas stjäla personal från Försvarmakten. Genom det formaliserade samarbetet normaliseras företeelsen, vilket leder till det naturliga flödet av personal mellan Försvarmakten och företaget som man gärna ser ur ett personalförsörjningsperspektiv. Därmed elimineras incitament att tala om ”illojala medarbetare” som slutar eller att PSF ”stjäl” personal från Försvarmakten. Dessutom säkerställer företaget framtida försörjningen av lämplig personal med rätt formell kompetens och erfarenheter.

Kod: Personalförsörjning

Personalförsörjning är viktigt för Vesper. Därför handlar samarbetet ur företagets vidkommande om att personalförsörja företagets verksamhet med personal som har rätt bakgrund, kompetenser och erfarenheter. För att företaget ska kunna upprätthålla sitt rykte som ett seriöst och välrenommerat, behöver företaget säkerställa att personalen som anställs besitter att antal kvalitéer utöver kraven på utbildning och kompetens. Två viktiga aspekter som Vespers VD Erik Lewin lyfter fram är arbetsmoral och den sociala kompetensen.

”Grunden i verksamheten är arbetsmoralen och därefter kommer de sociala förmågorna. Först efter det värderar vi de individuella färdigheterna.”

Arbetet hos Vesper kräver mycket av individen varför den sociala förmågan och arbetsmoralen måste vara höga för att passa företagets kunder. Företaget jobbar bland annat för Utrikesdepartementet (UD) och möjliggör härigenom att personal från UD kan verka i högriskområden. Detta ställer därför ytterligare krav på individens kvalifikationer, Vespers VD uttrycker det på följande vis;

”Vi är duktiga på det här, vi har gjort det länge, men vi behöver personal som har bakgrund från FM eller Polisen, därför att det gäller att förstå vad det innebär att jobba i en väpnad kontext och inte gör det för första gången när man åker ut på uppdrag med exempelvis UD. Jag vill vara tydlig, vi anställer inte rookies, vi vill ha personal som har gjort minst en, helst två missioner innan man kommer hit. Utöver det krävs det att man har en viss ålder och mognad.”

För att säkerställa att personalen som anställs vid Vesper har efterfrågade kvalifikationer, fyller samarbetet med Försvarsmakten en viktig funktion. Vespers VD menar att det är viktigt för företaget att man inte blir känd för att personalförsörja sin verksamhet genom att ”stjäla” försvarsmaktspersonal;

”Vi vill fånga de som ändå redan är på väg ut, eller känner att de måste göra en annan förändring i arbetslivet här och nu. Det är dem vi ska anställa, för att utveckla, ladda batterierna på och sedan lämna tillbaka till Försvarsmakten. Här konkurrerar vi inte, utan alla vinner på det. Försvarsmakten genom att de får tillbaka personal som

utvecklat sig och har massor av erfarenhet, och Vesper genom att vi får anställa bra personal som våra kunder är trygga med”.

Samtliga informanter som har gjort ovan beskriven karriärsresa bekräftar värdet på och för-tjänsten med samarbetet ur detta perspektiv.

Kod: Legitimitet

För Vesper är legitimitet i verksamheten en viktig aspekt. Det är genom sin legitimitet som företaget kan underhålla sin kundkrets och få acceptans i samhället. Av denna anledning är företaget anslutit till ett antal kontroll och certifieringsinstanser. Vespers VD beskriver det såhär;

”Vi är granskade av svenska UD, danska och norska UD, European External Action Service (EEAS)⁵, privata bolag som vi jobbar tillsammans med, MSS Global som certifierar oss, International Code of Conduct Association (ICoCA)⁶ i Schweiz samt en organisation vi frivilligt valt att vara med i Security in Complex Environment Group (SCEG).”

Företaget är hårt granskat och även Försvarmakten har gjort erforderliga kontroller för att stå bakom samarbetet. Vespers VD menar att detta är bra, eftersom det innebär att företaget oavsett kund får en trovärdighetsstämpel att de som företag och aktör är legitima. På samma sätt ger Försvarmakten genom samarbetet, Vesper legitimitet. Genom det formaliserade samarbetet blir företeelsen normaliserad och erkänd inom organisationen. Genom legitimitet vinner företaget förtroende och därigenom erkännande såväl inom som utanför Försvarmakten.

Kod: Transparens

Samarbetet mellan organisationerna tycks fungera väl, men det är även viktigt att det finns kännedom om det inom Försvarmakten. Om chefer ute på förbanden inte känner till samarbetet, finns det heller ingen transparens i processen som överenskommit. Av den

⁵ Europeiska avdelningen för yttre åtgärder, är ett unikt organ inom [Europeiska unionen](#) som etablerades den 1 december 2010, ett år efter ikraftträdandet av [Lissabonfördraget](#). Dess uppdrag är att bistå [Europeiska unionens höga representant för utrikes frågor och säkerhetspolitik](#)

⁶ The International Code of Conduct for Private Security Service Providers (ICoC) is a set of standards for security companies to respect human rights and humanitarian law. The Code also includes provisions specific to the conduct of personnel, management and governance of private security companies.

anledningen är Vespers VD, Erik Lewin självkritisk. Han menar att det finns mer att göra. Det finns chefer inom Försvarmakten som inte vill att Vesper ska komma till förbanden för att träffa personalen, då man menar att det finns risk för att personal ska be om tjänstledighet. Även Försvarmakten är självkritisk och menar att avståndet mellan den strategiska nivån och förbanden ibland kan kännas stora. Även om friktioner finns, finns det även ambition att komma tillrätta med dessa saker. Försvarmakten understryker att individen ska stå i centrum. Detta är ett exempel på vikten av att samarbetets intention och syfte är transparent. Transparensen utgör då ett incitament för att skapa dialog mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Ett annat perspektiv till transparens är skillnaden mellan den militära professionen och PSF verksamhet. Vespers VD menar att även om personalen, båda organisationerna använder är densamma, är professionerna olika. Försvarmaktens profession tar utgångspunkt ur en storskalig krigföring med såväl offensiva som defensiva element. Vesper arbetar endast i den defensiva kontexten;

”Vi är inte offensiva, det tycker jag är en supertydlig ledstjärna för mig och min personal. Om det krävs att vi ska anfälla, då ska vi inte hålla på med det”.

