
Kompetensen som bygger försvarsförmåga

KOMPETENSFÖRSÖRJNINGEN AVGÖR OM
EFTERFRÅGAN KAN OMSÄTTAS I FÖRSVARSFÖRMÅGA

Tillväxten handlar inte bara om fler ingenjörer. Den kräver produktionskompetens, teknisk spets, projektledning, säkerhetsskydd, regelverksförståelse och militär miljökunskap.

Försvarsföretag är attraktiva som arbetsgivare. Tillväxten innebär att vi behöver utbilda, attrahera och utveckla nya och gamla medarbetare i det tempo som försvarsmarknaden kräver



SOFF

Förord

Sverige står inför en möjlighet. Försvarsinvesteringarna växer. Efterfrågan ökar, både nationellt och internationellt. Sverige är medlem i Nato. Ukraina visar varje dag att teknisk utveckling, industriell kapacitet, produktionstempo och operativ anpassning är avgörande för att kunna försvara ett samhälle mot väpnat angrepp.

Försvarsföretagen är avgörande för att denna möjlighet ska kunna tas tillvara. Det är företagen som utvecklar, producerar, integrerar, underhåller och vidareutvecklar den teknik som försvarsmakter behöver. Det gäller avancerade sensorsystem, ledningssystem, skydd, fordon, ammunition, utbildningssystem, undervattensteknik, rymdrelaterade förmågor, obemannade system, cyberrobusta lösningar och mycket annat. Men det gäller också det mindre synliga: dokumentation, kvalitetssäkring, produktionsteknik, säkerhetsskydd, exportkontroll, systemintegration, underhåll och livscykelansvar.

Kompetensförsörjningen är därför en del av själva försvarsförmågan. Sverige kan besluta om högre ambitioner, större anslag och fler materielsystem. Men förmåga uppstår först när medarbetare och kollegor med rätt kompetens kan utveckla, producera, leverera, använda och vidareutveckla tekniken.

Det handlar inte bara om fler ingenjörer, även om fler ingenjörer behövs. Det handlar om en bred kompetensbas: tekniker, produktionspersonal, mjukvaruutvecklare, systemingenjörer, jurister, ekonomer, projektledare, operatörer, montörer, kvalitetsspecialister, säkerhetsskyddsexperter, exportkontrollspecialister och ledare. Det handlar också om en särskild typ av kunskap som ofta underskattas: förståelsen för den militära miljön, användaren och kundens verklighet.

Försvarsföretag i Sverige har historiskt varit framgångsrika därför att tekniken ofta har utvecklats nära användaren. Den har behövt fungera i ett land med värnplikt, kalla vintrar, långa avstånd, begränsade resurser och höga krav på robusthet, enkelhet, underhåll och utbildning. Den erfarenheten är en styrka. Den finns hos de som gjort värnplikt, varit engagerade i Hemvärnet, arbetat nära Försvarsmakten, deltagit i frivilliga försvarsorganisationer eller på andra sätt förstått totalförsvarets krav.

Denna rapport handlar om hur Sverige kan ta vara på den styrkan och bygga vidare på den. Rapporten bygger på SOFF:s medlemsenkät, intervjuer och sammanställningar från försvarsföretag samt externa källor om kompetensförsörjning, utbildning och europeisk försvarsutveckling. Syftet är att ge en aktuell bild av varför kompetensfrågan är avgörande.

Två tips: plussa teknik och försvar

På en marknad där närmare hälften av medarbetarna har ingenjörsbakgrund blir teknisk förståelse en styrka även för den som är jurist, ekonom, projektledare eller kommunikatör. Att **”plussa teknik”** - genom exempelvis data, produktion, systemförståelse eller säkerhet - gör fler kompetenser mer relevanta för försvarsföretagen.

Miljökunskap är också en kompetens. Erfarenhet från värnplikt, Hemvärnet eller frivilliga försvarsorganisationer ger förståelse för användaren, kraven och behoven. Att **”plussa miljökunskap”** från försvarsdomänen ökar attraktiviteten hos arbetsgivaren.

Sammanfattning

Försvarsmarknaden växer snabbt. SOFF:s [branschstatistik för 2025](#) redovisar att medlemsföretagens samlade omsättning uppgick till cirka 124 miljarder kronor och antalet årsarbetskrafter till dryga 33 600. Året innan var omsättningen 99,7 miljarder kronor och antalet årsarbetskrafter 28 416. Det innebär att försvarsmarknaden växer både i ekonomisk omfattning och i antalet medarbetare som arbetar med att utveckla, producera och leverera försvarsförmåga. Tillväxten från 2024 till 2025 motsvarar drygt 5 200 årsarbetskrafter på ett år, eller mer än 20 årsarbetskrafter per arbetsdag. Tillsammans med ersättningsrekryteringar, pensioneringar, intern rörlighet och fortsatt expansion pekar utvecklingen mot ett praktiskt rekryteringstryck som kan motsvara upp mot 500 nya medarbetare i månaden.

Om tillväxten fortsätter i linje med de bedömningar som nu görs kan försvarsföretagen år 2030 närma sig 200 miljarder kronor i omsättning och omkring 50 000 anställda. Det skulle innebära att omkring 16 000 ytterligare personer behöver arbeta i eller nära försvarsföretagen på bara några år. Det är en stor möjlighet för Sverige. Det är också en konkret kompetensutmaning.

SOFF:s medlemsenkät visar att företagen ser betydande möjligheter de kommande åren. 77,3 procent av de svarande företagen anger ökad efterfrågan som en av de största möjligheterna de kommande fem åren. Innovation, internationell expansion samt samarbeten och partnerskap lyfts också fram som viktiga möjligheter.

Samtidigt visar enkäten att kompetensförsörjningen är en praktisk begränsning för tillväxt och leveransförmåga. 59,1 procent anger brist på specialistkompetens inom teknik som en av de största utmaningarna vid rekrytering av nyckelkompetenser. 54,5 procent anger hög konkurrens om talanger. 31,8 procent anger långa processer för säkerhetsprövning som en rekryteringsutmaning. På frågan om säkerhetsprövningar påverkar rekryteringsprocesserna svarar 45,5 procent "ja, i hög grad" och 40,9 procent "ja, i viss mån".

Bilden ligger i linje med bredare svensk och europeisk utveckling. EU-kommissionen konstaterar på sidan [Skills in the defence sector](#) att den europeiska försvarssektorn behöver behålla kritiska kompetenser och samtidigt attrahera nya talanger för att kunna leverera avancerade lösningar inom bland annat digital teknik, rymd, AI och ingenjörskunnande.

Sverige har samtidigt en tydlig styrka: försvarsmarknaden har stark dragningskraft. Saab har rankats högt bland ingenjörer i Universums undersökningar, FMV placerade sig på andra plats i [Randstad Employer Brand Research 2026](#) och BAE Systems Hägglunds har bland annat rankats tvåa som arbetsgivare för kvinnor i kategorin högskoleingenjörer. Det visar att attraktionskraften inte bärs av en enskild aktör, utan av en sektor där avancerad teknik, produktion, ansvar och samhällsnytta möts. Utmaningen är därför inte att sektorn saknar mening eller attraktivitet. Utmaningen är att utbilda, attrahera, säkerhetspröva, introducera och utveckla tillräckligt många medarbetare i det tempo som försvarsmarknaden kräver.

Faktaruta: 500 nya medarbetare i månaden

Försvarsföretagens tillväxt kan beskrivas i omsättning, export och investeringar. Men den kan också beskrivas i medarbetare. Mellan 2024 och 2025 ökade antalet årsarbetskrafter i SOFF:s medlemsföretag från 28 416 till cirka 33 652. Det är en nettoökning med drygt 5 200 årsarbetskrafter på ett år - mer än 20 per arbetsdag. Inklusive ersättningsrekrytering, pensioneringar, intern rörlighet och fortsatt expansion kan rekryteringstrycket motsvara upp mot 500 nya medarbetare i månaden.

Rapportens huvudbudskap



Försvarsföretagen har en tillväxtmöjlighet. Efterfrågan ökar, både i Sverige och internationellt.

