



Myndigheten
för civilt försvar

Intern rapport

Utbildningsbehov inom civilt försvar och krisberedskap

Utbildningsbehov inom civilt försvar och krisberedskap

Sektionen för övning och utbildning 2 (SI-UT-ÖU2)

Anna Paciello Danielsson

010-240 4091

anna.paciellodanielsson@mcf.se

Datum 2026-02-11

Ärendenummer MSB 2025-17243

Myndigheten för civilt försvar

651 81 Karlstad

Förord

Utbildning är ett viktigt område för att säkra totalförsvarets återuppbyggnad och förmågeutveckling. Personalens kompetens är ett av fundamenten för organisationernas förmåga. Utbildning i olika format är ett viktigt verktyg för att säkra den kompetensen. Denna analys av utbildningsbehoven inom civilt försvar och krisberedskap syftar till att bidra med underlag för inriktning och prioritering av utbildningsverksamhet kommande år.

Det finns ett omfattande behov av utbildningar som höjer tillgången på personal med rätt kompetens inom det svenska totalförsvaret. Det behövs både utbildningar som på ett brett plan ökar kunskapen om systemet och att fler personer får specialiserade kunskaper inom centrala beredskapsprocesser. Behoven av kompetens är störst hos privata och offentliga aktörer som ansvarar för samhällsviktig verksamhet eller som har uttalade roller inom beredskapssystemet.

För att möta de stora behoven behövs ett gemensamt krafttag där både beredskapsaktörer och utbildningsaktörer bidrar och hjälps åt. Det behövs utbildning både för personalen som redan finns på plats inom det civila försvaret – och för att se till att fler får den kompetens som krävs för att kunna arbeta inom beredskapssystemet.

Solna, 2026-02-11

Annika Elmgart

Avdelningschef, Avdelningen för strategisk inriktning och planering

Innehåll

Bakgrund	4
Metod och avgränsningar	4
Beredskapssystemets utveckling och utbildningsbehov	6
Utbildning och kompetensförsörjning	10
Prioriterade utbildningsbehov inom civilt försvar och krisberedskap	12
Beredskapssystemets aktörer	12
Utbildningsaktörer	14
Beredskapsspecialister	14
Ledning och samverkan	15
Regelverk och ansvar	16
Samhällsviktig verksamhet och kontinuitetsshantering	16
Grundläggande kunskap om beredskapssystemet och totalförsvaret	17

Bakgrund

Respektive organisation har ett intresse och ett ansvar för att säkra att medarbetarna samlat har den kompetens som krävs för att lösa organisationens uppdrag. Inom civilt försvar och krisberedskap har Myndigheten för civilt försvar¹ en viktig roll i att upprätthålla och stärka det civila beredskapssystemets förmåga. Myndigheten för civilt försvar har enligt sin instruktion ansvar för att se till att utbildningar inom krisberedskap och civilt försvar tillhandahålls². Inom ramen för detta arbete analyseras aktörernas kompetensbehov på systemnivå i syfte att ge underlag för inriktning och prioritering av utbildningsinsatser.

Detta underlag syftar till att stödja inriktning och utveckling av utbildning hos både beredskapsaktörer och utbildningsaktörer. Myndigheten för civilt försvar bedömer att utbildningsutbudet inom civilt försvar och krisberedskap behöver öka både hos beredskapssystemets aktörer och hos utbildningsaktörer såsom lärosäten och inom yrkeshögskolan.

Utgångspunkten för detta dokument är utbildningsbehov under fredstid. Vid höjd beredskap kommer dessa utbildningsbehov att kvarstå, tillta och utvecklas då samhällets prioriteringar skiftar till totalförsvarets behov. Utbildning som syftar till personalförsörjning av samhällsviktig verksamhet är, i sig, utpekad som en av de viktigaste samhällsfunktionerna³. Utbildning som är viktig för totalförsvarets personalförsörjning behöver fortsatt bedrivas under höjd beredskap.⁴

I denna analys beskrivs generella och specifika utbildningsbehov för det civila beredskapssystemet. Analysen är inte komplett för alla specifika behov hos beredskapssystemets aktörer men kan utgöra en utgångspunkt för dialog i arbetet med inriktning av utbildningsutbud och utveckling av utbildning.

Metod och avgränsningar

Denna bedömning av beredskapssystemets utbildningsbehov tar sin utgångspunkt i inriktande beslut, utvärderingar, regeringsuppdrag och analyser för området. Behovsanalysen syftar till att utgöra underlag för inriktning och prioritering av utbildningsverksamhet hos olika aktörer.

¹ Sedan 1 januari 2026 är Myndigheten för civilt försvar namnet på den myndighet som tidigare hette Myndigheten för samhällsskydd och beredskap, MSB.