5 Teori

Här sammanfattas studiens teoretiska ramverk. Valet av det teoretiska ramverket utgår från den grundade teorins överkategorier; utveckling och ökad legitimitet. Ramverket syftar till att utgöra underlag för teoretiska kopplingar till studiens diskussionskapitel. Val av teori motiveras med att respektive område har tydliga kopplingar till studiens resultat.

5.1 Organisatorisk och individuell utveckling

Utveckling är ett brett begrepp, men avser i det här sammanhanget den organisatoriska och individuella utvecklingen, vilken kan tolkas som en konsekvens av mellanorganisatoriskt samarbete. Ahrne och Papakostas (2014) menar att samverkan mellan organisationer leder till utveckling och effektivisering för både organisationer och individer, varför deras teoretiska resonemang syftar till att förstå samhällsförändringar ur ett organisationsperspektiv (Ahrne & Papakostas, 2014:69). Detta görs genom teorin om hur organisationer fungerar i det sociala landskapet (Ahrne & Papakostas, 2014:47). Utveckling är enligt dessa författare en pågående process som bland annat drivs av olika samhällskrav och samhällsförändringar såsom teknologisk samt social utveckling, snabba processer, marknadsutveckling och politiska processer. Dessa processer kan beskrivas som samhällsförändringsprocesser vilka bidrar till att nya organisationer bildas i utkanten av de gamla. De gamla tvingas därmed förhålla sig till nya omständigheter, vilka kan innebära behov av samarbete/samverkan med de nya. Denna samverkan leder då till ett utbyte mellan organisationer på ett såväl formellt som informellt sätt.

Det formella innebär formaliserade kontrakt/avsiktsförklaringar som exempelvis samarbetet mellan Försvarmakten och Vesper, och det informella genom individuella kontakter i och mellan organisationerna utan avtal (Ahrne & Papakostas, 2014:24). Genom denna samverkan skapas därmed möjligheter för organisatorisk- och individuell utveckling. En annan effekt som förhållandet mellan nya och gamla organisationer kan bidra till, är att de nya organisationerna kan skyddas genom de äldre (Ahrne & Papakostas, 2014:109). Denna effekt kallar författarna för *företagskuvös* och kan förklara del av den symbios som framträder mellan Försvarmakten och Vesper.

Samhällsprocesser sker ofta genom interaktion mellan organisationer, och organisationer är sammansatta genom organiserade individer. Detta skapar en kollektiv kraft, vilken kan

exemplifieras genom samarbetet mellan Försvarmakten och Vesper (Ahrne & Papakostas, 2014:14-15).

Huse (1997) är en annan forskare som har studerat organisatorisk anpassning genom teorin organisationutveckling. Enligt denna menar han att faktorer som exempelvis politik, vetenskap, teknologi och kommunikation är under ständigt accelererande förändring, vilken har en märkbar påverkan ur ett kulturellt perspektiv genom människors sätt att leva och värdera sin vardag (Huse, 1980:17). Huse (1997) menar att vi exempelvis fostras, utbildas, jobbar och lever i en organiserad värld, varför vi är förbundna till olika organisatoriska tillhörigheter. Dessa tillhörigheter utgör därmed ett samhälle av organisationer vilka påverkas av vårt sätt att leva. Samhällsförändringarna och vårt sätt att leva har gjort att vi idag tenderar att ifrågasätta, snarare än att bara acceptera organisationer och dess verksamhet. Detta gör att organisationerna måste anpassa sig till de sociala och kulturella förändringarna i omgivningen. Huse (1997) menar vidare att organisatorisk utveckling är en disciplin som nyttjar beteendeforskning för att hantera organisatoriska problem som dessa förändringar bidrar till (Huse, 1980:17-18). Den organisatoriska utvecklingen har som ändamål att hjälpa organisationer att anpassa sig genom förnyelse i syfte att överleva och säkerställa att organisationens medlemmars värderingar beaktas vid anpassningen (Huse, 1980:22-23).

Utveckling handlar om anpassning till rådande omständigheter och *contingency*- eller beredskapsteori ger ytterligare ett perspektiv på organisationsutveckling. Enligt denna teori anpassar sig organisationer till de förändringar och förutsättningar som finns i samhället. Några grundläggande antaganden inom beredskapsteorin är att olika metoder lämpar sig för olika problem och att alla organisationer måste hantera osäkerheter. Beredskapsteori tar utgångspunkt ur tre faktorer. Dessa är *komplexitet*, *osäkerhet* och *mångfald*, vilka är viktiga för alla organisationer att hantera i syfte att kunna nå sina målsättningar (Alvinius, 2013:24). Att hantera dessa i en miljö som är utom egen kontroll, utgör kärnan i denna teori. Beredskapsteori har även koppling till systemteori, då båda handlar om interaktionen mellan omgivningen och organisationen. Genom systemteori skapas nya synsätt på problem som därigenom får nya perspektiv, vilket resulterar i fler handlingsalternativ (Öqvist, 2018:27). Beredskaps- och systemteorier är funktionalistiska till sin natur och avser att förklara organisationens anpassning till omgivningens krav. Teorierna har därmed även en naturlig koppling till GT som metod, eftersom perspektivet inte är kritiskt utan har en ansats att förbättra samhället och det studerade fenomenet (Gary & David, 2006:775).

