



Myndigheten för  
samhällsskydd  
och beredskap

# Krigsduglighet (KDU)

**Verktyg för att fastslå och följa upp ambition  
i den egna krigsorganisationen**



# Innehåll

- Inledning
- Syfte och funktionalitet
- Antaganden
- Dimensioner och nivåer
- Process för att fastslå ambition



Myndigheten för  
samhällsskydd  
och beredskap

# Inledning

Den här presentationen vänder sig till dig som arbetar på en myndighet och som arbetar med totalförsvarsplaneringen på din arbetsplats.

Presentationen beskriver ett enkelt planeringsverktyg för krigsduglighet, förkortat KDU. Verktöget syftar till att göra det lättare att fastslå och följa upp ambitionen för en krigsorganisation som helhet.

MSB har tagit fram KDU-verktöget för att kunna utveckla sin egen krigsorganisation och samtidigt erbjuda ett konkret stöd till andra civila myndigheter. Av det skälet är KDU-verktöget generiskt utformat.



# Innehåll

- Inledning
- Syfte och funktionalitet
- Antaganden
- Dimensioner och nivåer
- Process för att fastslå ambition



## Syfte och funktionalitet

Krigsorganisationen ska vara det väloljade maskineri som gör det möjligt för din myndighet att fungera som tänkt vid höjd beredskap eller väpnat angrepp. Ibland kan man bygga upp förmågan direkt, ibland behöver man göra det med stegvis ökande ambition. KDU-verktyget syftar till att förenkla det beslutet.

Verktyget kommer in i bilden när du vet, eller har ett antagande om, hur krigsorganisationen ska se ut och vad den ytterst ska klara av – *krigsorganisationens målsättning*.

För att underlätta interoperabiliteten i totalförsvarsplaneringen är verktyget utformat för att likna Försvarsmaktens motsvarande verktyg.



# Innehåll

- Inledning
- Syfte och funktionalitet
- Antaganden
- Dimensioner och nivåer
- Process för att fastslå ambition



# Antaganden

Att skapa en krigsorganisation är en stor utmaning. Sverige har inte varit i krig på över 200 år och bilden av vad ett krig skulle innebära är vag för de allra flesta. Frågor om uppgifter, scenario, uthållighet och sekretess går sällan att besvara entydigt, vilket gör att osäkerheterna är stora.

Samtidigt går det inte att vänta. Regeringen är tydlig med att det är bråttom.

Ett sätt att hantera osäkerheter, för att inte fastna i beslutsprocesser, är att arbeta med *antaganden*. Det innebär att göra kvalificerade gissningar i frågor där det för ögonblicket saknas kontrollerbara fakta. Antaganden dokumenteras och följs upp senare.

Det verktyg som presenteras här, KDU-verktyget, bygger på att du kan arbeta med antaganden.



# Innehåll

- Inledning
- Syfte och funktionalitet
- Antaganden
- Dimensioner och nivåer
- Process för att fastslå ambition





KDU-verktyget innehåller fyra dimensioner. Varje dimension är indelad i fem nivåer. I matrisen nedan visas nyckelorden för respektive dimension och nivå.

De följande bilderna går närmare in på nivåerna och dimensionerna.

## Dimensioner och nivåer

KDU	Personal-uppfyllnad	Utbildad och övad	Lokaler och stödsystem	Styrdokument och planer
5	> 95 %	Utbildad och samövad	Komplett system, driftsatt och robust	Kompleta, detaljerade och aktuella
4	80-95 %	Utbildad och delvis samövad	Alla komponenter på plats och driftsatta	Kompleta och detaljerade
3	65-80 %	Utbildad och övad	Alla komponenter finns på plats	Alla delar finns på övergripande nivå
2	50-65 %	Utbildad, ej övad	Kritiska komponenter finns på plats	Kritiska delar finns på övergripande nivå
1	< 50 %	Varken utbildad eller övad	Kritiska komponenter saknas	Saknas



