



Myndigheten
för civilt försvar

Vägledning

Krigsbemanningsplan

En del i beredskapsmyndigheternas
planering av krigsorganisation

Krigsbemanningsplan

Myndigheten för civilt försvar
651 81 Karlstad

Sektion: Sektionen för personalförsörjning och samhällsplanering

Publikationsnummer: Myndigheten för civilt försvar MCF0126 – april 2026
ISBN-nummer: 978-91-7927-748-2

Innehåll

1.	Inledning.....	3
1.1	Begrepp	4
2.	Utgångspunkter	5
2.1	Vad är en krigsbemanningsplan?	5
2.2	Principer för bemanning av krigsorganisation.....	6
3.	Beskrivning av verktyg för personalförsörjning	8
3.1	Befintlig personal som fortsätter med sina ordinarie arbetsuppgifter	8
3.2	Omfördelning och kompetensutveckling av befintlig personal	9
3.3	Omfördelning av personal inom det offentliga.....	10
3.4	Avtal med frivilliga från de frivilliga försvarsorganisationerna	10
3.5	Avtal med andra frivilliga	11
3.6	Avtal med leverantörer	11
3.7	Rekrytering vid höjd beredskap.....	12
4.	Pliktverktyg för personalförsörjning	13
4.1	Civilplikt	13
4.2	Beslut om att kvarstå i anställning eller fullfölja uppdrag	14
4.3	Anvisad personal vid höjd beredskap	15
5.	Krigsbemanningsplanens olika delar	16

1. Inledning

Vägledningen syftar till att stödja beredskapsmyndigheterna i arbetet med att upprätta och använda krigsbemanningsplanen som underlag för planering av sina krigsorganisationer. Vägledningen tar sin utgångspunkt i Myndigheten för samhällsskydd och beredskaps föreskrifter och allmänna råd (MSBFS 2025:4) om statliga myndigheters uppgifter inför och vid höjd beredskap.

Vägledningen vänder sig i första hand till de myndigheter som är beredskapsmyndigheter enligt förordning (2022:524) om statliga myndigheters beredskap. Dessa myndigheter har ansvar inom en eller flera viktiga samhällsfunktioner och verksamhet med särskild betydelse för totalförsvaret. Beredskapsmyndigheterna får genom den här vägledningen stöd i hur krigsbemanningsplanen kan utformas och användas som verktyg i planeringen för att kunna höja sin beredskap och bedriva verksamhet vid höjd beredskap.

Alla myndigheter ska beakta totalförsvarets krav i sin verksamhet. I det ingår att planera för att vid höjd beredskap kunna fortsätta verksamheten så långt det är möjligt med hänsyn till tillgången på personal och förhållandena i övrigt. Vägledningen kan därför i tillämpliga delar användas även av myndigheter som inte är beredskapsmyndigheter.

Andra organisationer, såsom kommuner, regioner, sammanslutningar och näringsidkare, kan med fördel använda vägledningen som inspiration, med vetskap om att reglerna kan se annorlunda ut för dem.

1.1 Begrepp

Tabell 1. Begreppslista

Begrepp	Förklaring
Krigsorganisation	Organisation anpassad för krigsförhållanden och inriktad på uppgifter som har betydelse för totalförsvaret
Krigsförhållanden	Krig, krigsfara eller utomordentliga förhållanden som är föranledda av att det är krig utanför Sveriges gränser eller av att Sverige har varit i krig eller krigsfara
Krigsarbetsordning	Särskilda bestämmelser om myndighetens krigsorganisation samt särskilda former för myndighetens verksamhet, fördelningen av uppgifter, beslutanderätt och ansvar inom krigsorganisationen
Krigsuppgiftsförteckning	En samlad beskrivning av en myndighets huvudsakliga krigsuppgifter, samt prioriteringar av och ambitioner för uppgifter i krigsorganisationen
Krigsuppgift	Ett avgränsat arbete eller process, definierat av eller tilldelat en myndighet, som har betydelse för totalförsvaret och för hanteringen vid krigsförhållanden
Krigsbemanningsplan	Plan som redogör för myndighetens personalplanering kopplat till krigsorganisationens uppgifter, som beskrivs i krigsuppgiftsförteckningen.