² §5, Förordning (2008:1002) med instruktion för Myndigheten för civilt försvar https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/rubriken-upphor-att-galla-u2026-01-01_sfs-2008-1002/

³ Lista med viktiga samhällsfunktioner - Utgångspunkt för att stärka samhällets beredskap, <https://www.mcf.se/sv/publikationer/identifiering-av-samhallsviktig-verksamhet--lista-med-viktiga-samhallsfunktioner/>

⁴ Vägledning för att identifiera samhällsviktig verksamhet som är nödvändig för totalförsvaret, <https://www.mcf.se/sv/publikationer/vagledning-for-att-identifiera-samhallsviktig-verksamhet-som-ar-nodvandig-for-totalforsvaret/>

Kompetensbehov kan mötas genom olika aktiviteter. Denna rapport fokuserar på behov där utbildning är en av de lämpliga åtgärderna. Vissa behov uttrycks mycket konkret och specifikt, andra behov beskrivs på en mer övergripande nivå.

Avgränsningen innebär att utbildningsbehov för beredskapssystemet inkluderas men att kompetensbehov kopplat till ordinarie bemanning inom samhällsviktiga funktioner inte inkluderas.

Denna rapport behandlar:

- Utbildning som kompetensutveckling: utbildning som genomförs inom ramen för en anställning för att höja den anställdes kompetens i relation till arbetsgivarens behov.
- Utbildning för enskilda personer: utbildning som den enskilde genomför i syfte att öka sin kompetens och anställningsbarhet.

Rapporten behandlar utbildnings- och kompetensbehov hos aktörerna inom krisberedskap och civilt försvar i fredstid. Personalförsörjning vid extraordinära händelser i fredstid respektive vid höjd beredskap i form av förstärkningsresurser (från frivilliga försvarsorganisationer eller annan aktör) eller i form av civilpliktiga eller personer som anvisats med allmän tjänsteplikt omfattas ej. Utbildning i syfte att höja befolkningens kunskap om totalförsvaret eller beredskapsfrågor inkluderas inte heller.

Beredskapssystemets utveckling och utbildningsbehov

I början av 2025 fattade regeringen beslut om gemensamma förutsättningar för totalförsvaret⁵, inriktning för det militära försvaret⁶ respektive inriktning för det civila försvaret⁷. Dessa inriktningsdokument utgår från riksdagens totalförsvarsbeslut för perioden 2025 till 2030⁸. Ambitionsnivån för uppbyggnaden av det civila försvaret har höjts ytterligare vilket ger utslag i form av ökade resurser för och förväntningar på beredskapssystemets aktörer under kommande år. Detta innebär en kraftig ökning av efterfrågan på systemnivå av personer med kompetens inom beredskapsområdet. Den ökade efterfrågan ger ett underskott av personal som inte kan lösas utan kompetensutveckling av personal som idag arbetar med andra uppgifter, respektive i form av rekrytering av personer som nyligen avslutat sina studier. Det krävs aktiva åtgärder och systematiska insatser från arbetsgivare och utbildningsaktörer för att säkra att nödvändig kompetens byggs upp.

I Utgångspunkter för totalförsvaret 2025 - 2030⁹ har MSB och Försvarmakten gemensamt tagit fram underlag för totalförsvarets planering och prioriteringar för den aktuella perioden. Dokumentet tar sin utgångspunkt i den politiska inriktningen och Försvarmaktens operationsplanering. Den senare är förankrad i Natos planering. De förändrade förutsättningarna för det civila försvaret förtydligas i Utgångspunkter för totalförsvaret 2025-2030 och ger privata och offentliga aktörer underlag för planering och inriktning gällande vilka förmågor som behöver finnas på plats. Avsikten är att höja förmågan i systemet genom att alla aktörer i sin planering kan utgå från de sju typsituationer som presenteras i dokumentet. Detta förenklar samarbete mellan aktörer. Det är lämpligt att utbildningar inom beredskapsområdet utgår från en kunskap om utgångspunkterna och stödjer individuellt och organisatoriskt lärande med detta som en referenspunkt.

De civila aktörerna inom beredskapssystemet har under året fått mer underlag för sin planering och vilka förmågor som behöver säkras. I Nationell risk- och sårbarhetsbedömning 2025 (NRSB 2025)¹⁰ beskrivs vilka områden som är särskilt viktiga att ta hänsyn till för att säkra Sveriges beredskap för kris och krig. Detta underlag kan både utgöra viktiga underlag för utvecklings- och planeringsarbete

⁵ <https://regeringen.se/regeringsuppdrag/2024/12/gemensamma-forutsattningar-for-utvecklingen-av-totalforsvaret-20252030/>

⁶ <https://regeringen.se/regeringens-politik/militart-forsvar/mal-for-militart-forsvar/>

⁷ <https://regeringen.se/regeringens-politik/civilt-forsvar/mal-for-civilt-forsvar/>

⁸ <https://regeringen.se/regeringens-politik/totalforsvar/forsvarsbeslutet-20252030/>

⁹ <https://www.mcf.se/sv/amnesomraden/krisberedskap--civilt-forsvar/beredskapssystemet/gemensamma-utgangspunkter-for-totalforsvaret-2025-2030/>

¹⁰ <https://www.mcf.se/sv/amnesomraden/krisberedskap--civilt-forsvar/beredskapssystemet/nationell-risk--och-sarbarhetsbedomning-nrsb/nationell-risk--och-sarbarhetsbedomning/>

och ge vägledning om var det finns behov av att säkra utbildningstillgång kopplat till de 26 identifierade hot och risker som pekas ut, samt om de åtgärder som lyfts fram för att motverka respektive mildra effekterna av dem. I NRSB 2025 pekas fyra särskilda sårbarheter ut, en av dessa är personalbrist. Aktörerna behöver genom bland annat utbildning säkra att det finns redundans som säkrar att viktiga funktioner kan upprätthållas även under ansträngda förhållanden. I analysen lyfts även fram att det finns behov av att på systemnivå höja kompetensen gällande författningsberedskap samt gällande framtagande av risk- och sårbarhetsanalyser, risk- och sårbarhetsbedömningar och åtgärdsplaner kopplade till dessa.