•Kompetens avgör om efterfrågan kan bli leverans. Teknik, produktion, kvalitet, dokumentation och underhåll kräver medarbetare.

Teknisk kompetens måste kombineras med förståelse för försvarsmiljön. Den som förstår användaren kan utveckla bättre lösningar.

Systemkompetens blir allt viktigare. Försvarsföretag behöver experter som kan kombinera programvara, data, hårdvara, informationssäkerhet, produktion och livscykelhantering till fungerande helheter.

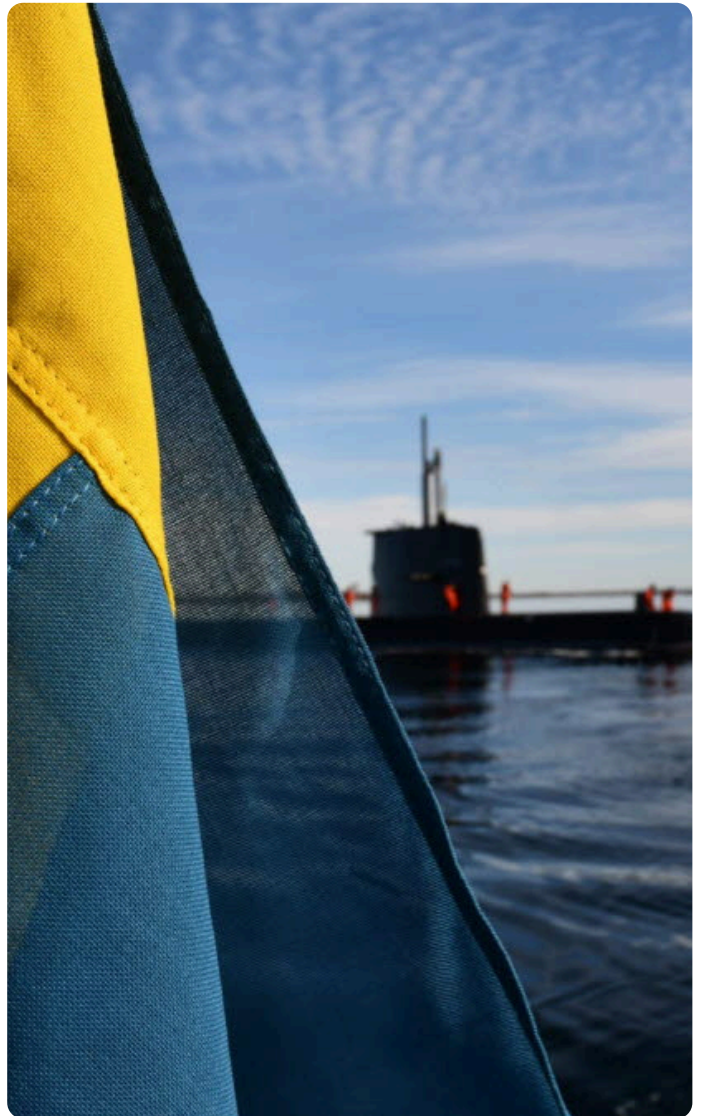
Sverige behöver använda alla verktyg. Fler teknikutbildade, starkare ingenjörsutbildningar, produktionskompetens, livslångt lärande, internationell kompetens och effektivare säkerhetsprocesser behövs samtidigt.

En växande möjlighet för Sveriges försvarsföretag

Sverige befinner sig i ett nytt säkerhetspolitiskt läge. Rysslands fullskaliga invasion av Ukraina har påmint Europa om att försvarsförmåga inte kan tas för given. Nato-medlemskapet innebär att Sverige är del av en bredare allierad planeringslogik, där teknik, produktion och försvarsföretag får betydelse i ett större sammanhang.

Detta skapar en möjlighet för Sverige. Svenska försvarsföretag verkar redan på en internationell marknad. Många utvecklar nischade och avancerade lösningar som används av Sverige och av allierade. En växande efterfrågan innebär därför inte bara större nationella behov, utan också möjlighet till stärkt export, nya partnerskap och djupare integration i allierade värdekedjor.

Sveriges Nato-medlemskap, den ökade försvarspolitiska ambitionsnivån och den bredare europeiska upprustningen har ökat det internationella intresset för svenska försvarslösningar. Svenska företag har starka positioner inom flera områden som är viktiga för modern försvarsförmåga: mobilitet, skydd, ledningssystem, sensorer, obemannade system, rymdrelaterade lösningar, avancerad ammunition, undervattensteknik, utbildning och träning, livscykelstöd samt cyberrobusta system.





Det svenska erbjudandet är bredare än enskilda plattformar. Det handlar om tekniska system som fungerar i krävande miljöer, ofta med höga krav på robusthet, användbarhet, underhåll, integration och internationell interoperabilitet. Den svenska styrkan ligger därför inte bara i teknisk spets, utan i förmågan att utveckla lösningar som kan användas av försvarsmakter i praktiken.

EU:s försvarsagenda förstärker samma bild. Den europeiska försvarsmarknaden förväntas bidra till ökad försvarsberedskap, stärkt produktionskapacitet och en mer konkurrenskraftig europeisk försvarsteknologisk och industriell bas. EU-kommissionen beskriver EDIP som ett initiativ för att stärka och modernisera Europas försvarsföretag, öka produktionskapaciteten och säkra leverans av militär utrustning till medlemsstaternas försvarsmakter. I EDIS sätts en långsiktig europeisk inriktning för försvarsindustriell beredskap fram till 2035.

För Sverige innebär detta att kompetensfrågan får en bredare innebörd. Den handlar inte bara om att enskilda företag ska kunna rekrytera. Den handlar om att Sverige ska kunna vara relevant i ett europeiskt och allierat försvarsteknologiskt ekosystem. När efterfrågan ökar kommer konkurrensen kompetenta medarbetare också att öka. De länder som kan utbilda, attrahera, behålla och utveckla kompetens får bättre förutsättningar att också utveckla försvarsförmåga.

Tillväxt i försvarsmarknaden kräver långsiktighet. Företag behöver våga investera i medarbetare, utveckling, produktionsutrustning, säkerhetsskydd och internationella relationer. Men sådana investeringar kräver att kompetens finns att rekrytera och utveckla. Annars riskerar efterfrågan att bli en teoretisk möjlighet snarare än verklig leveransförmåga.

En avgörande skillnad mot tidigare är att tillväxten blir bredare. SOFF:s branschstatistik för 2025 beskriver en breddning där inte endast etablerade systemleverantörer växer, utan även komponentleverantörer, kontraktstillverkare och nya teknikföretag med försvarsrelaterad verksamhet. Kompetensbehovet kommer därför inte bara att finnas hos ett fåtal stora aktörer. Det kommer att finnas i hela kedjan.

Kompetens avgör om efterfrågan blir leverans

Försvarsförmåga byggs genom kompetens, teknik och organisation. Det räcker inte med beslut om ökade anslag eller politisk vilja. Förmåga uppstår när tekniska lösningar kan utvecklas, testas, produceras, levereras, underhållas och anpassas i takt med nya erfarenheter. I många branscher kan brist på kompetens leda till försenade produkter, tappad konkurrenskraft eller missade affärsmöjligheter. På försvarsmarknaden är konsekvensen djupare. Om kritisk kompetens saknas kan det påverka leveranser till Försvarsmakten, Ukrainas försvar, Sveriges bidrag till Nato och Europas samlade beredskap.

Samtidigt är försvarsföretagens kompetensbehov bredare än vad debatten ofta fångar. Behovet handlar inte bara om "fler ingenjörer", även om ingenjörfrågan är central. Det handlar också om produktionstekniker, CNC-operatörer, svetsare, montörer, mjukvaruutvecklare, systemarkitekter, kvalitetsspecialister, testingenjörer, säkerhetsskyddsexperter, inköpare, exportkontrollspecialister, projektledare och chefer.

Det finns också kompetens som ligger mellan funktioner. Försvarsföretag behöver människor som kan förstå teknik, krav, användare, regelverk, produktion och affär samtidigt. Det är ofta i gränsytorna som försvarsleveranser blir svåra. En teknisk lösning ska inte bara fungera i en demonstration. Den ska kunna produceras, dokumenteras, integreras, utbildas på, underhållas och användas i en miljö där motståndaren aktivt försöker störa eller slå ut systemet.