2. Utgångspunkter

2.1 Vad är en krigsbemanningsplan?

En krigsbemanningsplan redogör för myndighetens personalplanering kopplat till krigsorganisationens uppgifter, som beskrivs i myndighetens krigsuppgiftsförteckning¹. Myndigheten ska identifiera vilken totalförsvarsviktig verksamhet man ska bedriva vid höjd beredskap och planera bemanning av denna. Krigsbemanningsplanen ska bygga på en behovsanalys kring personalbehovet: vilka kompetenser och hur många personer som behövs i krigsorganisationen, liksom hur behoven kan lösas rent konkret. Vissa uppgifter som myndigheten har kan minska i omfattning vid höjd beredskap eller prioriteras bort, andra kan vara oförändrade eller öka i omfattning. Det kan också tillkomma nya uppgifter som myndigheten inte utför i fredstid, som bara ska utföras under höjd beredskap. Myndigheten behöver göra en bedömning av hur krävande varje tillkommande uppgift är för att kunna tidsätta och bemanna. Krigsuppgiftsförteckningen är utgångspunkten för krigsbemanningsplanen men kan göras parallellt för att lösa bemanningen i takt med att uppgifterna tydliggörs.

Arbetet med krigsbemanningsplanen görs framförallt i fredstid, då som del av den förberedande planeringen. Personalplanering och bemanning av krigsorganisationen behöver även göras vid höjd beredskap för att anpassa planering för ändrade förutsättningar. Övergång till krigsorganisation definieras och planeras i krigsarbetsordningen. I krigsbemanningsplanen bör dock beskrivas hur myndigheten även i det skedet kan fortsätta arbetet att bemanna sin verksamhet. Med anledning av personalomsättningen samt eventuella förändrade förutsättningar bör krigsbemanningsplanen ses över och uppdateras minst en gång per år. Det är positivt om myndigheter inom sektorerna samverkar kring bemanningsplanering.

I planeringsinriktningen för krisberedskap och civilt försvar² är arbetet med krigsorganisation och bemanning en viktig del. För att underlätta beredskapsmyndigheternas arbete har utvecklingssteg inom respektive fokusområde tagits fram. Dessa ger konkreta förslag på åtgärder som kan genomföras för en stegvis ökad förmåga. Det är ett stöd i arbetet med krigsbemanningsplanen och ett kontinuerligt arbete med att öka myndighetens kompetens och förmågeuppbyggnad.

¹ Myndigheten för samhällsskydd och beredskaps föreskrifter och allmänna råd (MSBFS 2025:4) om statliga myndigheters uppgifter inför och vid höjd beredskap, 10 § 1.

² Planeringsinriktning för krisberedskap och civilt försvar – Planering för att skapa och använda förmåga <https://www.mcf.se/sv/publikationer/planeringsinriktning-for-krisberedskap-och-civilt-forsvar--planering-for-att-skapa-och-anvanda-formaga/>

Som stöd i planeringsarbetet har Myndigheten för civilt försvar och Försvarsmakten tagit fram utgångspunkter för totalförsvaret 2025–2030³. Utifrån ett antal scenarier kan aktörer få stöd i planeringsarbetet inte minst är det relevant för att analysera behov av personella resurser.

Det är även viktigt att förhålla sig till eventuell anpassning till NATO-standard och riktlinjer då myndigheter ska uppfylla Natos krav⁴. För den personal i de befattningar som ska kunna hantera NATO-information behövs det säkerställas rätt behörigheter t ex NATO PSC (Personnel Security Clearance).

2.2 Principer för bemanning av krigsorganisation

Bemanning av krigsorganisationen utgår i första hand från den ordinarie personalen. Det kan även innebära omflyttning av personal från uppgifter som minskar i omfattning eller som inte är prioriterade att upprätthålla vid höjd beredskap. Det är viktigt att se till hela verksamheten som ska bedrivas och att krigsorganisationen ofta är mer än en stabsorganisation. Det kan också behövas utbildning i fredstid av personalen för nya uppgifter under höjd beredskap. Om myndigheten kommer fram till att behoven inte kan täckas helt med egen personal, så kan personalförstärkning behöva tillföras utifrån. I planeringen behöver myndigheten också ta höjd för personalbortfall. I krigsbemanningsplanen ska myndigheten redogöra för varför eventuella förstärkningar behövs, hur de kan säkerställas och status på åtgärder för att säkerställa dem.