I slutet av 2025 fastställde MSB en uppdaterad Planeringsinriktning för det civila försvaret¹¹. Målgrupp för planeringsinriktningen är främst beredskapsmyndigheterna. I Planeringsinriktningen konkretiseras fokusområden och utvecklingssteg som är av stor betydelse för att skapa ökad förmåga. Planeringsinriktningen kan både användas för beredskapsaktörernas arbete med att identifiera utbildningsbehov och för utbildningsaktörers arbete med att inrikta sitt utbildningsutbud och -innehåll. För flera av dessa fokusområden är utbildning utpekad som ett steg för att bygga och upprätthålla organisationens förmåga. För utveckling av utbildning ger Planeringsinriktningen viktiga ingångsvärden om prioriterade kunskapsområden, processer och arbetssätt för beredskapsaktörerna.

Ett arbete för att tydliggöra former för samverkan och samarbete pågår i flera spår. Från halvårsskiftet 2025 har MSBFS 2025:4 föreskrifter och allmänna råd om statliga myndigheters uppgifter inför och vid höjd beredskap¹² trätt i kraft. Dessa reglerar bl.a. beredskapsmyndigheternas ansvar för att bygga upp och förbereda sin krigsorganisation. Därtill har Myndigheten för civilt försvar, tillsammans med de sektorsansvariga myndigheterna och de civilområdesansvariga länsstyrelserna under hösten 2025 enats om en inriktning för samarbete inom civilt försvar.¹³ Genom inriktningen fastställs att myndigheterna inom civilt försvar och krisberedskap planerar och agerar utifrån Gemensamma grunder – ramverk för ledning och samverkan¹⁴. I detta ingår definitioner gällande ledning, samverkan, inriktning och samordning samt förhållningssätt. Tillsammans med det fortsatta utvecklingsarbete som bedrivs inom beredskapssystemet och den utredning¹⁵ som tillsatts för att ta fram förslag till översyn av bestämmelserna om styrning av förvaltningsmyndigheter under krig och krigsliknande förhållanden, sker det mycket utveckling i fråga om mandat och former för samarbete och ansvarsfördelning inom det civila beredskapssystemet. Etableringen av

¹¹ <https://www.mcf.se/sv/publikationer/planeringsinriktning-for-krisberedskap-och-civilt-forsvar--planering-for-att-skapa-och-anvanda-formaga/>

¹² <https://www.mcf.se/sv/regler/gallande-regler/msbfs-20254/>

¹³ <https://www.mcf.se/sv/amnesomraden/beredskap-for-kris-och-krig/beredskapssystemet/samverkansforum/civilt-beredskapsrad/>

¹⁴ www.mcf.se/ledningsamverkan

¹⁵ En ändamålsenlig och effektiv styrning av förvaltningsmyndigheter under krig och krigsrelaterade förhållanden, Dir. 2025:86, <https://regeringen.se/rattsliga-dokument/kommittedirektiv/2025/09/dir.-202586>

Myndigheten för civilt försvar med ändringar i uppdrag och mandat jämfört den tidigare Myndigheten för samhällsskydd och beredskap visar också på en förflyttning¹⁶.

Flera analyser har lyft fram behovet av att säkra att personalen inom verksamheten har den kompetens som krävs för att upprätthålla och utveckla organisationens förmåga. Ökade resurser till aktörerna inom det civila försvaret omsätts i form av utökade personalbehov hos många arbetsgivare. Myndigheten för totalförvarsanalys (MTFA) har i rapporten Beredkapssektorernas utveckling konstaterat att sektorsansvariga myndigheters förmågeutveckling har försvårats av hög personalomsättning¹⁷.

Under 2025 och 2026 har flertalet beredkapsmyndigheter särskilda uppdrag i sina regleringsbrev gällande att ”säkerställa att de har förmåga att agera proaktivt och handlingskraftigt i hanteringen av såväl fredstida krissituationer som vid krig och krigsfara”¹⁸. MSB/Myndigheten för civilt försvar har därtill i uppdrag att stötta utpekade beredkapsmyndigheter i arbetet.¹⁹ MSB:s arbete inkluderade under 2025 insamling av behov och dialog för att se vilka insatser som bör göras för att främja arbetet. Ett resultat av dessa kontakter är att utbildningsbehov har identifierats. Det gäller flera områden; kontinuitetshantering, utveckling och upprätthållande av krigsorganisation, totalförvarsjuridik, stabsmetodik, ramverket för ledning och samverkan, rollen som samverkansledare samt kompetens kopplat till specifika funktioner såsom HR-kompetens inom totalförvarsområdet. Formaten som önskas har varierat från korta lättillgängliga webbkurser och *train-the-trainer*-utbildningar till mer omfattande kurser på plats och skräddarsydda utbildningar som utgår från en specifik målgrupps förutsättningar och behov. Behoven varierar mellan aktörer och utbildningsinnehåll.