Ur ett individperspektiv pekar Österberg och Rydstedt (2018) på vikten av individuell arbetstillfredsställelse på arbetsplatsen. Arbetstillfredsställelse är i denna studie relaterat till motiv för egen utveckling vilket kan förklara både byte av arbetsgivare och retention. Även om forskningsfältet inte använder en entydig definition, omfattar begreppet exempelvis; förutsättningarna att utföra ett bra jobb, ledarskap, medbestämmande, balans mellan privat- och yrkesliv, lön, arbetsmiljö och utvecklingsmöjligheter (Österberg & Rydstedt, 2018:302). Arbetstillfredsställelse har även koppling till erkännande och befordran vilket därför kan leda till självförverkligande och allmänt välmående (Österberg & Rydstedt, 2018:303). Organisationer som har ett bra arbetsklimat tenderar därför att ha lojal och högpresterande personal, vilket kan tolkas som ett resultat av arbetstillfredsställelse. Organisationer som till skillnad från detta har låg arbetstillfredsställelse tenderar därför att se negativa effekter som hög personalomsättning, frånvaro och sämre prestationer (Österberg & Rydstedt, 2018:303).

Alpass et al. (1997) har studerat arbetstillfredsställelse mellan militär personal och civila. Forskningen visar att militär personal tenderar att känna mindre arbetstillfredsställelse på arbetsplatsen än civila. Detta förklaras i studien med faktorer som bland annat; brister i balansen mellan arbets- och privatlivet, sämre betalt och att det ofta är svårare att byta befattning inom den militära organisationen (Alpass, et al., 1997:229). Även utveckling i form av bristande utbildning i befattning har enligt deras studie en negativ påverkan på arbetstillfredsställelsen (Alpass, et al., 1997:230).

På organisatorisk nivå visar deras studie vidare en relation mellan centralisering och arbetstillfredsställelse, där möjligheten att inte kunna påverka organisatoriska beslut påverkar arbetstillfredsställelsen negativt (Alpass, et al., 1997:230). Studien pekar sammanfattningsvis på många parametrar som påverkar arbetstagarens syn på sin arbetssituation, vilka hänförs till individuella behov i livet, organisationens värdering av prestationen, arbetstagarens möjlighet att påverka sin situation genom medbestämmande samt utveckling i arbetet genom utbildning och ansvar (Alpass, et al., 1997:231; Österberg & Rydstedt, 2018). Detta går i linje med en del av krigsvetenskapens ambition, att studera officersyrkets villkor och behov samt den militära professionens relation till samhället.

Ett annat teoretiskt resonemang kring individuell utveckling förs av Ohlsson et al. (2020). Detta är en aktuell studie under tryckning som teoritiserar de färdigheter som tycks utvecklas hos individen vid kompetensutveckling, vilka benämns *smidigheter*. I denna aktuella studie har

Ohlsson et al. (2020) studerat personlig och professionell utveckling i den svenska Försvarsmakten i en explorativ studie och har valt att benämna den här typen av förmågor som organisatoriska *smidigheter* där de identifierade olika typer av förmågor såsom relationell, emotionell och strukturell utveckling. Med relationell förmåga avses bland annat förbättrad kulturell förståelse vilket man får genom internationell tjänstgöring, emotionell smidighet innebär att man blir bättre på att hantera sina och andras emotioner och strukturell smidighet avser olika typer av uppdragsrelaterade/administrativa/organisatoriska kompetenser.

5.2 Ökad legitimitet

Ökad legitimitet utgör studiens grundade teoris andra byggsten. Eftersom ökad legitimitet påverkar såväl individen som de organisatoriska aktörerna har Suchmans (1995) legitimitets-teori relevans för studiens resultat. Genom sin legitimitetsteori har Suchman (1995) skapat ett samlingsbegrepp där han delar in legitimitet för organisationer i tre kategorier; *pragmatisk*-, *moralisk*- och *kognitiv legitimitet*.

Pragmatisk legitimitet innebär en form av utbyte mellan en organisation och dess omgivning, vilken erhålls om omgivningen ser individuell vinning genom organisationens verksamhets-utövning. Den *moraliska legitimiteten* handlar om en normativ acceptans, dvs. huruvida omgivningen till en organisation, anser att denna bedriver verksamhet på ett moraliskt riktigt sätt. Den sista kategorin är *kognitiv legitimitet* som omfattar omgivningens grundsyn kopplat till den verksamhet som organisationen bedriver. Det är inte organisationens verksamhet i sig som bedöms, utan huruvida de ger en positiv eller negativ effekt på samhället.

Suchman (1995) menar att organisationer använder sig av olika strategier för att uppnå legitimitet beroende på vilket stadie som organisationen befinner sig i. Dessa är; *skapa*, *upprätthålla* eller *återställa legitimitet* och är avhängda av de organisatoriska målsättningarna. Beroende av målsättningarna används strategier för att upprätta en pragmatisk, moralisk och kognitiv legitimitet.

Strategin att *skapa* legitimitet kan nyttjas då en organisation exempelvis ska etablera sig inom ett nytt område eller ska lansera nya tjänster eller produkter, vilket syftar till att skapa förtroende för och stöd för detta (Suchman, 1995:587). Strategin att skapa legitimitet kategoriseras enligt teorin vidare in i tre delar; att anpassa sig till redan befintliga målgrupper, att finna målgrupper

som kan tänka sig stödja organisationens arbetssätt och slutligen att bygga upp nya målgrupper (Suchman, 1995:587).

Strategier för att *upprätthålla* legitimitet nyttjas då en organisation lyckats etablera sig och därmed uppnått viss legitimitet. Dessa strategierna omfattar två grupper; försvara tidigare organisatoriska prestationer samt förmåga till att möta framtida utmaningar (Suchman, 1995:594).

Strategier för att *återställa* legitimitet har likheter med tidigare nämnda strategier, men skiljer sig så till vida att det ofta handlar om att legitimiteten har raserats med anledning av exempelvis ett misstag eller en olycka (Suchman, 1995:597). Strategin går i detta fallet ut på att eliminera hotet som utgörs av händelsen, innan man påbörjar aktiviteter för att återvinna legitimiteten. Suchman (1995) menar att man initialt normaliserar händelsen och på så sätt styr bort kopplingen mellan händelsen och organisationen. Denna normalisering görs genom tre olika vinklingar som man följer; *förneka* problemet för att kunna inta en defensiv position; *ursäkta och rättfärdiga* problemet och på så sätt skapa ett ifrågasättande kring organisationens moraliska skyldighet och slutligen *förklara* sig (Suchman, 1995:597-599). Suchmans (1995) teori åskådliggörs i *figur 2*.