Myndigheten för  
samhällsskydd  
och beredskap

KDU	Personal- uppfyllnad	Utbildad och övad	Lokaler och stödsystem	Styrdokument och planer
5	100-95 %	Utbildad och samövad	Komplett system, driftsatt och robust	Kompleta, detaljerade och aktuella
4	90-95 %	Utbildad och delvis samövad	Alla komponenter på plats och driftsatta	Kompleta och detaljerade
3	75-80 %	Utbildad och övad	Alla komponenter finns på plats	Alla delar finns på övergripande nivå
2	60-65 %	Utbildad, ej övad	Kritiska komponenter finns på plats	Kritiska delar finns på övergripande nivå
1	50 %	Varken utbildad eller övad	Kritiska komponenter saknas	Saknas

## Nivåer

Som redan nämnts, ska din krigsorganisation vara det väloljade maskineri som krävs för att din myndighet ska fungera som tänkt vid höjd beredskap eller väpnat angrepp. Den ska med andra ord vara en stabil länk i den sammanhängande kedjan i totalförsvaret.

Det betyder att din krigsorganisation ska ha en sådan förmåga och resiliens att den kan utsättas för svåra påfrestningar under lång tid utan att leveranserna fördröjs, förvrängs eller hamnar i orätta händer.

Krigsduglighet 5 är uppnådd när du med säkerhet kan säga att krigsorganisationen har den förmågan och resiliensen.



Myndigheten för  
samhällsskydd  
och beredskap

KDU	Personal- uppfyllnad	Utbildad och övad	Lokaler och stödsystem	Styrdokument och planer
5	> 95 %	Utbildad och samövad	Komplett system, driftsatt och robust	Kompleta, detaljerade och aktuella
4	80-95 %	Utbildad och delvis samövad	Alla komponenter på plats och driftsatta	Kompleta och detaljerade
3	65-80 %	Utbildad och övad	Alla komponenter finns på plats	Alla delar finns på övergripande nivå
2	50-65 %	Utbildad, ej övad	Kritiska komponenter finns på plats	Kritiska delar finns på övergripande nivå
1	< 50 %	Varken utbildad eller övad	Kritiska komponenter saknas	Saknas

## Dimensioner

När du vet hur krigsorganisationen ska se ut, och vad den ytterst ska klara av, kan du beskriva dess krigsduglighet i fyra dimensioner:

- *Personaluppfyllnad* – hur många personer med rätt kompetens som finns tillgängliga jämfört med vad som behövs.
- *Utbildning och övning* – den sammanvägda förmåga som kedjan från uppdrag till leverans har. Det avser organisationen som helhet, dvs. inte individer.
- *Lokaler och stödsystem* – den funktionalitet som arbetsplatsen eller arbetsplatserna har, inklusive allt som krävs för att den/de ska fungera.
- *Styrdokument och planer* - fullständigheten och aktualiteten i beskrivningarna för hur krigsorganisationen ska nå uppsatta mål. En viktig del i det är graden av ”systemtänk” och helhetssyn.



Myndigheten för  
samhällsskydd  
och beredskap

KD	Personaluppfyllnad	Utbildad och övad	Lokaler och stödsystem	Styrdokument och planer
5	> 95 %	Utbildad och övad	Komplett system, driftsatt och robust	Kompleta, detaljerade och aktuella
4	80-95 %	Utbildad och delvis övad	Alla komponenter på plats och driftsatta	Kompleta och detaljerade
3	65-80 %	Utbildad och övad	Alla komponenter finns på plats	Alla delar finns på övergripande nivå
2	50-65 %	Utbildad, ej övad	Kritiska komponenter finns på plats	Kritiska delar finns på övergripande nivå
1	< 50 %	Varken utbildad eller övad	Kritiska komponenter saknas	Saknas

## Personaluppfyllnad

Dimensionen *personaluppfyllnad* avser antalet personer med rätt kompetens som finns tillgängliga för krigsorganisationen jämfört med behovet.