Under kommande år intensifieras arbetet hos offentliga och privata aktörer med att efterleva CER- och NIS2-direktivens krav²⁰. Detta ökar behoven hos arbetsgivare att säkra kompetensen som behövs för att säkra att samhällsviktiga verksamheter är tillräckligt resilienta. Kraven är breda och påverkar flera kompetensområden. Regeringen har även beslutat om en Digitaliseringsstrategi för 2025 - 2030 och som är relevant även inom säkerhets- och beredkapsområdet²¹. Våren 2024 publicerades en gemensam rapport från MSB, MYH och

¹⁶ Förordning (2008:1002) med instruktion för Myndigheten för civilt försvar, https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/forordning-20081002-med-instruktion-for_sfs-2008-1002/

¹⁷ <https://www.mtfa.se/publikationer/beredkapssektorernas-utveckling>

¹⁸ <https://regeringen.se/pressmeddelanden/2025/01/regeringen-har-gett-53-beredkapsmyndigheter-i-uppdrag-att-starka-sin-beredskap/>

¹⁹ <https://www.esv.se/Statsliggaren/Regleringsbrev?rbid=25348>

²⁰ <https://www.mcf.se/sv/amnesomraden/krisberedskap--civilt-forsvar/beredskap-for-aktorer/samhallsviktig-verksamhet/regleringar/regleringar/>

²¹ Sveriges digitaliseringsstrategi 2025–2030, <https://www.regeringen.se/rapporter/2025/05/sveriges-digitaliseringsstrategi-20252030/>

Universitetskanslersämbetet (UKÄ) om utbildningsbehoven inom cybersäkerhetsområdet med förslag på prioriterade åtgärder²².

MSB har under 2025 genomfört en fördjupad analys av erfarenheter och lärdomar från kriget i Ukraina med specifikt fokus på huvudstaden Kiev.²³ I rapporten konstateras att hela samhället påverkas av kriget och att den psykiska hälsan hos befolkningen har påverkats negativt. Rapporten ger underlag som både kan omsättas i planeringsarbete och som underlag för utbildningsutveckling. I tidigare analyser av kriget i Ukraina har en av lärdomarna varit att vi inte kan utgå ifrån att civilbefolkning och civil infrastruktur är fredade i krig.²⁴ För att omsätta lärdomarna inom Sveriges civila försvar krävs åtgärder, exempelvis utbildning, för att säkra nödvändig kompetens inom berörda organisationer.

Under hösten 2025 har förslag till Nationell strategi för försörjningsberedskap²⁵ presenterats. Utbildning lyfts fram som lämplig åtgärd i syfte att höja kompetensen och kunskapen om exempelvis för näringslivet om företagens roll och skyldigheter i totalförsvaret och för offentliga aktörer om förutsättningarna i näringslivet samt mer konkret även utbildningar i att dela information mellan privata och offentliga aktörer.

Under 2025 har arbetet med Övning av totalförsvaret, ÖTF, påbörjats brett inom det civila beredskapssystemet²⁶. Inom ÖTF kommer deltagande aktörer bland annat att agera inom aktiverade krigsorganisationer, rapportera och ta fram lägesbilder, liksom samverka och fatta beslut om prioritering av resurser. Kunskaphöjande aktiviteter och övningsaktiviteter inom ÖTF kommer att genomföras under 2025 - 2027. Vissa av dessa anordnas av Myndigheten för civilt försvar men mycket kommer att genomföras inom respektive organisation eller i samverkan inom exempelvis beredskapssektorerna eller civilområdena. Bedömningen är att utbildningsbehov inom de områden som står i fokus under övningsgenomförandet kommer att uppstå brett inom systemet. Utöver detta kommer ytterligare utbildningsbehov att identifieras under arbetets gång, inklusive som en del av åtgärdsarbetet efter de olika övningsdelarnas genomförande.

²² <https://assets.myh.se/docs/publikationer/rapporter/sex-forslag-for-en-starkt-kompetensforsorjning-inom-cybersakerhet.pdf>

²³ Iakttagelser från Kiev: Kunskapsinhämtning för det civila försvaret, <https://www.mcf.se/sv/publikationer/iakttagelser-fran-kiev--kunskapsinhämtning-for-det-civila-forsvaret/>

²⁴ Rapport Erfarenheter från Ukraina Lärdomar för det civila försvaret, Slutredovisning av regeringsuppdrag Fö2023/01325, <https://www.msb.se/sv/publikationer/erfarenheter-fran-ukraina--lardomar-for-det-civila-forsvaret.-slutredovisning-av-regeringsuppdrag-fo202301325/>

²⁵ <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2025/11/forslag-till-strategi-for-forsorjningsberedskap/>

²⁶ <https://www.mcf.se/sv/utbildning--ovning/ovning/samverkansovningar/ovning-av-totalforsvar---otf/>

Utbildning och kompetensförsörjning

Det krävs ett gemensamt ansvarstagande både från beredskapssystemets aktörer och från utbildningsaktörer för att möta de omfattande behov som konstaterats ovan. Beredskapssystemets aktörer behöver ha ett systematiskt arbetssätt för kompetensutveckling och introduktion av nyanställda för att upprätthålla och utveckla sin förmåga. Den höga personalomsättningen som bl.a. MTFA pekar på riskerar annars försena och försvåra arbetet med att öka förmågan i beredskapssystemet.