De principer som gäller för bemanning av en krigsorganisation är följande:

- Planering av krigsbemanning ska göras i fredstid, och sedan anpassas efter nya förutsättningar vid höjd beredskap.
- Bemanning av krigsorganisationen utgår från befintlig personal.
- Utgångspunkten är att anställningsavtalet fortsätter att gälla under höjd beredskap.
- En individ ska tjänstgöra där den gör bäst nytta för totalförsvaret. Intressekonflikter ska synliggöras och lösas ut så tidigt som möjligt.
- Totalförsvarsplikten kan användas som personalförstärkning när befintlig personal inte räcker till för att upprätthålla totalförsvarsviktig verksamhet.
- Civila verksamheter som är viktiga för totalförsvaret ska som grundregel inte ta personal från varandra.

³ Utgångspunkter för totalförsvaret 2025–2030 <https://www.mcf.se/siteassets/dokument/om-msb/vart-uppdrag/regeringsuppdrag/besvarade-regeringsuppdrag/2025/utgangspunkter-for-totalforsvaret-2025-2030.pdf>

⁴ Instruktion för myndigheters verksamhet i Nato (Fö 2024/2069): <https://www.mcf.se/contentassets/5d64a93955d7419c8397a017182d3b2c/raminstruktion-fo-2024-02069.pdf>

- Det är viktigt att de personer som ingår i krigsorganisationen är informerade om sin roll och förutsättningarna för den, samt att de ges den utbildning och övning som behövs för att de ska kunna lösa sina uppgifter under höjd beredskap.

3. Beskrivning av verktyg för personalförsörjning

3.1 Befintlig personal som fortsätter med sina ordinarie arbetsuppgifter

Förstahandsalternativet för att bemanna krigsorganisationen är att använda anställda och uppdragstagare som redan i fredstid arbetar med uppgifter som ingår i krigsuppgiftsförteckningen. Anställningsavtalet fortsätter att gälla vid höjd beredskap och därför har anställda en arbetsrättslig skyldighet att fortsätta arbetet.

Vid skärpt beredskap ska de fredstida uppgifterna upprätthållas i den mån det är möjligt. Vid högsta beredskap är totalförsvaret all verksamhet som ska bedrivas⁵. Mest sannolikt kommer uppgifter med betydelse för totalförsvaret att öka i omfattning vid höjd beredskap, vilket innebär att andra uppgifter då måste prioriteras ned. Det kan också tillkomma nya uppgifter som myndigheten inte utför i fredstid, som bara ska utföras under höjd beredskap. En bedömning bör göras över hur krävande varje tillkommande uppgift är för att kunna tidsätta och bemanna. Även om uppgifter prioriteras ned kan det finnas obligatoriska uppgifter som myndigheten måste utföra. De behöver också ingå i planeringen även om ambitionsnivån sänks. För myndigheter där krigsuppgifterna till större delen består av att fortsätta bedriva samma verksamhet som i fredstid, kan denna personalkategori vara tillräcklig för att bemanna krigsorganisationen.

I planeringen av krigsbemanning behöver myndigheten skaffa sig vetskap om vilka anställda som inte kommer att vara kvar i organisationen under höjd beredskap. Det kommer att vara alla som är krigsplacerade med värnplikt, civilplikt eller frivilligavtal i en annan organisation. För att få reda på vilken personal som disponeras av någon annan kan myndigheten fråga de anställda om de är krigsplacerade i någon av dessa former, eller göra en disponibilitetskontroll hos Plikt- och prövningsverket. Det gäller även viss annan personal som kommer att tjänstgöra hos Försvarmakten på andra grunder, som till exempel reservofficerare⁶.