TABLE 1
Legitimation Strategies

	Gain	Maintain	Repair
General	Conform to environment	Perceive change	Normalize
	Select environment	Protect accomplishments - Police operations - Communicate subtly - Stockpile legitimacy	Restructure
	Manipulate environment		Don't panic
Pragmatic	Conform to demands - Respond to needs - Co-opt constituents - Build reputation	Monitor tastes - Consult opinion leaders	Deny
	Select markets - Locate friendly audiences - Recruit friendly co-optees	Protect exchanges - Police reliability - Communicate honestly - Stockpile trust	Create monitors
	Advertise - Advertise product - Advertise image		
Moral	Conform to ideals - Produce proper outcomes - Embed in institutions - Offer symbolic displays	Monitor ethics - Consult professions	Excuse/Justify
	Select domain - Define goals	Protect propriety - Police responsibility - Communicate authoritatively - Stockpile esteem	Disassociate - Replace personnel - Revise practices - Reconfigure
	Persuade - Demonstrate success - Proselytize		
Cognitive	Conform to models - Mimic standards - Formalize operations - Professionalize operations	Monitor outlooks - Consult doubters	Explain
	Select labels - Seek certification	Protect assumptions - Police simplicity - Speak matter-of-factly - Stockpile interconnections	
	Institutionalize - Persist - Popularize new models - Standardize new models		

Figur 2) Legitimation strategies (Suchman, 1995:600).

6 Diskussion

I detta kapitel kommer inledningsvis studiens syfte samt frågeställning redovisas och studiens slutsatser att sammanställas. Därefter kommer studiens grundade teori att sammanfattas och diskuteras utifrån den tidigare forskningen och det teoretiska ramverket. Efter det följer en mer detaljerad teoretisk diskussion kring modellens överkategorier, vilken avslutas med att presentera studiens viktigaste bidrag. Den sista delen av kapitlet lämnar förslag till fortsatta studier för ytterligare bidrag till forskningsområdet.

6.1 Syfte-frågeställning-slutsatser

Studiens syfte har varit att få ökat förståelse för dels relationen mellan ett svenskt PSF (Vesper) och Försvarmakten och dels hur denna relation mellan detta företag och Försvarmakten påverkar utvecklingen av Försvarmaktens personal dess personalförsörjning samt retention av personal. Frågeställningen som varit studiens ledstjärna är; *Hur kan vi förstå relationen mellan ett svenskt privat säkerhetsföretag (Vesper) och Försvarmakten ur ett individ- och organisationsperspektiv?*

Genom intervjuer med Försvarmaktspersonal som tidigare tjänstgjort vid PSF men numera är återanställda vid Försvarmakten, representanter från Försvarmakten och Vesper, har studiens frågeställning besvarats genom framtagandet av en grundad teori. Teorin har uteslutande baserats på studiens empiriska underlag och resultatet pekar på en växelverkan där Försvarmakten, PSF och individen utvecklas samtidigt som samarbetet möjliggör och ökar legitimiteten för samtliga aktörer. Det finns därmed ett beroendeförhållande mellan överkategorierna *utveckling* och *ökad legitimitet*, vilket diskuteras i det följande stycket.

Studiens slutsatser är att samarbetet mellan nämnda aktörer ur olika perspektiv bidrar till såväl individuell som organisatorisk utveckling. Denna utveckling sker för individen på ett personligt och professionellt plan parallellt som detta genom individen utvecklar de studerade organisationerna. Samarbetet skapar också en ökad legitimitet ur både ett personligt och organisatoriskt perspektiv. Den ökade legitimiteten ger individen acceptans för sina val parallellt med att organisationerna får en förbättrad personalförsörjning. För Försvarmaktens del handlar det om en förbättrad möjlighet till personalförsörjning samt retention av personal och för Vesper handlar det om säkerställd personalförsörjning på ett transparent och accepterat sätt. Samarbetet ökar dessutom legitimiteten för Vespers anseende och dess verksamhet.

Baserat på den framtagna teorin kring samarbetets effekter är den sammanfattande slutsatsen att såväl individen som Försvarmakten och Vesper upplever en gynnsam effekt på den konstituerade avsiktsförklaringen kring personal, som slutits mellan organisationerna.

6.2 Teoretisk koppling

6.2.1 Organisatorisk och individuell utveckling

Utveckling är en av teorins två överkategorier, vilken påverkar även legitimitet genom att utgöra en förutsättning för den. Avseende utveckling visar teorin att detta sker på två plan, individuellt och organisatoriskt. Den individuella utvecklingen sker enligt den empiriska analysen på två sätt, personligt och professionellt. Relationen mellan individen och organisationen tycks ske genom ett ömsesidigt utbyte vilket kan förklaras ur ett organisationsteoretiskt perspektiv (Huse, 1980:27-28). Konkret innebär detta att organisatoriska strategier som exempelvis samverkan med andra aktörer, bidrar till individens utveckling och att det kommer nya influenser utifrån och man därmed undviker stagnation (Ahrne & Papakostas, 2014:120). Detta i sin tur innebär att när individen utvecklas ur ett personligt och/eller professionellt perspektiv, så förbättrar det också organisationernas förmåga att lösa sina uppdrag på längre sikt (Huse, 1980:19).

Ohlsson, et al. (2020) menar att individuell och professionell utveckling kan ses som en form av smidighet som förbättrar organisationens uppgiftslösande (Ohlsson, et al., 2020:18). Organisatoriska smidigheter (relationell, emotionell och strukturell) är framtagna på svenska militära ledare men de teoretiska begreppen kan förklara denna studies teoretiska bidrag gällande personlig och professionell utveckling (Ohlsson, et al., 2020:18-25). Utöver den personliga och professionella utvecklingen innebär relationen och samarbetet mellan Försvarmakten och Vesper en utveckling i sig, då båda organisationerna ökar sin förmåga att lösa sina tilldelade uppgifter. Detta går i linje med Ahrnes och Papakostas (2014) organisationsteoretiska perspektiv, då syftet med samarbetet mellan organisationer är att uppnå effektivitet (Ahrne & Papakostas, 2014:69). Detta utmärker sig särskilt när relativt *nya* organisationer (Vesper) uppstår vid sidan om *gamla* (Försvarmakten), som ett svar på samhällsförändringarnas krav (Ahrne & Papakostas, 2014:119-120).