Under 2025 trädde MSBFS 2025:4 föreskrifter och allmänna råd om statliga myndigheters uppgifter inför och vid höjd beredskap i kraft. I §11 regleras att beredskapsmyndigheterna ska ha en ”flerårig plan som beskriver myndighetens planerade utbildnings- och övningsverksamhet. Vid övning och utbildning av personal i krigsorganisationen ska särskild uppmärksamhet ges till den personal vars uppgifter blir väsentligt förändrade, så att de får den kompetens de behöver för att kunna utföra arbetsuppgifterna.”²⁷ Arbetet med kompetensförsörjning behöver därmed både fokusera på organisationen i fredstid och krigsorganisationens behov och genomföras integrerat med ordinarie processer för kompetensförsörjning.

Näringslivet är en viktig del av det svenska beredskapssystemet och det finns stora behov av utbildning som ger företagen relevant beredskapskompetens. Den utveckling som de offentliga aktörerna har gjort behöver även göras hos de privata aktörer som medverkar i totalförsvaret. Det är viktigt att kompetensen byggs upp ytterligare hos de privata aktörer som bedriver samhällsviktig verksamhet. Försörjningsberedskap är ett viktigt område för både privata och offentliga aktörer.

Utifrån analyser och direkt dialog med företrädare för näringslivet och offentliga aktörer blir slutsatsen att kunskap om regelverk och ansvar, ledning och samverkan samt samhällsviktig verksamhet och kontinuitetshantering är särskilt viktiga för de privata aktörerna som behöver delta i totalförvarsplanering. Det finns behov av att säkra att anställda hos privata aktörer ges möjlighet att delta i breda kurser som riktar sig till hela totalförsvaret. För att utveckla privat-offentlig samverkan är det likväl viktigt att personal från offentliga aktörer också ges goda kunskaper om förutsättningarna för de privata aktörernas deltagande i beredskapssystemets processer.

Utifrån de analyser och utvärderingar som refereras ovan kan konstateras att det finns behov av utvecklad förmåga inom området regelverk och ansvar respektive ledning och samverkan. Det är viktigt för utvecklad förmåga att kunskaperna inte

²⁷ MSBFS 2025:4 föreskrifter och allmänna råd om statliga myndigheters uppgifter inför och vid höjd beredskap, § 11
<https://www.mcf.se/contentassets/c9b7b373563f43eaa163d52494284ef2/msbfs-2025-4.pdf>

bara utvecklas gällande den egna organisationens förutsättningar utan att kunskaperna täcker in roller och ansvar inom hela beredskapssystemet. Både gällande de privata och offentliga delarna av det civila försvaret och om det militära försvaret. Detta är också viktigt för att utveckla perspektivförståelse. Att genomföra utbildningar där personer som har olika utbildningsbakgrund och organisationstillhörighet möts är därför lämpligt. För att effektivt genomdriva den planerade tillväxten av civilt försvar krävs en utbyggnad av antalet utbildningsplatser. Vid sidan av insatser från Myndigheten för civilt försvar och övriga beredskapsaktörer finns det behov av att utbildningsaktörer såsom yrkeshögskola, högskolor och universitet ökar antalet kurser och utbildningsplatser inom området. Detta är nödvändigt för att fler personer ska ha den kompetens som behövs för att anställas för att arbeta med beredskap hos privata och offentliga arbetsgivare.

Utvecklingen inom de svenska lärosätena med Campus totalförsvar²⁸ som nav, ger en god grund för denna utveckling. Det är en styrka att lärosätena arbetar tillsammans och kan dra nytta av exempelvis Försvarshögskolans erfarenhet och kunskap för att skapa ett gemensamt förmågelyst. Myndigheten för civilt försvar välkomnar att fler lärosäten utvecklar utbildning inom beredskapsområdet. Myndigheten ser behov av fler utbildningar och utbildningsplatser både vid Försvarshögskolan, som redan har väletablerad utbildnings- och forskningsmiljön med nära samarbete med det civila och militära försvaret, och vid andra lärosäten.

Det är även mycket positivt att Myndigheten för yrkeshögskola har tagit intryck av beredskapssystemets och arbetsmarknadens behov av kompetens på detta område i sin analys²⁹ från 2025 beskriver vikten av etablering av fler utbildningar inom området och inför läsåret 2026/2027 tilldelat fler utbildningsplatser för området³⁰.