När det gäller krigsplacering av anställda så har regeringen gett berörda myndigheter i uppdrag att krigsplacera den personal som behövs vid höjd beredskap. Personalen krigsplaceras med anställningsavtalet som grund i

⁵ Lag (1992:1403) om totalförsvaret och höjd beredskap, §1.

⁶ Dessa har anställningar som regleras genom andra författningar så som officersförordningen (2007:1268).

myndighetens krigsorganisation och registreras i Plikt- och prövningsverkets register.

Utgångspunkten vid bedömning av personalbehov för höjd beredskap är normal arbetstid i fredstid, t ex 40 timmar per vecka. Vid höjd beredskap kan särskild reglering aktiveras i form av den arbetsrättsliga beredskapslagstiftningen⁷ och beredskapskollektivavtal som arbetsgivaren kan komma att välja utifrån aktuellt läge och verksamhetens behov. Det ger exempelvis möjlighet att utöka arbetstiden till mer än 40 timmar per vecka samt minska på vissa ledigheter som regleras i lag i fredstid. Mer stöd om arbetsrättsliga frågor ger Arbetsgivarverket⁸.

Myndigheten ska informera anställda om förutsättningarna för tjänstgöringen under höjd beredskap. Det är viktigt att föra en dialog med de fackliga organisationerna på en övergripande nivå om planeringsarbetet inför och vid höjd beredskap. Vidare är det centralt inom dessa verksamheter att den anställde har utbildning och är övad för uppgiften.

3.2 Omfördelning och kompetensutveckling av befintlig personal

Om ytterligare personal behövs i krigsorganisationen, utöver dem som fortsätter med sina fredstida arbetsuppgifter, bör myndigheten välja att omfördela befintlig personal. Här behöver man även räkna med ett eventuellt personalförlustfall. Det handlar då om att myndigheten omfördelar personal som inte arbetar med uppgifter av betydelse för totalförsvaret till sådana uppgifter. Detta förutsätter att myndigheten arbetat med sin krigsuppgiftsförteckning och där gjort en analys av vilka delar av den fredstida verksamheten som behöver upprätthållas vid höjd beredskap, vilka tillkommande uppgifter myndigheten kommer att ha och vilka delar som kan prioriteras ner eller till och med avvecklas. En ytterligare förutsättning är att den personal som myndigheten planerar att omfördela har eller ges rätt kompetens för att kunna utföra de nya arbetsuppgifterna. Detta kan innebära utbildning och övning som behöver genomföras i fredstid.

⁷ Arbetsrättslig beredskapslag (1987:1262)

⁸ <https://www.arbetsgivarverket.se/arbetsgivarguiden/totalforsvar-for-statliga-arbetsgivare#Lagarochavtalvidh%C3%B6jdberedskap>

3.3 Omfördelning av personal inom det offentliga

I det offentliga (kommuner, regioner, domstolar och förvaltningsmyndigheter som lyder under regeringen) är det möjligt att vid både kriser och höjd beredskap omfördela befintlig personal mellan olika aktörer, enligt förfarandelagstiftningen⁹ och beredskapskollektivavtalen i offentlig sektor¹⁰. Statligt anställda kan komma att behöva tjänstgöra hos annan myndighet än där personen är anställd. Regleringen kring detta finns i förordningen om statliga myndigheters beredskap¹¹.

Myndigheten för civilt försvar arbetar tillsammans med andra berörda aktörer för att utveckla hur omfördelning av personal enligt förfarandelagen ska ske i praktiken. Det inkluderar exempelvis vilken möjlighet en myndighet har att komma överens med andra offentliga aktörer om att flytta personal.

3.4 Avtal med frivilliga från de frivilliga försvarsorganisationerna

De frivilliga försvarsorganisationerna, FFO, är utpekade i förordningen (1994:524) om frivillig försvarsverksamhet, och är organiserade för och har till uppgift att rekrytera och utbilda frivilliga som behövs för att förstärka offentliga aktörers krigsorganisationer. Detta görs med inriktning och finansiering från Myndigheten för civilt försvar inom civilt försvar, och av Försvarsmakten inom det militära försvaret.