Dessa samhällsförändringars krav kan även kopplas till beredskaps- och systemteori vilken innebär att organisationer anpassar sig till rådande omständigheter. Här har teorierna relevans

och en naturlig koppling genom Försvarmaktens och Vespers anpassning till effekterna av en öppen global arbetsmarknad och personalförsörjning med förändrade förutsättningar, som exempelvis borttagen värnplikt. Ahrne och Papakostas (2014) menar att detta stämmer, men att anpassningarna enligt beredskapsteori inte sker i takt med omgivningens förändringar, utan att det krävs en kris/behov för att anpassningen ska ske (Ahrne & Papakostas, 2014:89). Kopplingen till studiens resultat kan tänkas utgöras av krisen/behovet av en fungerande personalförsörjning inom båda organisationerna.

Studien visar konkret att organisationens förmåga till att lösa sina uppgifter underbyggs av den individuella utvecklingen, genom dess personliga och professionella färdigheter. Generellt kan detta förklaras med teorier kring organisatorisk utveckling och förändring, som menar att individer i en organisation strävar efter egen utveckling i syfte att nå högre arbetstillfredsställelse på sin arbetsplats, vilket generellt leder till lojalitet gentemot arbetsgivaren (Österberg & Rydstedt, 2018:303). Allen (2003) gör kopplingen till organisatoriskt engagemang som hon menar har direkt koppling till individuell utveckling. Därmed är hennes teori i linje med Österberg och Rydsteds (2018) resonemang, med förtydligandet att detta även gäller inom militära organisationer (Allen, 2003:242). Tenderar man å andra sidan att uppleva missnöje över sin arbetssituation, ökar sannolikheten att arbetstagaren väljer en annan arbetsgivare och därmed säger upp sig (Huse, 1980; Alpass, et al., 1997; Allen, 2003; Österberg & Rydstedt, 2018). Detta är något som studiens informanter har upplevt. Samtliga av studiens informanter har haft behov av en förändring i sitt arbetsliv med anledning av bristande motivation och arbetstillfredsställelse, vilket har bekräftats empiriskt (Alpass, et al., 1997:229). Informanterna har kommenterat sina individuella motiv till sitt val att lämna Försvarmakten för tjänstgöring vid ett PSF, men också motiven till varför de återvänt. Under tjänstgöring vid ett PSF menar samtliga informanter att man återfunnit motivationen i arbetslivet med anledning av den personliga och professionella utvecklingen. Detta har i samtliga fall resulterat i att man upplevt ett behov och en vilja av att återvända till Försvarmaktstjänst. Med anledning av detta, är en av studiens slutsatser att man genom ett formaliserat samarbete mellan Vesper och Försvarmakten underlättar individernas utveckling.

Denna studie har särskilt identifierat att den personliga utvecklingen, vid övergång från Försvarmakten till Vesper, ökar. Här har utvecklingen handlat om mognad, kulturell förståelse, ansvarstagande och emotionshantering, vilket har möjliggjorts som en konsekvens av tjänstgöringen vid ett PSF i en högriskmiljö. Den professionella utvecklingen bland de

intervjuade har handlat om förmågor relaterade till utbildning, prestation och problemlösning. Sammanfattningsvis kan det konstateras att studiens informanter, upplever att de har blivit bättre på att utföra sina arbetsuppgifter hos såväl ett PSF som hos Försvarsmakten. Sammantaget relaterar såväl de organisatoriska aktörerna och individens utveckling till ökad legitimitet då personalförsörjningssystemet stimuleras, vilket diskuteras i det följande stycket.

6.2.2 Ökad legitimitet

Ökad legitimitet är den andra överkategorin i studiens grundade teori och avser därmed individuell och organisatorisk acceptans. Detta innebär att såväl Försvarsmakten, individen och Vesper genom samarbete, utveckling och transparens når en högre grad av legitimitet och acceptans på samhälls- och organisatorisk nivå. Legitimitet är en central del i diskussionen kring PSF och den utveckling som skett i världen (Singer, 2003; Krahnemann, 2010; Macías, 2012). Tidigare skandaler tillsammans med det faktum att forskningsfältet ofta likställt PSF med legosoldater, har skadat anseendet för dessa företag (Mohlin, 2012; Berndtsson, 2013; Petersohn, 2014). Av denna anledning har Vesper lagt stort fokus på att bygga upp sin verksamhet kring legitimitet.

Denna legitimitet skapas enligt Suchmans (1995) legitimitetsteori på olika sätt och är något som organisationer strävar efter. Även om den svenska kontexten skiljer sig från den internationella, påverkar dessa faktorer även svenska PSF. Som en del i Vespers strävan att öka legitimiteten för sitt företag och dess verksamhet är samarbetet med Försvarsmakten en strategi som kan kopplas till Suchmans legitimitetsteori (Suchman, 1995). Enligt denna teoretiker skapar samröre med en legitim organisation, ökad legitimitet (Suchman, 1995:588). Genom att utföra tjänster till en legitim kund som exempelvis en myndighet, skapas/ökar därmed legitimitet per automatik för företaget och den verksamheten som utförs. Exempel på kunder som Vesper jobbar för idag är norska, danska och svenska Utrikesdepartementet, SIDA⁷, EU med flera.

⁷ Styrelsen för internationellt utvecklingsarbete (SIDA) är den svenska biståndsmyndigheten och organiseras under Utrikesdepartementet.