Försvarsföretagens kompetensbehov är därför mångsidiga, men vissa mönster återkommer tydligt. Företagen beskriver behov av teknisk design, projektledning, produktion och tillverkning. De lyfter också fram behov av personer som kan arbeta i komplexa system där hårdvara, mjukvara, informationssäkerhet och livscykelhantering måste fungera tillsammans.

Det är här systemkompetensen blir central. En systemexpert på försvarsmarknaden behöver inte kunna allt, men måste kunna förstå hur olika teknikområden påverkar varandra. Programvara måste fungera med hårdvara. Sensorer måste leverera data som kan tolkas och användas. Kommunikationslösningar måste vara robusta. Informationssäkerhet behöver byggas in från början. Produktion, underhåll och dokumentation måste hanteras redan när systemet designas.

Detta skiljer försvarsföretagens kompetensbehov från många mer avgränsade teknikmarknader. Ett försvarssystem ska ofta fungera under störning, i svåra miljöer, med långa livscykler och med höga krav på spårbarhet, säkerhet och tillförlitlighet. Tekniken ska inte bara vara innovativ. Den ska kunna verifieras, produceras, underhållas och användas. Bristen träffar särskilt erfarna yrkesverksamma och specialiserade kompetenser. Försvarsmarknadens kravmiljö gör dessutom att den potentiella rekryteringsbasen ibland blir mindre än i andra tekniksektorer. Säkerhetsskydd, exportkontroll, kundkrav, utländska regelverk och behov av pålitlighet påverkar vilka personer som kan arbeta i vilka roller.



Det innebär att kompetensförsörjningen inte kan reduceras till att "fler ska utbildas". Det krävs också introduktion, arbetshandledning, internutbildning, kunskapsöverföring och förmåga att behålla medarbetare. I försvarsföretag tar det ofta tid innan en ny medarbetare fullt ut förstår regelverk, kundmiljö, tekniska krav och interna processer. Därför är retention och överföring av "tyst kunskap" (det vill säga erfarenhetsbaserad kunskap som ofta är svår att fullt ut dokumentera i manualer och processer) lika viktiga som nyrekrytering.

En särskild utmaning är generationsväxlingen. När experter med lång erfarenhet, exempelvis inom explosivämneskunskap, går i pension riskerar både teknisk kunskap och praktisk marknadsförståelse att försvinna. Det gäller särskilt kunskap om hur krav tolkas, hur kundrelationer fungerar, hur system verifieras och hur lösningar anpassas till användning. Den typen av kunskap finns sällan fullt ut i manualer. Den behöver överföras genom gemensamt arbete, mentorskap och långsiktig kompetensplanering



Exempel på rekryteringsbehov som återkommer i materialet

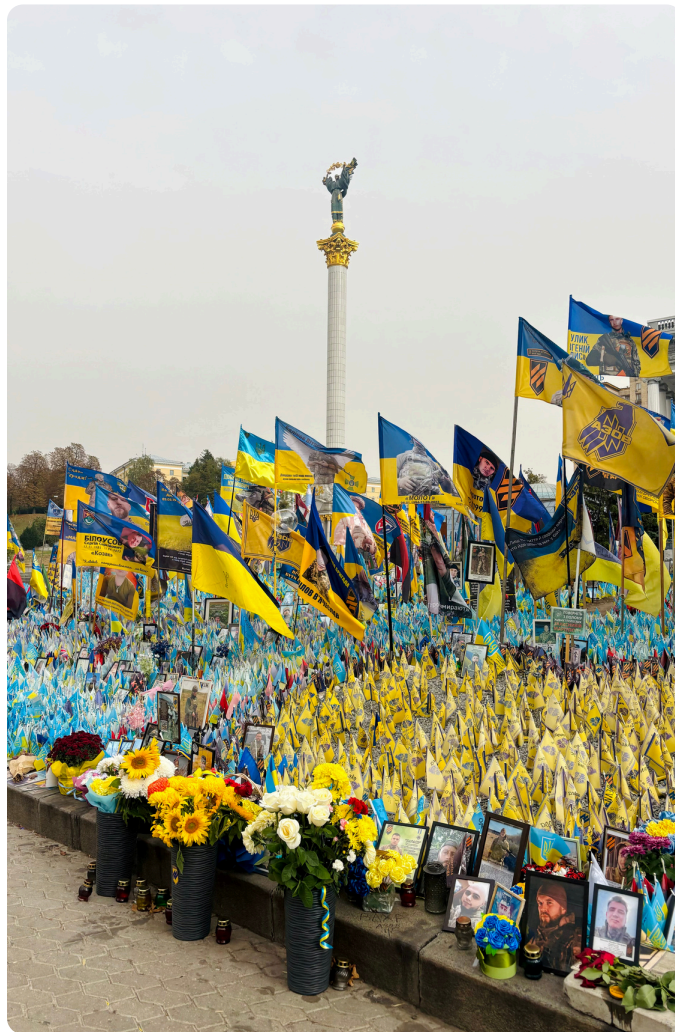
- systemingenjörer och systemarkitekter
- test- och verifieringsingenjörer
- elektronikingenjörer
- mjukvaruutvecklare och mjukvaruarkitekter
- produktionspersonal, montörer, svetsare och maskinoperatörer
- kvalitetsspecialister och personer med erfarenhet av certifierade miljöer
- projektledare och kommersiella experter med förståelse för försvarsmarknaden
- specialister inom säkerhetsskydd, exportkontroll, riskhantering och regelefterlevnad
- experter inom upphandling, leverantörsstyrning och livscykelstöd.

Det svenska arbetsmarknadsläget visar att konkurrensen om denna kompetens är bred. Arbetsförmedlingen pekar på goda jobbchanser inom bland annat data/IT, tekniskt arbete samt installation, drift och underhåll. SCB:s statistik över rekryteringsbehov visar brist inom flera relevanta yrkesgrupper, exempelvis IT-arkitekter, systemutvecklare, testledare, ingenjörer, tekniker och civilingenjörssyrken.

Teknikföretagen beskriver i sin rapportering att efterfrågan är bred inom STEM-området, med behov av både yrkesarbetare, ingenjörer och IT-kompetens, inklusive CNC-operatörer, processoperatörer, mekaniker, svetsare, mjukvaruutvecklare och ingenjörer inom flera områden: Det har blivit svårare att hitta rätt kompetens.

Försvarsföretagen konkurrerar alltså inte bara med varandra. De konkurrerar med hela tekniksektorn, industrin, energisektorn, fordonsindustrin, telekom, rymd, konsultbolag, mjukvarubolag och internationella arbetsgivare. När hela ekonomin efterfrågar teknisk kompetens behöver försvarsmarknaden kunna visa varför arbetet är viktigt, utvecklande och meningsfullt.

Tillväxten ser samtidigt olika ut i olika delar av medlemsbasen. Större företag kan ofta bygga interna utbildningsprogram, traineeprogram, mentorskap och teamleveranser där erfarna och nya kollegor lär av varandra i det dagliga arbetet. Mindre företag och nya aktörer på försvarsmarknaden har ofta svårare att bära sådana strukturer själva. För dem kan tillgång till domänkunskap, säkerhetsskyddskompetens, kundförståelse och försvarsmarknadens arbetssätt bli en särskilt viktig tröskel för tillväxt.



Detta talar för fler branschgemensamma och företagsnära utbildningsformat. Om fler små och medelstora företag ska kunna bidra till försörjningstrygghet och innovation behöver kompetensutveckling inte bara ske inom de största företagen, utan i hela leverantörsledet.

Faktaruta: 33 652 arbetstillfällen ur olika perspektiv

Arbetar med KML: 42%

Andel kvinnor: 25%

Ingenjörsutbildning: 44,5%

Högskoleutbildade: 46,5%

Disputerade: 655

KML: Arbetar med verksamhet under tillsyn av krigsmateriellagstiftningen

Vad företagen själva säger

SOFF:s medlemsenkät och intervjuer ger en tydlig bild av försvarsföretagens situation. De visar inte en marknad som saknar framtidstro. Tvärtom. Företagen ser växande efterfrågan, nya affärsmöjligheter och behov av partnerskap. Men de pekar också på konkreta hinder för att kunna växa och leverera.