²⁸ <https://campustotalforsvar.se/>

²⁹ Områdesanalys Säkerhet, <https://www.myh.se/publikationer/omradesanalys-2025-sakerhet>

³⁰ MYH:s nyhet, <https://www.myh.se/nyhetsrum/nyheter/yrkeshogskolan-vaxer-utbildningsutbudet-fornyas>

Prioriterade utbildningsbehov inom civilt försvar och krisberedskap

För att möta det stora behovet av utbildning och ökad kompetens krävs ett gemensamt ansvarstagande där respektive aktör agerar för att vidta åtgärder på egen hand och i samverkan med andra aktörer. Under de kommande åren kommer utbyggnaden av det civila försvaret att fortsätta vilket även innebär att personalbehoven kommer att öka. Detta innebär att det både finns behov av kurser som riktar sig till personer som behöver kompetensutveckling inom ramen för sin anställning och för personer som i nuläget inte arbetar med beredskapsfrågor.

Utvärderingar av genomförda utbildningar och dialog med lärare inom kurser för beredskapssystemets aktörer visar att kunskapsnivån hos deltagarna ökar. Det finns mer utbildningsmaterial att ta del av genom självstudier och det arbete som görs hos aktörerna för att öka kunskaperna gör att kursdeltagarna kommer till platsförlagda utbildningar med en större spridning i sina förkunskaper. Detta ställer krav på utbildningsaktörerna vilka både behöver utveckla kursernas innehåll utifrån att efterfrågan på utbildningsplatser ökar och att kompetensen i beredskapssystemet höjs. Detta behöver få påverkan på kursutbud och kursinnehåll. Det finns behov av att tillhandahålla effektiva utbildningar riktade till personer med en etablering inom beredskapssystemet som behöver få kompetensutveckling för att möta allt mer specialiserade eller avancerade arbetsuppgifter. Det blir också allt viktigare med tydliga kursbeskrivningar och kommunikation som tydliggör målgrupp för respektive kurs. Deltagande i kurser och kunskapshöjande aktiviteter behöver ge utdelning på en nivå som gör att det ger nytta för både den deltagande individens kompetens och systemets förmåga.

Trots de stora behov som beskrivs i detta dokument finns det en risk att de inte får en direkt effekt i form av efterfrågan på alla utbildningssatsningar som görs. Många organisationer arbetar med hårda prioriteringar för att kunna fullgöra sitt uppdrag. De omständigheter som påverkar möjlighet att prioritera utbildningsinsatser är komplexa på organisations- och individnivå.

Beredskapssystemets aktörer

För beredskapssystemets aktörer bedöms den mest prioriterade uppgiften vara ett systematiskt arbete med utbildnings- och övningsverksamhet som verktyg i kompetensförsörjning, inklusive strategiskt arbete med introduktion av nya medarbetare.

Beredskapssystemets aktörer har flera verktyg för att upprätthålla och utveckla organisationens och hela beredskapssystemets förmåga. Utbildning är ett av dessa.

Regeringens satsning på ökade resurser till det civila försvaret innebär att det under de kommande åren sker en ökning av resurser för personal med uppgifter kopplat till civilt försvar. Detta innebär att berörda arbetsgivare behöver arbeta systematiskt för att säkra rätt kompetens inom den egna organisationen och inom beredskapssystemet i stort. Utbildning kan vara ett verktyg för att bygga upp kompetens inom totalförsvars- och beredskapsområdet hos befintlig personal som får nya uppgifter eller som en del av introduktionen för tillkommande personal.

Konkurrensen om kvalificerad personal inom området civilt försvar och krisberedskap och den personalomsättning som detta medför, gör att ett systematiskt arbete för att introducera nya medarbetare till organisationens ansvar, arbetssätt och rutiner blir centralt för att upprätthålla organisationens förmåga. Samarbete mellan aktörer och att i möjligaste mån utgå från gemensamma arbetssätt, såsom Ramverket för ledning och samverkan, kan bidra till att mildra konsekvenserna av att personalen rör sig mellan arbetsgivare. De lärdomar som överförs och den perspektivförståelse som rörligheten medför kan bidra till att stärka beredskapssystemet som helhet.

Beredskapssystemets aktörer har en omfattande utbildningsverksamhet riktad till egna anställda och anställda hos andra aktörer. Myndigheten för civilt försvar tillhandahåller stöd för framtagande av fleråriga utbildnings- och övningsplaner³¹. Utgångspunkten är att arbeta systematiskt med utbildning och övning genom att utgå från de krav som finns på verksamhetens förmåga, de kompetenser som detta förutsätter och kompetensen hos befintlig och tillkommande personal. Genom en analysprocess identifieras vilka kompetensförsörjningsinsatser som krävs för att utveckla och upprätthålla nödvändig kompetens inom organisationen. Utvärdering av genomförda insatser blir sedan underlag för kommande analys och planering av åtgärder.

Beredskapsmyndigheter, kommuner, regioner och andra aktörer arbetar på olika sätt med att planera, genomföra och samarbeta kring utbildningsaktiviteter. Aktörerna genomför utbildningar om det egna uppdraget och krigsorganisationen för den egna personalen. De erbjuder också i många fall utbildning i beredskapsfrågor till personal från andra organisationer inom ansvarsområdet. Utöver att anordna utbildning i egen regi kan de välja att låta personalen ta del av webbkurser, beställa uppdragsutbildning eller skicka personal på utbildning som ges av andra aktörer.