Avtal med totalförsvarspliktiga medlemmar i FFO kan vara en lämplig personallösning vid behov av personer med den specifika utbildning eller kompetens som dessa frivilligorganisationer utbildar i. Det kan exempelvis handla om stabsassistenter, förare av tunga fordon, kriskommunikatörer eller räddningshundförare¹². FFO rekryterar inte individer som redan arbetar med uppgifter av betydelse för totalförsvaret, eftersom de behöver vara kvar där. De frivilliga krigsplaceras i myndighetens krigsorganisation utifrån sitt frivilligavtal¹³ och ska registreras i Plikt- och prövningsverkets register som ianspråktagna. Avtal med frivilliga från FFO kan vara lämpligt där de frivilliga återkommande behöver delta i utbildningar och övningar för att effektivt kunna tjänstgöra inom

⁹ Lag (1988:97) om förfarandet hos kommunerna, förvaltningsmyndigheterna och domstolarna under krig eller krigsfara m.m.

¹⁰ <https://www.arbetsgivarverket.se/arbetsgivarguiden/totalforsvar-for-statliga-arbetsgivare/lagar-och-avtal-vid-hojd-beredskap>

¹¹ Förordning (2022:524) om statliga myndigheters beredskap, 11 § andra stycket

¹² Lista på befattningar som FFO utbildar till finns här:

<https://www.mcf.se/sv/amnesomraden/beredskap-for-kris-och-krig/beredskap-for-aktorer/samverka-med-frivilliga--for-dig-som-ar-offentlig-aktor/befattningar-ffo/>

¹³ Förordning (1994:524) om frivillig försvarsverksamhet.

verksamheten vid höjd beredskap. I samband med att frivilligavtal tecknas ska en säkerhetsprövning göras om befattningen är placerad i säkerhetsklass¹⁴.

Frivilligavtal regleras i frivilligförordningen¹⁵ och är en slags hybrid mellan frivillighet och plikt: det är helt frivilligt att ingå denna typ av avtal, individen åtar sig frivilligt att tjänstgöra med plikt vid höjd beredskap. Om regeringen vid höjd beredskap föreskriver om allmän tjänsteplikt, så träder dessa typer av avtal i kraft direkt enligt lagen om totalförsvarspunkt¹⁶. Detta är den enda form av allmän tjänsteplikt som träder ikraft med automatik vid föreskrift om allmän tjänsteplikt. Det krävs alltså inga ytterligare beslut, och den frivillige är i det läget straffrättsligt skyldig att tjänstgöra med plikt. Plikttjänstgöring kan också beslutas för anställda i form av kvarstå i anställning inom allmän tjänsteplikt. Då gäller samma tjänstgöringsplikt även för dem.

3.5 Avtal med andra frivilliga

Myndigheten kan även teckna avtal om tjänstgöring med andra frivilliga än FFO-frivilliga, exempelvis tidigare medarbetare. Det handlar då om civilrättsliga avtal med individer om att tjänstgöra under vissa förhållanden. Myndigheten ska inte teckna denna typ av avtal med individer som redan arbetar med uppgifter av betydelse för totalförsvaret.

3.6 Avtal med leverantörer

En annan möjlighet till personalförstärkning är genom olika varianter av avtal. Det kan exempelvis vara beredskapsavtal med konsultföretag, bemanningsföretag eller andra leverantörer. Genom sådana avtal kan verksamheten säkerställa tillgång till tjänster eller personal med rätt kompetens som är kritiska för verksamhetens kontinuitet. Beredskapsavtal kan utformas i olika varianter och avse flera typer av resurser, och är inte nödvändigtvis begränsande till att gälla enbart vid höjd beredskap¹⁷.

Ett beredskapsavtal kan reglera exempelvis leveranskapacitet, tillgänglighet och beredskap, inställelsestid och andra villkor som är av betydelse. Avtalen kan även tydliggöra roller, ansvar och former för samverkan mellan parter inklusive övningsmoment.