När företagen tillfrågas om de största möjligheterna de kommande fem åren anger 77,3 procent ökad efterfrågan. 36,4 procent anger innovation, 36,4 procent internationell expansion och 31,8 procent samarbeten och partnerskap.



Enkätsvaren visar också att företagen ser tillväxten brett. Den handlar inte bara om fler affärer, utan om fler samarbeten, mer internationell expansion och ökad förmåga att bredda produktion. Ett öppet svar anger exempelvis "bredda produktionen inom koncernen". Det är en viktig signal. Tillväxten på försvarsmarknaden handlar inte enbart om teknikutveckling i tidiga skeden, utan om att kunna öka leveransförmågan i hela värdekedjan.

På frågan om de största utmaningarna vid rekrytering av nyckelkompetenser anger 59,1 procent brist på specialistkompetens inom teknik. 54,5 procent anger hög konkurrens om talanger inom sektorn. 31,8 procent anger långa processer för säkerhetsprövning.

Detta visar att kompetensfrågan är både strukturell och sektorsspecifik. Bristen på teknisk kompetens är inte unik för försvarsföretagen. Däremot blir den särskilt känslig på försvarsmarknaden eftersom kompetensen ofta måste kombineras med säkerhetskrav, kundförståelse, regelverkskunskap och ibland medborgarskaps- eller säkerhetsprövningskrav. I de öppna svaren nämns också affärsmässighet, säkerhetsskydd och säkerhetskrav/medborgarskap. Det visar att rekryteringsfrågan inte bara handlar om teknisk kompetens i snäv mening. Företagen behöver personer som både kan teknik och förstår den särskilda marknadsmiljö där försvarsföretag verkar.

Säkerhetsprövningar är nödvändiga. Försvarsföretag hanterar känslig information, kritiska system och verksamheter som kan påverka Sveriges säkerhet. Kraven ska vara höga. Samtidigt visar enkäten att processerna påverkar företagens möjligheter att rekrytera. 45,5 procent svarar att säkerhetsprövningar påverkar rekryteringsprocesserna i hög grad. 40,9 procent svarar att de påverkar i viss mån. Endast 13,6 procent svarar nej.

Företagen arbetar inte passivt med kompetensförsörjning. Enkäten visar att de använder flera verktyg för att attrahera och behålla talanger. 63,6 procent anger stark företagskultur och tydliga värderingar. 50 procent anger arbetsmiljö och välmående. 45,5 procent anger konkurrenskraftig lön, belöningssystem och förmåner. 27,3 procent anger employer branding och samarbete med universitet. Detta visar att företagen förstår att kompetensförsörjning inte bara handlar om rekrytering. Den handlar om ledarskap, kultur, mening, utveckling och förmågan att ge medarbetare ansvar.

86,4% anger att säkerhetsprövningar påverkar rekryteringsprocesserna

Indikator från medlemsenkäten	Resultat	Tolkning i rapporten
Ökad efterfrågan som möjlighet	77,3 procent	Tillväxten bör beskrivas som en möjlighet, inte som ett hot.
Brist på specialistkompetens inom teknik	59,1 procent	Teknisk spets är den tydligaste rekryteringsutmaningen.
Hög konkurrens om talanger	54,5 procent	Försvarsföretag konkurrerar med hela teknikarbetsmarknaden.
Säkerhetsprövningar påverkar rekrytering	86,4 procent i hög eller viss grad	Säkerhetsprocesser behöver vara förutsebara och dimensionerade för tillväxt.
Stark kultur och tydliga värderingar som verktyg	63,6 procent	Företagen arbetar redan aktivt med attraktivitet och retention.

Teknik, produktion och innovation hänger ihop

Den offentliga diskussionen om försvarsteknik fokuserar ofta på innovation. Det är begripligt. Nya teknologier, digitalisering, AI, autonomi, sensorer, rymdtjänster, cybersäkerhet och obemannade system påverkar försvarsförmågan snabbt. Ukraina visar hur tempo, anpassning och teknisk kreativitet kan förändra slagfältet.

Men försvarsinnovation skapar effekt först när den kan omsättas i användbar och producerbar förmåga. Därför behöver kompetensförsörjningen förstås som en kedja: från idé och operativt problem till utveckling, test, produktion, leverans, användning, erfarenhetsåterföring och vidareutveckling.

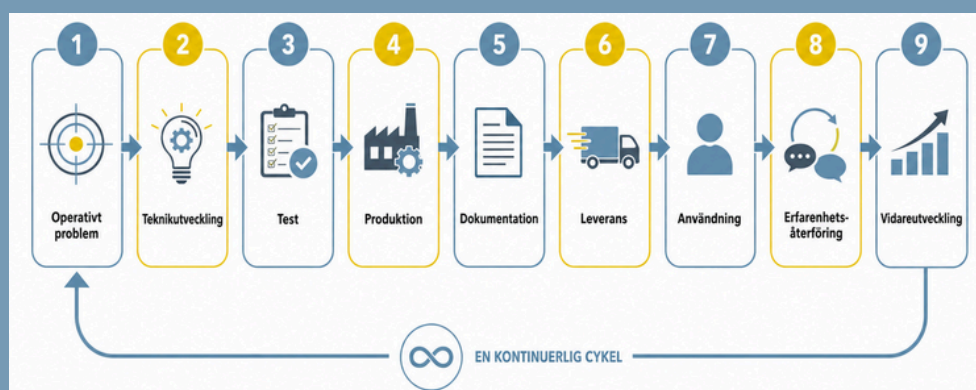
Detta är särskilt viktigt på försvarsmarknaden. En lösning som fungerar i ett test kan vara värdefull, men den är inte tillräcklig. Den behöver kunna fungera på förbanden. Den behöver kunna produceras i relevant volym. Den behöver dokumenteras, kvalitetssäkras, integreras och underhållas. Den behöver klara krav på säkerhetsskydd, exportkontroll och ibland Nato-standarder eller andra internationella kravmiljöer.

Produktion är därför en del av innovationsförmågan. Den som inte tidigt förstår producerbarhet, materialflöden, komponentrisker, leverantörsled, testbarhet och dokumentation riskerar att utveckla lösningar som är tekniskt intressanta men svåra att skala.

Sverige behöver därför tala mer om produktionskompetens på försvarsmarknaden. Det handlar om produktionsteknik och industrialisering, kvalitetssäkring och spårbarhet, systemintegration, dokumentation och konfigurationsledning, material- och komponentkunskap, säkerhetsskydd i produktion och leverantörsled, underhållsberedning och livscykelperspektiv samt förmåga att gå från prototyp till serieproduktion.

Här finns en viktig svensk möjlighet. Sverige har starka teknikföretag, stark ingenjörstradition och produktionsmiljöer med hög kvalitet. Men kompetensen behöver utvecklas i takt med försvarsmarknadens nya krav. Det gäller både avancerad teknik och förmågan att producera mer, snabbare och med bibehållen kvalitet.

Kompetenskedjan från idé till försvarsförmåga



Varje steg kräver kompetens. Den svaga länken avgör om teknik blir försvarsförmåga i tid.

Försvarsföretagens kompetensbehov

Försvarsföretagens kompetensbehov kan sammanfattas i fem viktiga kompetensområden. De är inte isolerade från varandra. Tvärtom är det just samspelet mellan dem som gör försvarsföretagens kompetensförsörjning särskild.

En slutsats från intervjuer, enkät och tidigare underlag är att framtidens kompetensbehov inte kan beskrivas som en enkel lista över yrken. Det handlar om förmågan att kombinera teknologier, regelverk, produktion och användarmiljö. Kompetensfrågan bör därför förstås som en systemfråga.

Transformationen förändrar alla roller

Försvarsmarknaden påverkas av samma tekniska transformation som andra avancerade teknik- och industribranscher, men med högre krav på robusthet, säkerhet, spårbarhet och operativ användbarhet. AI, data, mjukvara, cloud, cyber, produkt- och informationssäkerhet förändrar inte bara vilka specialister som behöver rekryteras. De förändrar också hur utveckling, produktion, underhåll, test, dokumentation och ledarskap behöver fungera.