Personaluppfyllnad räknas i procent.

I beräkningen tar du hänsyn till krav på bemanning över dygnet, antal skift, dygnsvila, uthållighet etc. Beräkningen ska omfatta alla personer som behövs för att klara av det.



Myndigheten för  
samhällsskydd  
och beredskap

KDU	Personal- uppfyllnad	Utbildad och övad	Lokaler och stödsystem	Styrdokument och planer
5	> 95 %	Utbildad och samövad	Komplett system, driftsatt och robust	Kompleta, detaljerade och aktuella
4	80-95 %	Utbildad och delvis samövad	Alla komponenter på plats och driftsatta	Kompleta och detaljerade
3	65-80 %	Utbildad och övad	Alla komponenter finns på plats	Alla delar finns på övergripande nivå
2	50-65 %	Utbildad, ej övad	Kritiska komponenter finns på plats	Kritiska delar finns på övergripande nivå
1	< 50 %	Varken utbildad eller övad	Kritiska komponenter saknas	Saknas

## Utbildad och övad

Nivå 5: Organisationen kan framgångsrikt lösa sina uppgifter under förhållanden som fullt ut motsvarar höjd beredskap.

Nivå 4: Organisationen är samövad och kan fungera i tillämpade (oförberedda) situationer som i allt väsentligt motsvarar höjd beredskap.

Nivå 3: Organisationen behärskar rutiner, är övad (men inte samövad) i alla huvuduppgifter och kan lösa dem i formella (förberedda) situationer.

Nivå 2: Organisationen behärskar grundläggande rutiner. Huvuddelen av personalen har endast förmåga att enskilt lösa sin uppgift men saknar förmåga att fungera som en organisation.

Nivå 1: Ingen förmåga. Huvuddelen av personalen kan inte lösa alla sina uppgifter.



KDU	Personal- uppfyllnad	Utbildad och övad	Lokaler och stödsystem	Styrdokument och planer
5	> 95 %	Utbildad och samövad	Komplett system, driftsatt och robust	Kompleta, detaljerade och aktuella
4	80-95 %	Utbildad och delvis samövad	Alla komponenter på plats och driftsatta	Kompleta och detaljerade
3	65-80 %	Utbildad och övad	Alla komponenter finns på plats	Alla delar finns på övergripande nivå
2	50-65 %	Utbildad, ej övad	Kritiska komponenter finns på plats	Kritiska delar finns på övergripande nivå
1	< 50 %	Varken utbildad eller övad	Kritiska komponenter saknas	Saknas

# Lokaler och stödsystem

Nivå 5: Lokaler och stödsystem är kompletta, dimensionerade och fullt validerade (har testats samtidigt och i full skala i tillämpad övning) för krigsorganisationens behov.

Nivå 4: Lokaler och stödsystem är kompletta, dimensionerade och validerade på komponentnivå (är testade i sina olika delar, i övning eller i kontrollerad miljö) för krigsorganisationens behov.

Nivå 3: Lokaler och stödsystem är kompletta och i huvudsak dimensionerade och validerade på komponentnivå för krigsorganisationens behov.

Nivå 2: Lokaler och stödsystem finns men är inte kompletta och/eller dimensionerade för krigsorganisationens behov.

Nivå 1: Lokaler och stödsystem saknas eller har omfattande brister.

*Lokaler omfattar arbetsutrymmen, utrymmen för hygien, utrymmen för vila, utrymmen för förplägnad och utrymmen för lager och reservmateriel samt värme, vatten och ventilation, rening och avbrottsfri kraft. Stödsystem omfattar kontorsutrustning, IT-system, kommunikationssystem, skalskydd, inre bevakning samt utrustning för att hantera sekretess, logistik, robusthet och redundans.*