Flera beredskapsmyndigheter använder utbildning som ett verktyg för att stödja utvecklingen hos andra aktörer som verkar inom myndighetens ansvarsområde. Myndigheten för civilt försvar kan konstatera att det många gånger är en styrka att samla deltagare med olika perspektiv och ingångar i frågorna inom samma kurs när

³¹ Metodstöd fleråriga utbildnings- och övningsplaner
<https://www.mcf.se/sv/utbildning--ovning/systematisk-ovningsverksamhet/>

så är lämpligt ur innehålls- och säkerhetsperspektiv. När utbildning genomförs med en grupp deltagare som har olika organisationstillhörighet skapas möjlighet att fördjupa insikten i andra aktörers roller och ansvar, vilket kan förbättra perspektivförståelsen och i förlängningen bidra till bättre förutsättningar för samverkan.

Utbildningsaktörer

För utbildningsaktörer är det centralt att fler utbildningsplatser inom yrkeshögskola och vid universitet och högskolor satsas på att kompetensförsörja det civila försvaret. Utbildningar behövs både riktad mot personer som har en arbetslivserfarenhet sedan tidigare och mot yngre studerande. Utbildningsaktörerna har också en viktig roll att spela i att bidra med utbildning riktad mot personer verksamma inom beredskapsområdet och som behöver fördjupning kopplat till sakområden och processer inom civilt försvar och krisberedskap.

Utvecklingen av utbildningsutbudet kräver dialog och samverkan mellan utbildningsaktörer och aktörer inom det civila försvaret för att framtagna utbildningar ska svara väl mot beredskapssystemets behov, säkra akademisk kvalitet och ge de studerande goda förutsättningar på arbetsmarknaden.

Myndigheten för civilt försvar konstaterar att det inom eftergymnasial utbildning finns behov av att dels bygga upp uppdragsutbildningar, dels tillhandahållas fler utbildningar inom ordinarie utbildningsutbud. Båda dessa format behövs för att öka tillgången på utbildningar som möter kompetensbehoven inom civilt försvar och krisberedskap. Inom beredskapssystemet finns det behov både av specialister inom civilt försvar och krisberedskap och av personal som arbetar med samhällsviktig verksamhet som har beredskapskompetens som komplement till övrig yrkeskunskap. Det finns vidare stora behov av att i utbildningarna integrera kunskaper kopplade till Sveriges åtaganden som allierad i Nato.

Beredskapsspecialister

Säkerhetschefer, beredskapssamordnare och motsvarande personal med ansvar för att hålla ihop beredskapsplanering är en personalgrupp som efterfrågas allt mer. Det finns därmed behov av fler utbildningsplatser som har huvudsakligt fokus på beredskapssystemets processer. Dessa utbildningar behöver ge praktisk kunskap och färdigheter kopplat till beredskapsplanering. Utbildningarna behöver rusta de studerande med kunskap och färdigheter kopplat till beredskapsplanering, risk- och sårbarhetsanalys, kontinuitetshantering, övningsmetodik samt planering och uppbyggnad av en kris- och krigsorganisation.

Det kan konstateras att många arbetsgivare har behov av att rekrytera personer som både har kunskaper inom civilt försvar och krisberedskap och tidigare arbetserfarenhet och förståelse för styrprocesser och villkor inom aktuell bransch/verksamhet. För att säkra kompetensförsörjningen hos aktörerna inom

civilt försvar och krisberedskap bedöms det därför vara centralt att det finns ett relevant kursutbud som på en till två terminer ger personer med tidigare högskoleutbildning eller arbetslivserfarenhet bred kompetens inom krisberedskap och totalförsvaret samt fördjupad kunskap om olika processer och uppgifter inom systemet. Kurserna bör inkludera:

- kunskap om det svenska totalförsvaret och beredskapssystemet, inklusive regelverk och olika aktörers ansvar och roller,
- kunskap om planering, genomförande och utvärdering av övning,
- kunskap om arbetssätt och metoder för att bygga och upprätthålla krigsorganisation,
- förmåga att genomföra analys av risker och sårbarheter,
- förmåga att genomföra analys av hotbild och att hantera säkerhetskänslig information,
- förmåga att genomföra planering för kontinuitets- och krishantering, samt
- förmåga att tillämpa metoder för krishantering.

Ledning och samverkan

Beslutsmandat och ansvarsförhållanden inom beredskapssystemet är under utveckling och förändringar i uppdrag och mandat behöver vara kända inom berörda aktörer, för att samarbetet mellan aktörerna ska fungera effektivt och ge största möjliga effekt utifrån tillgängliga resurser. Det finns behov av att utbildningar inom beredskapsområdet ska utveckla en aktuell kunskap om den utveckling som sker inom detta område.

Beredskapssystemets utveckling sker brett inom många organisationer och är i stor utsträckning integrerat med övrig ordinarie verksamhet och processer. Detta gör att det är många chefer på olika nivåer som behöver få en grundläggande kompetens inom beredskapssystemet. Denna grupp behöver vidare ges möjlighet att utveckla sin kompetens i att leda under störda förhållanden, att prioritera knappa resurser och att möta medarbetare som påverkats av kris eller oro. Förmågan att kunna fatta väl avvägda beslut under störda förhållanden och på osäkra underlag har också pekats ut som ett utvecklingsområde på systemnivå, vilket leder till ett brett behov av chefsutbildning.