Det innebär att fler roller behöver teknisk förståelse. Ekonomer behöver förstå teknikens kostnadsdrivare och livscykel. Jurister behöver förstå data, informationssäkerhet, exportkontroll och immateriella rättigheter i digitala system. Projektledare behöver kunna leda team där mjukvara, hårdvara, produktion, säkerhet och användarmiljö samspelar. Produktionskollegor behöver arbeta med digitala verktyg, spårbarhet, automatisering och kvalitetssäkring.

AI och robotik kommer sannolikt att förändra flera arbetsuppgifter. Men den avgörande frågan är inte om teknik ersätter medarbetare, utan hur tekniken stärker kollegornas förmåga att utveckla, producera och leverera snabbare, säkrare och med högre kvalitet. Försvarsföretagens kompetensförsörjning behöver därför handla både om fler kollegor och om att befintliga medarbetare får möjlighet att växa med tekniken.

Systemdesign och kvalitetsledning

Systemteknik är ryggraden i försvarsföretagens leveransförmåga. Företagen behöver personer som kan hantera komplexa tekniska helheter i miljöer där krav, dokumentation, verifiering och spårbarhet är avgörande. Det handlar om att kunna omvandla kundens behov till tekniska krav, följa kraven genom utvecklingsprocessen och visa att lösningen uppfyller dem. Försvarsprodukter måste ofta kunna verifieras mot detaljerade krav, dokumenteras på ett sätt som kunden och myndigheter kan granska och förvaltas över lång tid.

Färdigheter är kravhantering och spårbarhet, verifiering och validering, testdesign och evidensgenerering, kvalitetssystem och standarder, konfigurationsledning, dokumentation och versionshantering samt förståelse för certifierade och reglerade miljöer.

Utbildningssystemet bör därför ge fler tekniker och ingenjörer förståelse för leveransförmåga. En teknisk lösning är inte färdig när den fungerar i ett laboratorium. Den är färdig när den kan verifieras, dokumenteras, produceras, levereras, användas och underhållas enligt kundens och myndigheternas krav.

Säkra digitala plattformar

Försvarssystem blir alltmer mjukvarudefinierade. Ledningssystem, sensorer, obemannade system, fordon, simulatorer och underrättelseflöden är beroende av mjukvara, data och uppdateringsbara digitala plattformar.

Det skapar behov av experter som kan bygga säkra utvecklings- och leveranskedjor. Informationssäkerhet kan inte läggas till i efterhand. Den behöver vara en del av systemets arkitektur, utvecklingsprocess och driftmiljö.

Färdigheter är säker mjukvaruutveckling, Automatiserade utvecklingskedjor, kontinuerlig integration och leverans i reglerade miljöer, infrastruktur som kod, containerteknik, identitets- och behörighetshantering, systemhärdning och säkerhetsarkitektur samt realtidsdata och datapipelines. Försvarsföretagens behov skiljer sig från generell IT-kompetens. Det handlar inte enbart om effektiv mjukvaruproduktion, utan om att kunna utveckla och uppdatera system som ska fungera i säkerhetskritiska och ibland fientliga, störda miljöer. En digital plattform i försvarssammanhang måste vara robust, granskningsbar och möjlig att hantera under krav på sekretess, spårbarhet och operativ tillgänglighet.

Hårdvaru-mjukvarugränssnitt, inbyggda system och radioteknik

För försvarsteknik är gränsen mellan hårdvara och mjukvara ofta avgörande. Systemen ska interagera med den fysiska världen: mäta, kommunicera, navigera, upptäcka, skydda och påverka. Därför behövs kompetens inom inbyggda system, elektronik, radioteknik, signalbehandling och testning.

Färdigheter är lågnivåprogrammering, C/C++, inbyggd Linux, realtidsoperativsystem, radiofrekvensteknik, antennteknik, signalbehandling, "hardware-in-the-loop"-testning, diagnostik, servicevänlighet, värmehantering och elektromagnetisk kompatibilitet. Detta är ett område där utbildningen behöver kombinera programvara och fysik. Försvarssystem fungerar inte i en abstrakt digital miljö. De fungerar i fordon, fartyg, flygplan, soldatburen utrustning, sensorer, radiosystem och produktionsmiljöer där fysiska begränsningar är avgörande.

Utbildningssystemet behöver därför fler tvärvetenskapliga moduler som kombinerar inbyggd programmering, elektronikdesign, radioteknik och design för tillverkningsbarhet.

Observationsdata, instrument och situationsbild

Data är en central del av modern försvarsförmåga. Sensorer, satelliter, radar, elektrooptik, signalspaning och obemannade system producerar stora mängder information. Kompetensen ligger i att omvandla rådata till tillförlitlig information som kan användas av människor och system under tidspress. Färdigheter är signalbehandling, radar- och EO/SAR-analys, instrumentation och kalibrering, mätutrustning, nyttolaster och testbänkar, data engineering, Python-baserade datapipelines, geodata och GIS samt visualisering för beslutsstöd.

Tyngdpunkten flyttas därmed från att enbart bygga sensorer till att även hantera datatjänster, datakvalitet och tillförlitliga pipelines. Försvarsföretag behöver personer som förstår både mätning, datahantering och operativ användning.

Detta är också ett område där AI blir mer integrerat i det löpande arbetet. AI kan stödja analys, klassificering, fusion av sensordata och beslutsstöd. Men AI skapar värde först när data, användningsmiljö och ansvarsfördelning är tydligt definierade.

Forskningsdrivna framväxande teknologier

Flera kompetensbehov är redan tydliga, men andra växer fram genom forskning, teknikutveckling och erfarenheter från Ukraina. Det gäller exempelvis AI-assisterad autonomi, obemannade och autonoma system, navigering, perception, sensorfusion, motåtgärder mot obemannade system, nästa generations ledningssystem, avancerad tillverkning, nya material, energihantering och kvantteknik. Dessa områden kräver stark koppling mellan forskning, försök, testmiljöer, produktion och kundnära användning. Det räcker inte att forskningsresultat tas fram. De behöver omsättas till produkter, tjänster och produktionsprocesser som uppfyller försvarsmarknadens krav.

Artificiell intelligens genomsyrar allt fler delar av teknik- och produktionskedjan. Det bör snabbt återspeglas i utbildningen. AI bör inte behandlas som ett isolerat ämne, utan som en metod och förmåga som påverkar mjukvara, dataanalys, produktion, ledningssystem, underhåll, simulering och beslutsstöd. För yrkesverksamma är det viktigt att utbildningssystemet kan erbjuda agil vidareutbildning. Nya tillverkningstekniker, AI-verktyg, digitala tvillingar och avancerade material behöver snabbt kunna införas i både högre utbildning och branschspecifika fortbildningsformat.

Miljökunskap - att förstå kunden och användaren

Försvarsföretag utvecklar inte teknik för en abstrakt marknad. De utvecklar lösningar för soldater, sjömän, piloter, staber, tekniker, logistik och beslutsfattare. Det gör kund- och användarförståelse särskilt viktig. I många civila marknader kan användaren beskrivas genom kunddata, användarresor och marknadssegment. På försvarsmarknaden krävs något mer. Tekniken ska fungera i en militär miljö där tid, väder, terräng, trötthet, stress, störning, fientlig påverkan, sekretess och brist på resurser påverkar användningen. Den ska kunna användas av människor med olika utbildningsnivå, ofta under press och ibland efter kort utbildningstid.

Domänkunskap är därför inte bara en merit, utan en del av leveransförmågan. Många roller kräver inte bara teknisk kompetens, utan också förståelse för hur försvarsmakter arbetar, hur förband använder materiel, hur krav uppstår och hur användarmiljön påverkar tekniska lösningar. När färre har genomfört längre militär tjänstgöring, och när officerare och specialistofficerare är efterfrågade i flera delar av totalförsvaret, ökar konkurrensen om kollegor med praktisk försvarserfarenhet.