Även standardiserade certifieringar på nationell och internationell nivå, som exempelvis ICOCA⁸ och SCEG⁹, bidrar till Vespers legitimitet. Utöver certifieringar måste Vespers värderingar ligga i linje med Försvarmaktens och samhällets, som en förutsättning för detta samarbete. Empirin visar att det därav är viktigt att Vesper inte utför tjänster/verksamhet som går emot den politiska viljan eller dess värderingar alternativt avviker från de standardiserade certifieringarna, då det kan skada företagets anseende, vilket i sin tur skulle påverka dess legitimitet negativt. Suchman (1995) menar att legitimiteten underbyggs av trovärdighet och kontinuitet (Suchman, 1995:574). Studiens teori visar att Vesper genom kundernas och/eller samarbetspartners trovärdighet (ex Utrikesdepartementet och Försvarmakten) samt certifieringar, transparens, öppenhet, extern granskning samt egen kontroll och tillstånd bygger upp legitimitet inifrån egen organisation. Detta visar på företagets arbete kring trovärdighet och kontinuitet. Genom samarbetsavtalet eller annan samverkan institutionaliseras företaget och får därmed ökad legitimitet, dvs. man legitimerar varandra genom samarbete och avtal, vilket är i linje med teorin (Suchman, 1995:571). Enligt Suchman (1995) söker en organisation aktivt eller passivt support av omgivningen med ambition att öka legitimitet (Suchman, 1995:575). Detta kan appliceras på studiens bidrag genom att Vesper eftersträvar ökad legitimitet genom ett institutionaliserat samarbetsavtal med Försvarmakten (Suchman, 1995:588).

Studios teori visar att det institutionaliserade samarbetet resulterar i en individuell legitimitet. Denna legitimitet kan beskrivas som en allmän acceptans inom Försvarmakten för samarbetets ambition. Genom denna acceptans underlättas det formella steget för individen att tidvis tjänstgöra vid Vesper, samarbetets förutsättningar och målsättningar. I enlighet med ovan nämnd legitimitetsteori kring den moraliska legitimiteten, bedömer Försvarmaktens personal den organisatoriska aktiviteten med utgångspunkt ur vad som anses vara rätt eller fel (Suchman, 1995:579). Om verksamheten anses vara organisatoriskt riktig skapas förutsättningar för moraliskt legitimitet. Detta innebär enligt Suchman (1995) att moralisk legitimitet kan förstås genom organisationens uppdrag och hur dessa uppfattas (Suchman, 1995:579), vilket genom acceptans underlättar förutsättningarna för det individuella valet att tidvis tjänstgöra vid Vesper (Suchman, 1995:575). Härigenom utvecklas samt förbättras personalförsörjningen och retention av personalen för Försvarmakten. Parallellt skapas förutsättning för Vesper att

⁸ International Code of Conduct Association (ICOCA) styr och övervakar genomförandet av den internationella uppförandekoden och främjar ansvarsfullt tillhandahållande av privata säkerhetstjänster (Anon., 2020a)

⁹ Security in Complex Environment Group (SCEG) är en intressegrupp för säkerhets- och riskföretag som har åtagit sig att utveckla och implementera standarder för den privata säkerhets- och krishanteringssektorn (Anon., 2020b).

personal-försörja sin verksamhet på ett accepterat och transparent sätt. Suchman (1995) sammanlänkar i sin teori samverkan och legitimitet (Suchman, 1995:575), vilket kan knytas till Försvars-maktens och Vespers samarbete.

Försvarsmakten som karaktäriseras som en typisk byråkratisk och hierarkisk organisation visar med detta samarbete att organisationen är flexibel genom att öppna upp för ett samarbete med Vesper. Genom detta samarbete anpassar sig Försvarsmakten till olika typer av rådande samhällskrav vilket är helt i linje med tidigare teorier (Suchman, 1995:587; Krahmman, 2010; Brooks & Streng, 2012). Genom denna anpassning möjliggörs för de organisatoriska aktörerna förbättrad personalförsörjning. För Vesper innebär detta en transparent personalförsörjning som är helt avgörande för dess verksamhet. För Försvarsmakten handlar samarbetet om personalförsörjning och retention av personal genom möjlighet till personlig och professionell utveckling av individen. Enligt Suchmans (1995) teori är denna utveckling ett svar på behovet till anpassning och att finna attraktiva samarbetspartners samt förankra målsättningen med samarbetet inom organisationen (Suchman, 1995:578:600).

Sammantaget relaterar ökad legitimitet till såväl den individuella som den organisatoriska kategoriseringen. Genom individuell legitimitet skapas acceptans för individens val och genom organisatorisk legitimitet förbättras personalförsörjningen för såväl Försvarsmakten som Vesper. För Försvarsmaktens del sker det genom långsiktig retention och för Vesper genom transparens.

6.3 Studiens positionering och dess bidrag

Denna studie har tillsammans med sin grundade teori delvis bekräftat tidigare forskning genom att styrka fenomenets existens och därmed att fenomenet är vetenskapligt uppmärksammat. Studien positionerar sig i detta forskningsområde med ett funktionalistiskt synsätt (Parson & Smelser, 1956:46-47), till skillnad från merparten av tidigare forskning, som utgått från ett kritiskt förhållningssätt (Singer, 2005; Krahmman, 2010; Dunigan, 2011). Genom att fokusera på fenomenet ur en svensk kontext bidrar studien med ett kompletterande synsätt till exempelvis Mohlins (2012) forskning kring fenomenet i en internationell kontext, där han fokuserat på gynnsamma aspekter av användandet och utvecklingen av PSF. Tidigare forskning har genom Berndtsson (2001; 2003; 2019) undersökt fenomenet ur ett individuellt perspektiv i en svensk kontext genom studier av officerare i allmänhet. Denna studie dementerar inte denna tidigare

forskning utan lyfter fram ett nytt perspektiv som tidigare inte studerats, nämligen; *hur vi kan förstå relationen mellan ett svenskt PSF (Vesper) och försvarsmakten ur ett individperspektiv*. Genom denna frågeställning har studien syftat till att öka förståelsen för relationen mellan de organisatoriska aktörerna och hur denna relation påverkat utvecklingen av Försvarsmaktens personalförsörjning samt retention av personal.