Myndigheten för  
samhällsskydd  
och beredskap

KDU	Personal- uppfyllnad	Utbildad och övad	Lokaler och stödsystem	Styrdokument och planer
5	> 95 %	Utbildad och samövad	Komplett system, driftsatt och robust	Kompleta, detaljerade och aktuella
4	80-95 %	Utbildad och delvis samövad	Alla komponenter på plats och driftsatta	Kompleta och detaljerade
3	65-80 %	Utbildad och övad	Alla komponenter finns på plats	Alla delar finns på övergripande nivå
2	50-65 %	Utbildad, ej övad	Kritiska komponenter finns på plats	Kritiska delar finns på övergripande nivå
1	< 50 %	Varken utbildad eller övad	Kritiska komponenter saknas	Saknas

# Styrdokument och planer

Nivå 5: Styrdokument och planer är kompletta på detaljnivå samt upprättade eller reviderade för högst ett år sedan.

Nivå 4: Styrdokument och planer är kompletta på detaljnivå samt upprättade eller reviderade för högst tre år sedan.

Nivå 3: Styrdokument och planer är kompletta på övergripande nivå samt upprättade eller reviderade för högst tre år sedan.

Nivå 2: Kritiska styrdokument och planer är kompletta på övergripande nivå samt upprättade eller reviderade för högst tre år sedan.

Nivå 1: Styrdokument och planer saknas i huvudsak.

*Styrdokument och planer omfattar interna föreskrifter, processdokument, rutiner och instruktioner.*



# Innehåll

- Inledning
- Syfte och funktionalitet
- Antaganden
- Dimensioner och nivåer
- Process för att fastslå ambition





# Process för att fastslå ambition

Som tidigare nämnts kommer KDU-verktyget in i bilden när du vet, eller har ett antagande om, hur krigsorganisationen ska ser ut och vad den ytterst ska klara av\* – krigsorganisationens målsättning.

Processen för att fastslå ambition består av tre steg:

- Steg A. Uppskatta nuvarande nivå
- Steg B. Beräkna kostnaderna för att höja nivån
- Steg C. Välja ambitionsnivå

*\* Det betyder att du har en uppfattning om vilka operativa och förvaltningsmässiga leveranser som krävs för att lösa myndighetens uppgifter, hur de ska åstadkommas, och vad som behövs i de fyra KDU-dimensionerna för det.*



- Steg A. Uppskatta nuvarande nivå
- Steg B. Beräkna kostnaderna för att höja nivån
- Steg C. Välja ambitionsnivå

## A. Uppskatta nuvarande nivå

1. Utgå från resultatet i målsättningsarbetet.
2. Formulera det i termer av KDU-verktygets fyra dimensioner.
3. Skatta vilken KDU- nivå det motsvarar och markera det i den generiska tabellen.

KDU	Personal-uppfyllnad	Utbildad och övad	Lokaler och stödsystem*	Styrdokument och planer
5	> 95 %	Utbildad och samövad	Komplett system, driftsatt och robust	Kompleta, detaljerade och aktuella
4	80-95 %	Utbildad och delvis samövad	Alla komponenter på plats och driftsatta	Kompleta och detaljerade
3	65-80 %	Utbildad och övad	Alla komponenter finns på plats	Alla delar finns på övergripande nivå
2	50-65 %	Utbildad, ej övad	Kritiska komponenter finns på plats	Kritiska delar finns på övergripande nivå
1	< 50 %	Varken utbildad eller övad	Kritiska komponenter saknas	Saknas

### Exempel

Vad har myndigheten idag?

Svar:

- *Personal: 75 kompetenser x i snitt 6 personer/kompetens (personaluppfyllnad 45 %)*
- *Organisationens förmåga: kunskaper 75 % färdigheter 25 % viljan 75 %*
- *Lokaler och stödsystem: anläggningarna a, b och c finns men har brister*
- *Styrdokument och planer: föreskrifter 50 % processdokument 25 % rutiner 25 % och instruktioner 25 %*



## B. Beräkna kostnaderna för att nivåhöja

För respektive dimension och nivå, bedöm kostnaden för att höja KDU-värdet för organisationen från nuvarande nivå till de högre nivåerna i respektive dimension.