Brist på domänkunskap kan göra det svårare att förstå användarens villkor, tolka krav, prioritera rätt i utvecklingsarbetet och utforma lösningar som fungerar i drift. Den påverkar även angränsande kompetensområden som Systems Engineering, ILS och underhållsteknik, IT-säkerhet, verifiering och validering samt kravhantering. Försvarsföretagens kompetensbehov handlar därför inte bara om att kunna en teknik, utan om att förstå teknikens roll i en militär användningsmiljö.

Detta är en del av svensk styrka. Sverige har utvecklat teknik för en försvarsmakt med värnplikt, geografiska utmaningar och krav på robusthet. Tekniken har behövt vara avancerad, men också användbar. Den har behövt fungera i kyla, mörker, skog, skärgård och spridd basering. Den har behövt kunna underhållas och användas av förband där alla inte är heltidsanställda specialister.

Denna miljökunskap är en kompetens. Den kan finnas hos ingenjörer, men också hos jurister, ekonomer, affärsutvecklare, produktionsledare, testpersonal, säljare och chefer. Den som förstår kundens verklighet kan ställa bättre frågor, tolka krav bättre, förstå risker tidigare och bidra till lösningar som fungerar i praktiken.

Värnplikt, Hemvärnet och frivilliga försvarsorganisationer kan därför spela en viktig roll för kompetensförsörjningen. Det handlar inte om att alla som arbetar på ett försvarsföretag måste ha militär bakgrund. Men egen erfarenhet av förband, totalförsvar eller krisberedskap kan ge praktisk förståelse för användaren och miljön. I en tid där teknik snabbt ska omsättas till försvarsförmåga blir sådan förståelse allt viktigare och ökar medarbetarens värde för företaget.

Detta gäller också för ny teknik. Cyberkompetens är ett exempel. För försvarsföretag handlar cyber inte bara om att skydda administrativa IT-system. Det handlar om att utveckla försvarsteknik som är robust i en miljö där motståndaren försöker störa, vilseleda, påverka /eller ta kontroll över system. Ett ledningssystem, en sensor, ett fordon eller ett obemannat system behöver fungera i en sådan miljö. Därför blir cyber en del av försvarstekniken, inte ett separat sidospår.



Utbildningssystemet behöver möta försvarsföretagens behov

Sverige behöver fler teknikutbildade. Men Sverige behöver också rätt teknikutbildade, med rätt kombination av teori, praktik, systemförståelse och förmåga att arbeta nära industrins behov. Flera externa källor pekar på samma grundproblem. Arbetsförmedlingen lyfter teknik, data/IT och installation, drift och underhåll som områden med goda jobbchanser. SCB:s statistik visar brist inom flera yrken som är relevanta för försvarsföretag, bland annat IT-arkitekter, systemutvecklare, testledare, ingenjörer, tekniker och civilingenjörer. Sveriges Ingenjörer hänvisar till SCB-prognoser om framtida brist inom vissa ingenjörsområden, bland annat energi-, elektro- och datateknik samt teknisk fysik: Lägre lön gör att unga inte söker de ingenjörsutbildningar Sverige behöver. UKÄ:s studie om ingenjörsutbildningarnas rekryteringsbaser pekar på betydelsen av behörighet och rekryteringsbas till ingenjörsutbildningar. Försvarsföretagens behov påverkas därför redan i grundskolan och gymnasiet. Om för få elever får intresse för teknik, matematik och naturvetenskap kommer det senare att synas i högskolan, yrkeshögskolan och företagets rekrytering.

Teknik är i dag en så stor del av samhället att teknisk förståelse bör ses som allmänbildning. Det gäller särskilt i ett land som vill bygga försvarsförmåga, totalförsvarsförmåga och teknologisk konkurrenskraft. Mer teknik i skolan handlar därför inte bara om att några fler ska bli ingenjörer. Det handlar om att fler ska förstå teknikens roll i samhälle, säkerhet, beredskap och försvar.

Samtidigt behöver högre utbildning dimensioneras bättre mot samhällsviktiga behov. Det innebär inte att universitet och högskolor ska bli kortsiktiga beställningsorganisationer. Det innebär att utbildningssystemet behöver väga in områden där efterfrågan är stark, etableringsgraden hög och samhällsnyttan tydlig. Ingenjörsutbildningar, tekniska utbildningar och produktionsnära utbildningar bör prioriteras när Sverige behöver bygga försvarsförmåga, elektrifiering, digitalisering, rymdförmåga, energiomställning och industriell konkurrenskraft samtidigt.

Det finns också behov av fler utbildningar för yrkesverksamma. Försvarsmarknaden förändras snabbt. Nya regelverk, Nato-krav, digitalisering, AI, cybersäkerhet, säkerhetsskydd, exportkontroll och nya produktionskrav gör att människor behöver bygga på och bygga om sin kompetens under yrkeslivet. Här behövs kortare, modulära och företagsnära utbildningar. Yrkeshögskolan bör användas mer aktivt som verktyg för att möta försvarsföretagens behov. YH-utbildningar kan utformas nära arbetsgivare och regionala kompetensbehov, och lämpar sig särskilt väl för roller inom produktion, kvalitet, montering, test, teknisk dokumentation, ILS, underhållsteknik och säkerhetsnära arbetssätt.

Det bör prövas fler företagsnära YH-upplägg där försvarsföretag, utbildningsanordnare och relevanta myndigheter samverkar om innehåll, praktik och handledning. Det skulle särskilt kunna stärka små och medelstora företag som har svårt att själva bära längre interna utbildningsprogram.

EU:s Union of Skills betonar behovet av kompetens för kvalitativa jobb, vidareutbildning och omställning samt rörlighet av kompetens inom EU. För försvarsföretag är detta särskilt relevant. Kompetensutveckling behöver kunna ske i tempo, ofta parallellt med arbete och i nära kontakt med företagets behov.



Internationell kompetens behövs - det är säkerhet

Sverige kommer inte att kunna lösa försvarsföretagens kompetensförsörjning enbart med inhemsk arbetskraft. Internationell kompetens är viktig för teknikföretag, universitet, forskningsmiljöer och försvarsföretag. Det gäller särskilt inom avancerade teknikområden där konkurrensen är global.

Samtidigt har försvarsmarknaden särskilda krav. Säkerhetsskydd, exportkontroll, internationella regelverk, medborgarskapskrav och kundkrav kan begränsa vilka roller som kan bemannas med vilken kompetens. Detta är en realitet. Den ska tas på allvar. Men det innebär inte att internationell kompetens kan väljas bort. Det innebär att den behöver användas klokt. Företag och myndigheter behöver tydligare vägledning, bättre planering och mer förutsebara processer för vilka roller som kräver vilken nivå av säkerhetsprövning, vilka kompetenser som kan användas i mindre känsliga delar av verksamheten och hur internationella medarbetare kan bidra utan att säkerheten äventyras.

Det finns också ett strategiskt argument. Sverige är en del av Nato och den europeiska försvarsmarknaden. Svenska försvarsföretag arbetar i internationella värdekedjor, samarbetar med allierade företag och levererar till internationella kunder. Då är internationell kompetens, språk, marknadsförståelse och erfarenhet av andra regelverk en tillgång.

Den avvägningen är därför inte mellan säkerhet och öppenhet utan att skapa processer där Sverige kan vara både säkert och attraktivt för relevant kompetens.