¹⁴ För mer information och vägledning om samverkan med frivilliga finns på: <https://www.mcf.se/sv/amnesomraden/beredskap-for-kris-och-krig/beredskap-for-aktorer/samverka-med-frivilliga--for-dig-som-ar-offentlig-aktor/>

¹⁵ Förordning (1994:524) om frivillig försvarsverksamhet.

¹⁶ Lag (1994:1809) om totalförsvarspunkt, 6 kap 2 §, första stycket, punkt 2

¹⁷ Mer information om beredskapsavtal finns här:

<https://www.mcf.se/sv/amnesomraden/beredskap-for-kris-och-krig/beredskap-for-aktorer/forsorjningsberedskap/verktygslador-och-stod/avtala-om-beredskap/>.

Det är viktigt att även leverantören i avtalsrelationen i sin tur säkerställer sin personalförsörjning och att personalen inte är dubbeltecknade vid exempelvis höjd beredskap (t ex är krigsplacerade med värnplikt eller civilplikt hos annan aktör).

Utformningen av dessa avtal behöver anpassas till aktuella förutsättningar, inklusive rättsliga ramar såsom upphandlingsregelverk och konkurrensrättsliga bestämmelser och berörda aktörers ansvar.

3.7 Rekrytering vid höjd beredskap

Arbetet med att bemanna krigsorganisationen ska göras så komplett som möjligt i fredstid med utpekade befattningar och kompetenser. De flesta verktyg som beskrivs i denna vägledning går att planera och förbereda i fredstid, men det kan ändå finnas behov av personalförstärkning i ett läge av höjd beredskap. I fredstid är den vedertagna lösningen för att fylla vakanser inom en organisation att rekrytera ny personal. Även vid höjd beredskap eftersträvas att arbetsmarknaden ska fortsätta fungera på samma sätt. Därmed kan nyrekrytering vara en tillgänglig lösning för personalförstärkning under sådana förhållanden. Vilken typ av kompetens myndigheten under höjd beredskap kan ha behov av att rekrytera, samt hur utbudet på marknaden ser ut, är svårt att förutse. Till exempel kan beslut om allmän tjänsteplikt (kvarstå i anställning eller fullfölja uppdrag) påverka rörligheten på arbetsmarknaden då individer som omfattas av beslutet inte kan säga upp sig och byta arbete.

Rekrytering vid höjd beredskap går per definition inte att planera helt för i fredstid (utan först vid höjd beredskap), men kan ändå nämnas i sammanhanget. Det är de arbetsrättsliga regelverken som ska tillämpas, med hänsyn tagen till i vilken omfattning de särskilda arbetsrättsliga regelverken som kan gälla under höjd beredskap är aktiverade. Det är viktigt att informera om detta under rekryteringsprocessen.

4. Pliktverktyg för personalförsörjning

Totalförsvarsplikten kan fullgöras i form av värnplikt, civilplikt och allmän tjänsteplikt. Som tidigare nämnts kan delar av totalförsvarsplikten användas för att säkerställa personalförstärkning när befintlig personal inte räcker till för att upprätthålla totalförsvarsviktig verksamhet. Plikten är i alla dess former ett specialverktyg som är ingripande för individen, eftersom den inskränker vissa grundlagsfästa fri- och rättigheter för individerna. Att på olika sätt inte fullfölja eller bryta mot de olika formerna av totalförsvarsplikt kan innebära böter eller fängelse för den enskilde. Pliktverktygen är därför omgärdat av en mängd regler, som myndigheten måste ha god kunskap om i de fall de används.

För personalförsörjning inom civilt försvar är civilplikt och allmän tjänsteplikt de pliktverktyg som kan användas. Civilplikt planeras i fredstid och får bara användas inom specifikt utpekade områden. Det är ett omfattande och resurskrävande arbete. Allmän tjänsteplikt finns i tre var för sig mycket olika former. Den första är kvarstå i anställning eller fullfölja uppdrag, som låser en individ hos en befintlig arbetsgivare eller uppdragsgivare. Den andra är tjänstgöring med frivilligavtal, en slags hybridform av frivillighet och plikt, som beskrivits ovan. Den tredje formen är att Arbetsförmedlingen med plikt kan anvisa till arbete.