Räkna i termer av arbetstid (timmar) och ekonomiska medel (kronor). Gör antaganden där det behövs.

Summera respektive rad.

### Exempel

*Personaluppfyllnad är just nu på nivå 1.*

*För att nå nivå 2 krävs 1000 arbetstimmar och 0,1 mkr.*

*För att nå nivå 3 krävs 2000 arbetstimmar och 0,3 mkr (etc).*

KDU	Personaluppfyllnad	Utbildad och övad	Lokaler och stödsystem*	Styrdokument och planer
5	6'000 t. 0,7 mkr	25'000 t. 7 mkr	2'400 t. 40 mkr	1'700 t.
4	4'000 t. 0,5 mkr	15'000 t. 4 mkr	1'400 t. 20 mkr	1'300 t.
3	2'000 t. 0,3 mkr	10'000 t. 2 mkr	---	1'000 t.
2	1'000 t. 0,1 mkr	---	---	---
1	---	---	---	---

### SUMMA

35'100 timmar  
47,7 miljoner kr.

21'700 timmar  
24,5 miljoner kr.

13'000 timmar  
2,3 miljoner kr.

1'000 timmar  
0,1 miljoner kr.

-----



- Steg A. Uppskatta nuvarande nivå
- Steg B. Beräkna kostnaderna för att höja nivån
- Steg C. Välja ambitionsnivå

## C. Fastslå ambitionsnivå

### Alternativ 1: Enkel rak ambitionsnivå

(exempel: "KDU 5 år 2022")

### Alternativ 2: Stegvis rak ambitionsnivå

(exempel: "KDU 2 år 2018, KDU 3 år 2019 och KDU 4 år 2021")

### Alternativ 3: Stegvis och uppdelad ambition

(exempel: 2019: KDU 1 för lokaler och stödsystem, KDU 2 i övrigt; 2021: KDU 2 för lokaler och stödsystem, KDU 3 i övrigt; 2023: KDU 5 för utbildning och övning, KDU 4 i övrigt.)

Du som bereder förslag till ambitionsnivå hamnar förmodligen i dilemmat att resurserna inte räcker till för att åstadkomma allt på en gång, och att vissa dimensioner behöver prioriteras framför andra.

Rådet är då att först identifiera vilka funktioner som är mest kritiska att bygga upp, och sedan bedöma hur lång tid som krävs för det. Åtgärder som tar lång tid att genomföra behöver sättas igång före andra "snabbare" åtgärder, så att krigsorganisationens delförmågor kan växa i balans..

KDU	Personal-uppfyllnad	Utbildad och övad	Lokaler och stödsystem*	Styrdokument och planer
5	> 95 % <small>6'000 t. 0,7 mkr</small>	Utbildad och samövad <small>25'000 t. 7 mkr</small>	Komplett system, driftsatt och robust <small>2'400 t. 40 mkr</small>	Kompleta, detaljerade och aktuella <small>1'700 t.</small>
4	80-95 % <small>4'000 t. / 0,5 mkr</small>	Utbildad och delvis samövad <small>15'000 t. 4 mkr</small>	Alla komponenter på plats och driftsatta <small>1'400 t. 20 mkr</small>	Kompleta och detaljerade <small>1'300 t.</small>
3	65-80 % <small>2'000 t. 0,3 mkr</small>	Utbildad och övad <small>10'000 t. 2 mkr</small>	---	Alla delar finns på övergripande nivå <small>1'000 t.</small>
2	50-65 % <small>1'000 t. 0,1 mkr</small>	---	---	---
1	---	---	---	---

### SUMMA

**35'100 timmar**  
**47,7 miljoner kr.**

**21'700 timmar**  
**24,5 miljoner kr.**

**13'000 timmar**  
**2,3 miljoner kr.**

**1'000 timmar**  
**0,1 miljoner kr.**

-----