Säkerhetsprövning som tillväxtfråga

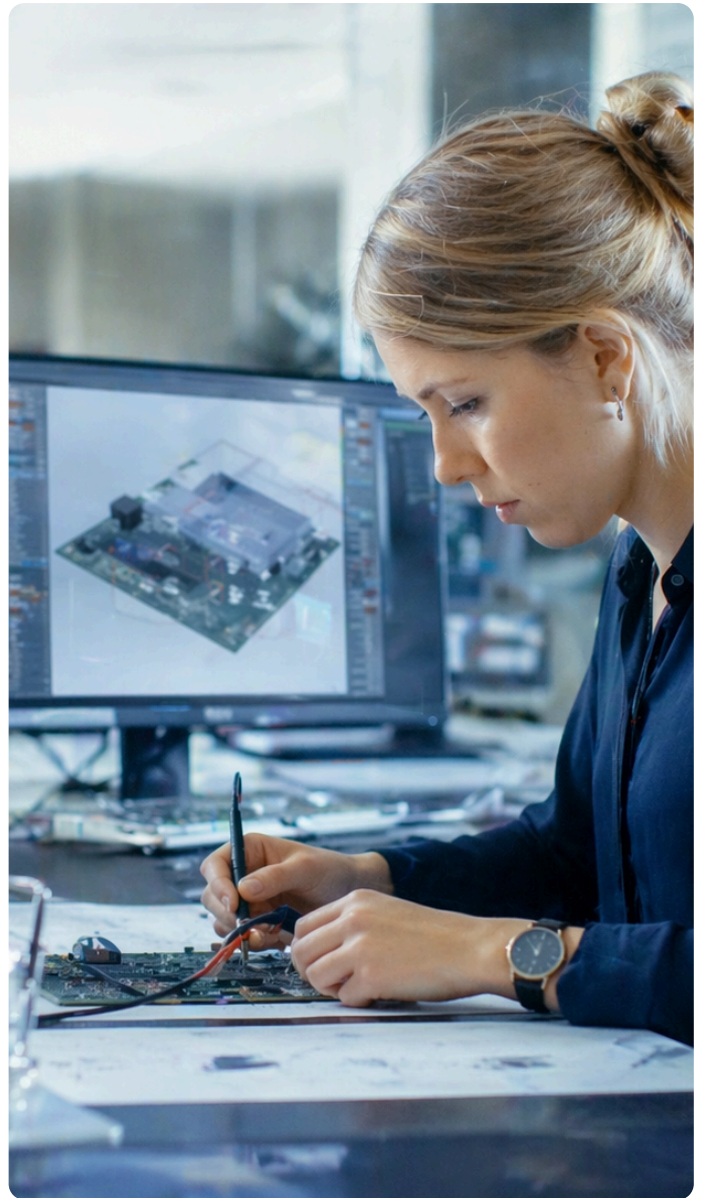
Säkerhetsprövningar är en nödvändig del av försvarsmarknaden. De skyddar Sverige, företagen, kunderna och de system som utvecklas. Men när nästan nio av tio svarande företag anger att säkerhetsprövningar påverkar rekryteringsprocesserna i hög eller viss grad behöver frågan också hanteras som en tillväxtfråga.

Försvarsföretag behöver kunna planera. De behöver kunna veta hur lång tid rekryteringsprocesser kan ta, vilka roller som kräver vilka prövningar, hur underlag ska utformas och hur företagen kan arbeta med kandidatflöden utan att sänka säkerheten. Osäkerhet i processen kan leda till förlorade kandidater, längre ledtider och svårare expansion.

Särskilt känsligt blir detta när konkurrensen om teknisk kompetens är hög. En systemutvecklare, ingenjör eller produktionsexpert kan ofta välja mellan flera arbetsgivare. Om försvarsföretagens processer upplevs som otydliga eller långsamma riskerar kandidater att välja andra sektorer.

Det är därför angeläget att säkerhetsprövningar utvecklas med fokus på kvalitet, förutsebarhet och tempo. Det handlar inte om att göra avkall på säkerheten. Det handlar om att bygga processer som fungerar i den volym och det tempo som det nya säkerhetsläget kräver.

Möjliga åtgärder kan vara bättre vägledning till företag, tydligare rollklassificering, ökad utbildning i säkerhetsskydd, bättre samordning mellan kund och leverantör samt mer strukturerad planering av säkerhetsprövning i större upphandlingar och projekt.



Företagens egna verktyg: kultur, ledarskap och mening

Kompetensförsörjning löses inte enbart genom utbildningspolitik. Företagen har ett stort eget ansvar. De behöver vara attraktiva arbetsgivare, erbjuda utveckling, bygga starka ledarskap och skapa arbetsmiljöer där medarbetare vill stanna.

Medlemsenkäten visar att företagen redan arbetar med detta. Stark företagskultur och tydliga värderingar är det vanligaste svaret på hur företagen attraherar och behåller talanger. Arbetsmiljö och välmående, konkurrenskraftig lön och förmåner samt samarbete med universitet lyfts också fram.

Detta är viktigt. Försvarsföretag har en stark berättelse att erbjuda. Den som arbetar i ett försvarsföretag bidrar till något mer än en produkt. Arbetet kan bidra till Sveriges säkerhet, Ukrainas försvar och förmågan att skydda demokratiska samhällen. Det är en konkurrensfördel, särskilt i en tid när många yngre söker arbete med tydligt syfte.

Arbetsgivarattraktivitet behöver byggas i två nivåer. Det enskilda företaget behöver erbjuda bra ledarskap, utveckling, tydliga karriärvägar och en arbetsmiljö där medarbetare vill stanna och växa. Samtidigt behöver försvarsmarknaden som helhet bli bättre på att visa bredden av roller och karriärvägar.

För att omsätta intresse i rekrytering behöver försvarsmarknaden också göra vägarna in tydligare. Fler studenter, yrkesverksamma och karriärväxlare behöver se att sektorn rymmer många typer av roller - inte bara ingenjörer eller militär erfarenhet. Samtidigt behöver branschen vara tydlig med sitt samhällsuppdrag: att bidra till säkerhet, stabilitet, demokratiska värden och Sveriges och Europas försvarsförmåga. En sådan berättelse behöver kombineras med goda arbetsvillkor, utvecklingsmöjligheter och en arbetsmiljö där fler medarbetare kan växa över tid.

Det handlar inte bara om ingenjörer eller om de mest synliga systemen. Försvarsföretag behöver kollegor inom produktion, mjukvara, juridik, ekonomi, inköp, kvalitet, säkerhetsskydd, projektledning och ledarskap. Den gemensamma berättelsen bör därför handla om kombinationen av avancerad teknik, kvalificerade kollegor, försvarsmiljö, ansvar och möjligheten att bidra till Sveriges och Europas säkerhet.

Men mening räcker inte. Företagen behöver också erbjuda professionell utveckling, moderna arbetsplatser, möjlighet att arbeta på distans, bra ledarskap, möjlighet att växa och tydliga karriärvägar. Det gäller särskilt när konkurrensen om kompetens är hård.

Ledarskapet blir därför en del av kompetensförsörjningen. Företag som växer snabbt behöver ledare som kan hantera osäkerhet, bygga team, fatta beslut, prioritera och samtidigt upprätthålla kvalitet, säkerhet och affärsmässighet. I enkäten lyfts förändringsledning, teamförmåga och snabb beslutsförmåga som viktiga ledarkompetenser. Det är en rimlig bild av en marknad där efterfrågan ökar samtidigt som regelverk, teknik och kundkrav förändras.

Europa rör sig i samma riktning

Sverige är inte ensamt. Kompetensförsörjning i försvarssektorn har blivit en europeisk fråga. EU-kommissionen beskriver på sidan [Skills in the defence sector](#) att den europeiska försvarssektorn genomgår stora förändringar till följd av geopolitiska utvecklingar, behovet av att stärka den tekniska och industriella basen och ambitionen att öka produktion, accelerera innovation och utveckla militärtekniska förmågor.

Detta är relevant för Sverige av tre skäl. För det första konkurrerar svenska företag om samma kompetens som andra europeiska försvarsföretag. Om andra länder bygger starkare kompetenssystem kan svenska företag hamna i ett sämre läge.

För det andra kommer EU:s försvarsinitiativ att påverka vilka kompetenser som efterfrågas. Om EU prioriterar produktion, gemensamma upphandlingar, försörjningstrygghet, digital teknik, rymd och AI kommer företag att behöva människor som kan arbeta i dessa miljöer.

För det tredje kan Sverige använda europeiska initiativ för att stärka vår egen kompetensbas. Det kan handla om utbildningssamarbeten, mobilitet, gemensamma kompetensprogram, projekt inom EDF/EDIP och koppling mellan företag, lärosäten och myndigheter.



Vad behöver göras?