4.1 Civilplikt

Om personalbehoven i krigsorganisationen inte kan täckas med befintlig personal eller frivilliga kan det inom utpekade verksamheter som benämns i bilaga till förordningen om totalförsvarsplikt¹⁸ vara aktuellt med civilplikt, som regleras närmare av Myndigheten för civilt försvars föreskrifter¹⁹. Civilplikt förstärker verksamheten med utbildad, övad och utrustad personal. Eftersom civilplikt är ingripande för individen får det enligt föreskrifterna inte användas om behoven kan tillgodoses på andra sätt. Införandet av civilplikt i en myndighets krigsorganisation måste därför omfattas av en noggrann behovsanalys och vara del av en helhet, där olika lösningar har beaktats. Det är också viktigt att veta att arbetet med att både införa och upprätthålla civilplikt i en verksamhet är resurskrävande och rent tidsmässigt kräver längre framförhållning än planering för

¹⁸ De verksamheter där civilplikt enligt lag får genomföras beskrivs i bilagan till Förordning (1995:238) om totalförsvarsplikt

¹⁹ MSBFS 2024:12 föreskrifter om krigsplacering av totalförsvarspliktiga som ska fullgöra civilplikt i det civila försvaret

MSBFS 2024:13 föreskrifter om utbildning av totalförsvarspliktiga som fullgör civilplikt i det civila försvaret

MSBFS 2024:14 föreskrifter om ledighet och fritid under tjänstgöring för totalförsvarspliktiga som fullgör civilplikt i det civila försvaret

andra personalkategorier. Myndigheten för civilt försvar ger stöd till myndigheter som har fått uppdrag att utreda eller införa civilplikt inom ett verksamhetsområde²⁰

Krigsplacering med civilplikt kan uppnås på flera sätt. Dels via mönstring med grundutbildning för personer mellan 18–24 år, vilket lämpar sig för uppgifter utan krav på tidigare yrkeskompetens och där individen ges den kompetens som behövs för uppgiften via grundutbildning. Dels via så kallad annan utredning (än mönstring) som lämpar sig för uppgifter där det krävs eller är en fördel om personen redan har yrkeskompetens och erfarenhet av arbetet. Sådan krigsplacering kan vid behov kompletteras med en kortare grundutbildning. Alla civilpliktiga ska ges repetitionsutbildning.

4.2 Beslut om att kvarstå i anställning eller fullfölja uppdrag

Anställda har arbetsskyldighet enligt anställningsavtalet såväl i fredstid som vid höjd beredskap. Beslut om allmän tjänsteplikt kan därutöver användas för att knyta anställda till sitt arbete med plikt. Det är en process i flera steg. Regeringen kan vid höjd beredskap föreskriva om allmän tjänsteplikt, antingen för hela samhället eller för vissa geografiska områden eller verksamhetsområden. Berörda statliga myndigheter kan därefter besluta om vilka arbetstagare och uppdragstagare hos myndigheten som ska omfattas av tjänsteplikten, det vill säga kvarstå i anställning eller fullfölja uppdrag²¹. Dessa beslut kan fattas på verksamhets- eller individnivå. Det kan alltså gälla hela myndigheten, och omfattar då all personal, eller valda delar av verksamheten, alternativt vissa individer (som t ex har nyckelbefattningar). Det är viktigt att notera att en arbetstagare eller uppdragstagare bara omfattas om det finns ett särskilt beslut som omfattar individen – det räcker alltså inte med att *regeringen* har föreskrivit om allmän tjänsteplikt. Tjänstgöringsplikt (genom allmän tjänsteplikt) skärper kraven jämfört med arbetsskyldigheten i anställningsavtalet, och innebär att individen kan dömas till böter eller fängelse om plikten inte efterlevs. En arbetstagare får inte heller avsluta sin anställning. Beslut om allmän tjänsteplikt är således en ingripande och kraftfull åtgärd.