Studies bidrag kompletterar vidare Singers (2003) teori kring utvecklingen och dess konsekvenser. Singers (2003) organisatoriska, generella slutsatser kompletteras här med det individuella perspektivet vilket utgör ett nytt bidrag. Det unika med studien är vad (individer som tjänstgjort vid PSF) som studerats inom forskningsområdet, hur studien genomförts (syfte, frågeställning och metod) samt genom den grundade teorin som förklarar och därmed ökar förståelsen för fenomenet genom de teoretiska begreppen. Studiens empiriska och teoretiska bidrag är att den kompletterar tidigare forskning samt tillför ny kunskap inom forskningsområdet. Bidraget omfattar individuella erfarenheter av den egna utvecklingen som sker genom teorins personliga och professionella färdigheter, samt de organisatoriska effekter denna utveckling ger. Studien har även bidragit till förståelsen av behovet kring ökad legitimitet inom den privata säkerhetsbranschen samt dess effekt på såväl individen som organisationerna. Försvarsmaktens argument till samarbetet med Vesper var att erbjuda variation i arbetet samt kompetensutveckling i syfte att höja personalens meritvärde (Försvarsmakten, 2017). Denna studie bidrar till att visa hur detta sker, varför man kan säga att Försvarsmaktens avsikt med samarbetet är uppfyllt, genom denna studies forskningsbidrag.

6.4 Förslag till framtida studier

Ett forskningsbidrag är den grundade modellens hypotesgenerering. Modellen skulle i en framtida studie kunna operationaliseras till enkät eller intervjuguide för att sedan prövas på en större population. Genom en enkätstudie skulle man effektivt kunna nå ett större urval av informanter för att genomföra en mätning på studiens kategorier/variabler. Genom denna mätning skulle det vara intressant att se huruvida någon av kategorierna/variablerna har ett starkare eller svagare samband, gällande samarbetet mellan Vesper och Försvarsmakten. Det skulle även vara intressant att på detta sätt undersöka ifall utveckling eller ökad legitimitet spelar större/mindre roll för Försvarsmakten respektive Vesper, eller om det finns en inneboende jämvikt, och på det sättet undersöka utifall någon av aktörerna tjänar mer eller mindre på samarbetet, än de andra.

7 Litteraturförteckning

- Ahrne, G. & Papakostas, A., 2014. *Organisationer, samhälle och globalisering: Tröghetens mekanismer och förnyelsens förutsättningar*. 1 red. Lund: Studentlitteratur.
- Allen, N. J., 2003. Organizational Commitment in the Military: A Discussion of Theory and Practice. *Military Psychology*, 17 November, pp. 237-253.
- Alpass, F., Long, N., Chamberlain, K. & MacDonald, C., 1997. Job Satisfaction Differences Between Military and Ex-Military Personnel: The Role of Demographic and Organizational Variables. *Military Psychology*, 17 November, pp. 227-249.
- Alvehus, J., 2013. *Skriva uppsats med kvalitativ metod: En handbok*. 1 red. Stockholm: Liber AB.
- Alvehus, J., 2018. *Problemformulering*. 1:1 red. Lund: Studentlitteratur AB.
- Alvinus, A., Danielsson, E. & Larsson, G., 2010. The inadequacy of an ordinary organisation: Organisational adaption to crisis through planned and spontaneous links. *International Journal of Organisational Behaviour*, 15 Januari, pp. 87-102.
- Alvinus, A., 2013. *Bridging Boundaries in the Borderland of Bureaucracies: Individual Impact on Organisational Adaption to Demanding Situations in Civil and Military Contexts*. Karlstad: Karlstad University Studies.
- Anon., 2020. *ICOCA*. [Online]
Available at: <https://www.icoca.ch>
[Använd 6 april 2020].
- Anon., 2020. *SCEG*. [Online]
Available at: <https://www.sceguk.org.uk/about-sceg/>
[Använd 6 april 2020].
- Avant, D. D., 2005. *The Market for Force: The Consequences of Privatizing Security*. 1 red. Cambridge: University Press.
- Bendtsson, J. & Östensen, Å. G., 2015. The Scandinavian Approach to Private Maritime Security - A Regulatory Facade?. *Ocean Development & International Law*, 12 Januari, pp. 138-152.
- Berndtsson, J., 2013. Exploring PSC-military relations: Swedish officers and the private security sector in peace operations. *Cooperation and Conflict*, 1 December, pp. 484-501.
- Berndtsson, J., 2014. Realizing the "market-state"? Military transformation and security outsourcing in Sweden. *International Journal*, 4 December, pp. 542-558.
- Berndtsson, J., 2019. The market and the military profession: competition and change in the case of Sweden. *Defense & Security Analysis*, 16 April, pp. 190-210.