Stärk teknikutbildningarna

Sverige behöver fler som väljer teknik, matematik och naturvetenskap. Det kräver insatser i grundskola, gymnasium, högskola och yrkeshögskola. Teknik behöver synas tidigare och kopplas till konkreta samhällsutmaningar, inklusive försvar, beredskap, energi, rymd, digitalisering och industriell utveckling. Ingenjörsutbildningar bör ges förutsättningar att hålla hög kvalitet, med tillräcklig lärarledd tid, laborationer och koppling till praktiska problem.

Bygg produktionskompetens

Produktionsförmåga är en strategisk fråga. Sverige behöver fler utbildningsvägar till produktionsteknik, CNC, automation, kvalitet, svetsning, montage, underhåll och teknisk dokumentation. Yrkeshögskolan, gymnasial yrkesutbildning och företagsnära utbildningar bör användas mer aktivt för att möta försvarsföretagens behov där produktionen är avancerad, automatiserad – och samtidigt särskilt reglerad.

Utveckla tvärvetenskapliga teknikutbildningar

Försvarsföretag behöver kompetens som kombinerar programvara, elektronik, radioteknik, data, säkerhet och produktion. Utbildningssystemet bör därför bygga fler moduler som kombinerar inbäddad programmering, RF-teknik, elektronikdesign, systemtest, säker mjukvaruutveckling och design för tillverkningsbarhet.

Gör Secure-by-Design till kärnkompetenser

Informationssäkerhet bör hanteras som en del av normal programvaruproduktion. Personer som utbildas inom mjukvara, data och systemutveckling behöver förstå säkra utvecklingskedjor, granskningsbara driftsättningspipelines och säkerhetsarkitektur i reglerade miljöer.

Skapa fler utbildningar för yrkesverksamma

Försvarsföretagens medarbetare behöver kontinuerligt kunna bygga ny kompetens. Korta kurser, modulära utbildningar och branschnära program behövs inom exempelvis säkerhetsskydd, exportkontroll, försvarsteknik, Nato-standarder, produktionsberedning, systemintegration, cyberrobusthet och militär miljöförståelse.

Bygg simulerings- och testmiljöer

Sverige behöver fler utbildnings- och testmiljöer där studenter och yrkesverksamma kan öva på att kombinera hårdvara, mjukvara, sensorer, radioteknik, datatjänster och digitala tvillingar. Det skulle stärka kopplingen mellan teori, test, produktion och användning.

Miljökunskap är en kompetens

Erfarenhet från värnplikt, Hemvärnet, frivilliga försvarsorganisationer eller arbete nära Försvarsmakten bör ses som relevant kompetens i försvarsföretag. Den ger förståelse för kund, användare, miljö och krav.

Gemensam försvarsförståelse

Försvarsmakten, FMV, lärosäten och försvarsföretag bör pröva gemensamma utbildningsformat som ger fler medarbetare grundläggande förståelse för försvarsmiljö, materielprocesser, säkerhetsskydd, Systems Engineering, ILS och kravhantering. Det skulle stärka den gemensamma kompetensbasen och särskilt hjälpa mindre företag och nya aktörer som har svårt att bygga egna utbildningsstrukturer.

Förbättra säkerhetsprövningarnas förutsebarhet

Säkerhetskraven ska vara höga. Men processerna behöver vara tydliga, förutsebara och dimensionerade för tillväxt. Företag behöver bättre stöd i hur roller ska bedömas, hur processer kan planeras och hur rekrytering kan ske utan onödiga ledtider.

Använd internationell kompetens klokt

Internationell kompetens behövs. Sverige bör utveckla tydligare sätt att använda internationella specialister där det är möjligt, samtidigt som säkerhetsskydd och regelverk hanteras. Det kräver vägledning, planering och bättre förståelse för vilka roller som är möjliga att öppna och vilka som kräver särskilda begränsningar.

Stärk samverkan

Kompetensförsörjning kan inte lösas i stuprör. Försvarsföretag, Försvarsmakten, FMV, lärosäten, yrkeshögskolor, regioner och politiska beslutsfattare behöver en mer samlad bild av vilka kompetenser som behövs och hur behoven förändras. Detta bör ske kontinuerligt, inte genom enstaka kartläggningar.



Foto: BAE Systems Bofors

Kompetens är en strategisk möjlighet

Sverige har en möjlighet att stärka sin försvarsförmåga, sin tekniska konkurrenskraft och sin roll i Nato och Europa. Försvarsföretagen är centrala för att detta ska bli verklighet. De utvecklar, producerar och levererar den teknik och de system som krävs för att politiska ambitioner ska bli försvarsförmåga.

Men företagen kan inte växa snabbare än kompetensen tillåter. Om rätt medarbetare saknas förblir efterfrågan en möjlighet på papperet. Om rätt medarbetare finns kan Sverige bygga starkare företag, bättre leveranser och större operativ effekt.

Kompetensförsörjningen för försvarsföretag bör därför behandlas som en strategisk samhällsfråga. Den berör utbildningspolitik, arbetsmarknadspolitik, försvarspolitik, innovationspolitik och näringspolitik. Den kräver fler teknikutbildade, starkare produktionskompetens, bättre vidareutbildning, effektivare säkerhetsprocesser och en djupare förståelse för den militära miljön.

Det avgörande är att se kompetens som en möjlighet. Sverige har företag som vill växa. Sverige har teknik som är relevant. Sverige har erfarenhet av att utveckla avancerade lösningar för krävande försvarsmiljöer. Nästa steg är att säkra de som kan göra det möjligt.

Sverige har inte bara en efterfrågeökning på försvarsmarknaden. Sverige har en kompetensmobilisering framför sig.

Om försvarsföretagen ska fortsätta växa i nuvarande tempo behöver hundratals nya kollegor varje månad hitta vägen in i företag, myndigheter och leverantörsled. Det är en utmaning - men framför allt en möjlighet att bygga försvarsförmåga, teknikbas och framtida konkurrenskraft. Tillsammans.



Försvarskarriär.se är ett samarbete mellan SOFF:s medlemsföretag och försvarsmyndigheterna. Samarbetet syftar till att tillgängliggöra de karriärmöjligheter som finns inom sektorn – från examensarbete och traineetjänster till möjligheter för dig som är intresserad av att byta till en arbetsgivare i försvarssektorn.

Försvarskarriär är ett partnerskap mellan Säkerhets- och försvarsföretagen (SOFF), Försvarsmakten, Fortifikationsverket, Försvarets materielverk (FMV) och Försvarets radioanstalt (FRA).

Källor och underlag

SOFF, [medlemsenkät om ledarskap och kompetensförsörjning, 2025](#).

SOFF, underlag från medlemsföretag och intervjuer.

SOFF, [Branschstatistik 2025: en breddning av marknaden](#).

SOFF, [Branschstatistik 2024: Marknaden ökade med 55% - fortsatt tillväxt att vänta](#).

EU-kommissionen, [Skills in the defence sector](#).

EU-kommissionen, [European Defence Industrial Strategy - EDIS](#).

EU-kommissionen, [European Defence Industry Programme - EDIP](#).

EU-kommissionen, [White Paper for European Defence - Readiness 2030](#).

EU-kommissionen, [Union of Skills](#).

Arbetsförmedlingen, [Här är yrken med bäst jobbchanser](#).

SCB, [Lediga jobb och rekryteringsbehov, 3:e kvartalet 2024](#).

Teknikföretagen, [Det har blivit svårare att hitta rätt kompetens](#).

UKÄ, [Ingenjörsutbildningarnas rekryteringsbaser](#).

Sveriges Ingenjörer, [Lägre lön gör att unga inte söker de ingenjörsutbildningar Sverige behöver](#).

Saab, [Q2 2025 results - Accelerating growth and strengthening our market position](#).

Universum, [Saab Defence & Security - Sweden rankings 2025](#).

FMV, [FMV rankas som en av Sveriges mest attraktiva arbetsgivare](#).

Capgemini Digital Transformation Institute, Cybersecurity Talent: The Big Gap in Cyber Protection, 2018.



SOFF

Att välja försvar innebär att välja
att göra skillnad och att stå upp
för demokratiska värderingar

Vi arbetar alla för en och
samma ambition – ett starkare
skydd och försvar av Sverige

Vill du också göra skillnad?
Bli en del av Sveriges
försvarsförmåga

www.soff.se