Samverkan och samarbete mellan olika organisationer är i hantering av samhällsstörningar en nyckel för att gemensamt identifiera vilka åtgärder som bör vidtas av respektive aktör. För att stärka dessa processer och ge mesta effekt för att förebygga eller mildra effekterna av samhällsstörningar, behövs utbildningar med fokus på att driva det aktörsgemensamma arbetet.

Kunskap om det ramverk för ledning och samverkan som utarbetats gemensamt i beredskapssystemet behöver ingå som en integrerad del i utbildningar på området.³²

Regelverk och ansvar

Det finns behov av att utvidga utbudet av kurser inom totalförsvarsjuridik, beredskapsperspektiv inom upphandling samt arbetsrätt under höjd beredskap. Kunskap om ansvar och roller identifieras återkommande som centralt för att höja förmågan inom det civila försvaret. Det finns behov både av kurser för specialister, särskilt jurister och HR-funktioner, och av utbildning för en bredare målgrupp, exempelvis chefer och handläggare inom beredkapsområdet.

Det finns ett särskilt behov av att stödja privat-offentlig samverkan i uppbyggnaden av totalförsvaret genom att privata och offentliga aktörer får fördjupad kunskap om förutsättningar för privat-offentlig samverkan inom totalförsvaret samt om näringslivets förutsättningar och ansvar i totalförsvarsplaneringen.

Samhällsviktig verksamhet och kontinuitetshantering

Införandet av CER-direktivet i svensk lagstiftning ger ett ökat behov av personer med kompetens inom civil beredskap och kontinuitetshantering hos offentliga och privata arbetsgivare. Inom utbildningar som förbereder för arbete inom samhällsviktig verksamhet är det viktigt att inkludera kunskap och färdigheter kopplade till kontinuitetshantering, totalförsvaret och krisberedskap. NIS2-direktivet införs också i svensk lagstiftning och ställer krav inom informations- och cybersäkerhetsområdet. Det bedöms finnas stor efterfrågan på att höja kompetensen hos många arbetsgivare för att möta de höjda kraven. Behoven av att utveckla utbildningsutbud och -innehåll gäller både inom yrkeshögskola, högskolor och universitet. Dessa kunskaper kan både vara relevanta att integrera i programutbildningarna och som påbyggnad riktat mot en specifik yrkesgrupp.

En del av arbetet med att upprätthålla samhällsviktiga funktioner är försörjningsberedskap av varor och tjänster. Kunskap om hur försörjningsanalys genomförs utifrån den modell som MSB och Socialstyrelsen har utarbetat bedöms beröra olika yrkeskategorier och branscher och därmed motsvaras av utbildningsbehov.³³

³² <https://www.mcf.se/sv/amnesomraden/krisberedskap--civilt-forsvar/ledning-och-samverkan/gemensamma-grunder--ramverk-for-ledning-och-samverkan/>

³³ <https://www.mcf.se/sv/publikationer/nationell-forsorjningsanalys--modell-och-genomforande--myndighetsgemensam-redovisning-av-regeringsuppdrag-fo202400053/>

Grundläggande kunskap om beredskapssystemet och totalförsvaret

Breda utbildningsprogram³⁴ bör inkludera grundläggande kurser inom totalförsvaret och krisberedskap samt erbjuda kurser som ger specialisering inom området, exempelvis inom kriskommunikation³⁵, konceptuell grund för ledning och samverkan³⁶ eller hållbar samhällsplanering³⁷.

³⁴ Exempelvis utbildningar inom verksamhetsplanering, kommunikation, samhällsplanering, samhällsvetenskap och juridik.

³⁵ <https://www.mcf.se/sv/amnesomraden/beredskap-for-kris-och-krig/ledning-och-samverkan/gemensamma-grunder--ramverk-for-ledning-och-samverkan/arbetsatt-samt-checklistor-och-mallar/kriskommunikation-i-samverkan/>

³⁶ <https://www.mcf.se/sv/amnesomraden/beredskap-for-kris-och-krig/ledning-och-samverkan/gemensamma-grunder--ramverk-for-ledning-och-samverkan/konceptuell-grund/>

³⁷ <https://www.mcf.se/sv/amnesomraden/skydd-mot-olyckor-och-farliga-amnen/samhallsplanering/>

Utbildningsbehov inom civilt försvar och krisberedskap

Utbildning är ett viktigt område för att säkra totalförsvarets återuppbyggnad och förmågeutveckling. Personalens kompetens är ett av fundamenten för organisationernas förmåga. Utbildning i olika format är ett viktigt verktyg för att säkra denna kompetens. I detta dokument sammanställer Myndigheten för civilt försvar en bild av utbildningsbehov inom civilt försvar och krisberedskap. Dokumentet avser ge stöd till beredskapsaktörer och utbildningsaktörer i deras arbete.



**Myndigheten
för civilt försvar**