²⁰ Stöd till myndigheter i arbetet med civilplikt:
<https://www.mcf.se/sv/amnesomraden/beredskap-for-kris-och-krig/beredskap-for-aktorer/civilplikt/stod-vid-inforande-av-civilplikt/>

²¹ Förordning (1995:238) om totalförsvarsplikt, 6 kap 1 §

4.3 Anvisad personal vid höjd beredskap

Om regeringen vid höjd beredskap har föreskrivit om allmän tjänsteplikt inom aktuellt verksamhetsområde eller geografiskt område finns möjlighet att få personal anvisad till verksamheten via Arbetsförmedlingen²², så kallad anvisning till arbete. Anvisning med allmän tjänsteplikt är ett tvingande pliktinstrument som kan användas om personalbehoven inte kan lösas på annat sätt, exempelvis genom rekrytering.

²² <https://arbetsformedlingen.se/vid-hoid-beredskap-och-krig>

5. Krigsbemanningsplanens olika delar

Planeringen av krigsbemanningsplanen görs på den nivå i verksamheten som är lämpligt. Information som rör krigsorganisationen och dess bemanning vid höjd beredskap kan vara säkerhetsskyddsklassificerade och behöver av den anledningen hanteras på särskilt sätt.

En krigsbemanningsplan bör bestå av dessa fyra delar:

1. Lista vilka befattningar som krävs för att lösa krigsuppgifterna.

Beskriv vilka befattningar som behövs för att lösa uppgifterna i krigsuppgiftsförteckningen. Beskrivningen bör omfatta hur många heltidstjänster som krävs, om det krävs bemanning utöver ordinarie kontorstid (exempelvis skiftgång) samt uppgiftens organisatoriska tillhörighet.

2. Befintlig personal som ska bemanna befattningarna i krigsorganisationen.

Lista vilka anställda eller uppdragstagare som ska arbeta i krigsorganisationen inom respektive befattning. Utgå från disponibilitetskontroll av befintlig personal. Ta höjd för personalbortfall bland både chefer och medarbetare.

3. Befintlig personal som kan omfördelas.

Utöver att lista de som behövs för att lösa krigsuppgifterna behöver även personal som inte arbetar med uppgifter av betydelse för totalförsvaret identifieras. Dessa kan omfördelas internt eller externt. De individer som omfördelas internt tilldelas en befattning i krigsorganisationen och kan behöva utbildas och övas i den befattningen.

4. Behov av förstärkningspersonal

Redogör för eventuellt behov av extern förstärkningspersonal baserat på personalbehov som inte kan lösas med befintlig personal. Behovet kopplas till de befattningar som behöver förstärkas.

Tabell 2. Exempel bemanning av uppgiften upprätthålla lägesbild

Uppgift	Befattningar	Befintlig personal med rätt kompetens	Arbetstid	Behov av förstärkningspersonal
Upprätthålla lägesbild	Omvärldsbevakare, 3 st	Kalle Anna Vakans	3-skift	Intern omfördelning av personal
	Analytiker, 1 st	Martin	Dagtid	
	Enhetsledning, 1 st	Kristin	Dagtid	
	Stabsassistent, 3 st	Vakans Vakans Vakans	3 skift	Avtal med frivillig från en frivillig försvarsorganisation

Efter upprättandet av krigsbemanningsplanen är det viktigt att kontinuerligt revidera, utvärdera och följa upp arbetet så att bemanningen löser uppgifterna som ingår i krigsuppgiftsförteckningen. Krigsbemanningsplanen bör ses över och uppdateras minst en gång per år i fredstid. Om det sker förändringar i krigsuppgifterna (t ex omfattningen av uppgifterna) behöver även bemanningen justeras. Det kan också ske förändringar i bemanningsläget som påkallar en omprioritering och justering av personalplaneringen, exempelvis om det därmed uppstår personalbrist i krigsorganisationen för att anställda avslutar sin fredstida anställning. Krigsbemanningsplanen uppdateras i takt med att vakanser tillsätts av både intern personal samt extern förstärkningspersonal i fredstid. Det är viktigt att planera in utbildning och övning av personalen för att öka krigsorganisationens förmåga.

Krigsbemanningsplan

En del i beredskapsmyndigheternas
planering av krigsorganisationer



Myndigheten
för civilt försvar