- Brooks, D. & Mangan, F., 2011. The Modern Use of Contractors in Peace and Stability Operations. *The Brown Journal of World Affairs, Vol 18. No 1*, November/December, pp. 181-194.
- Brooks, D. & Streng, H., 2012. The Stability Operations Industry: The Shared Responsibility of Compliance and Ethics. *Criminal Justice Ethics, Vol 31, No 3*, December, pp. 302-318.
- Bryant, A. & Charmaz, K., 2007. *The Sage Handbook of Grounded Theory*. 1 red. London: Sage Publications.
- David, M. & Sutton, C. D., 2019. *Samhällsvetenskaplig metod*. 1:4 red. Lund: Studentlitteratur AB.
- Della Porta, D. & Keating, M., 2013. *Approaches and methodologies in the social sciences*. 5 red. Cambridge: Cambridge university press.
- Document, T. M., 2008. *ICRC.org*. [Online]
Available at: https://www.icrc.org/en/doc/assets/files/other/icrc_002_0996.pdf
[Använd 13 Februari 2020].
- Dunigan, M., 2011. *Victory for Hire: Private Security Companies Impact on Military Effectiveness*. 1 red. Stanford: Stanford University Press.
- Esaiasson, P. G. M., Oscarsson, H., Towns, A. & Wängnerud, L., 2017. *Metodpraktikan: Konsten att studera samhälle, individ och marknad*. 5:1 red. Stockholm: Wolters Kluwer Sverige AB.
- Europaparlamentet, 2017. *Betänkande om privata säkerhetsföretag*. Bryssel: Europaparlamentet.
- Försvarsmakten, 2017. *Försvarsmakten.se*. [Online]
Available at: <https://www.forsvarsmakten.se/sv/aktuellt/2017/07/samarbete-om-personal-mellan-forsvarsmakten-och-vespergroup/>
[Använd 18 Januari 2020].
- Försvarsmakten, 2020. *Försvarsmaktens årsredovisning 2019, FM2018-20355:12*, Stockholm: Försvarsmakten.
- Försvarsmakten, 2020. *Personalstaben* [Intervju] (23 01 2020).
- Fokus, 2008. *www.fokus.se*. [Online]
Available at: <https://www.fokus.se/2008/06/bakom-blackwater/>
[Använd 9 Mars 2020].
- Gary, T. & David, J., 2006. Reinventing grounded theory: Some questions about theory, ground and discovery. *British Educational Research Journal*, 6 December, pp. 767-795.
- Glaser, B. G., 2011. *Getting Out of the Data: Grounded Theory Conceptualization*. 1 red. Mill Vally, CA: Sociology Press.

- Glaser, B. G. & Strauss, A. L., 1967. *Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. 1 red. New Brunswick, N.J: AldineTransaction.
- Gustafsson, B., Hermerén, G. & Petersson, B., 2005. *Vetenskapliga rådets rapportserie*.
- [Online]
Available at: https://www.ips.gu.se/digitalAssets/1268/1268491_god_forskningssed.pdf
[Använd 2 December 2019].
- Hartman, J., 2001. *Grundad teori: Teorigenerering på empirisk grund*. Uppl. 1.6 red. Lund: Studentlitteratur AB.
- Heinecken, L., 2013. Outsourcing Public Security: The Unforeseen Consequences for the Military Profession. *Armed Forces & Society*, 19 Juni, pp. 625-646.
- Huse, E. F., 1980. *Organizational Development and Change*. 2 red. St.Paul: West Publishing Company.
- ICRC, 2020. www.icrc.org. [Online]
Available at: <https://ihl-databases.icrc.org/applic/ihl/ihl.nsf/INTRO/470>
[Använd 6 Mars 2020].
- Jacobsen, D. I., 2017. *Hur genomför man undersökningar? Introduktion till samhällsvetenskapliga metoder*. 2:1 red. Lund: Studentlitteratur AB.
- Krahmann, E., 2010. *States, Citizens and the Privatization of Security*. 1 red. Cambridge: University press.
- Macías, A., 2012. The Impact of PMSC on the Role of Today's Military. *Opera*, 12 Novembver, pp. 221-238.
- Mohlin, M., 2012. *The strategic use of military contractors: American Commercial Military Service Providers in Bosnia and Liberia 1995-2009*. 1 red. Helsingfors: National Defence University.
- National Encyklopidin, 2020. ne.se. [Online]
Available at: <https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lang/new-public-management>
[Använd 23 Mars 2020].
- Ohlsson, A., Alvinus, A. & Larsson, G., 2020. High-level leaders use of organizational smooth power: a qualitative study on how they do it.. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, Under tryck, pp. 1-33.
- Parson, T. & Smelser, N., 1956. *Economy and Society*. 1 red. London: Routledge.
- Petersohn, U., 2014. Reframing the anti-mercenary norm: Private military and security companies and mercenarism. *International Journal*, 4 December, pp. 475-493.

- Schwartz-Shea, P. & Yanow, D., 2012. *Interpretive research design: Concepts and Processes*. 1 red. New York: Routledge.
- Singer, P. W., 2001. Corporate Warriors: The Rise of the Privatized Military Industry and Its Ramifications for International Security. *International Security*, 1 February, pp. 186-220.
- Singer, P. W., 2003. *Corporate Warriors: The Rise of the Privatized Military Industry*. 1 red. New York: Cornell University Press.
- Singer, P. W., 2005. Outsourcing War. *Foreign Affairs*, Mars-April, pp. 119-132.
- Stoehler, V., 2007. *Vetenskapliga antaganden och definitioner av begrepp: Normativa nedslag i en normativ kontext*, Halmstad: Göteborgs Universitet.
- Stockholm International Peace Research Institute, 2019. SIPRI yearbook 2019, Stockholm: SIPRI.
- Suchman, M. C., 1995. Managing Legitimacy: Strategic and Institutional Approaches. *Academy of Management Review*, 3 July, pp. 571-610.
- SVT, 2011. *www.svt.se*. [Online]
Available at: <https://www.svt.se/nyheter/utrikes/blackwater-byter-namn-igen>
[Använd 09 Mars 2020].
- Wallén, G., 1996. *Vetenskapsteori och forskningsmetodik*. 2:15 red. Lund: Studentlitteratur AB.
- Wikipedia, 2019. *www.wikipedia.org*. [Online]
Available at: <https://sv.wikipedia.org/wiki/Utkontraktering>
[Använd 25 Mars 2020].
- Yingling, P., 2007. *Armed Forces Journal*. [Online]
Available at: <http://armedforcesjournal.com/a-failure-in-generalship/>
[Använd 27 10 2019].
- Åge, L.-J., 2011. Grounded Theory Methodology: Positivism, Hermeneutics and Pragmatism. *The Qualitative Report*, 6 November, pp. 1599-1615
- Öqvist, O., 2018. *Systemteori i praktiken*. 1 red. Göteborg: Gothia Fortbildning AB.
- Österberg, J. & Rydstedt, L., 2018. Job satisfaction among Swedish soldiers: Applying the Job Characteristics Model to newly recruited military personnel. *Military Psychology*, 6 Juni, pp. 302-310.