



Myndigheten för
samhällsskydd
och beredskap

Fältguide för myndigheters samverkan med frivilliga och frivilligorganisationer under en kris

En vägledning från MSB

MSB:s kontaktpersoner:

Pernilla Hultén, 010-240 41 51

Johan Rådman, 010-240 52 26

Vendela Dobson, 010-240 43 98

Publikationsnummer MSB956 – juni 2016

ISBN 978-91-7383-631-9

Förord

Skogsbranden i Västmanland 2014 och flyktingsituationen 2015 är två större händelser som gjort tydligt hur viktigt det är att samhället kan ta emot hjälp från frivilliga. Frivilligorganisationer och spontanfrivilliga både kan och vill bidra vid olyckor och kriser, och deras stöd behövs.

Samtidigt visar dessa situationer att det finns svårigheter, där några av de största är frågor om avtal och ersättning samt ledning och samordning. Det finns behov av information om juridiska och ekonomiska förutsättningar för samverkan.

Politiskt finns det också en tydlig vilja att lyfta fram frivilliga inom krisberedskapen. Regeringen framhåller bland annat att planeringen av samhällets krisberedskap bör innehålla ett utvecklat frivilligperspektiv. Berörda myndigheter, kommuner och landsting bör enligt regeringen i högre grad eftersträva samverkan med berörda frivilligorganisationer.¹

Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB) har till uppgift att stödja och främja användningen av frivilliga inom krisberedskapen. Det kan tyckas paradoxalt att bidra med denna skrift, där rekommendationen är att samverka genom anställning. Är inte det dyrt, krångligt och begränsande av de frivilliga krafterna? Alla frivilliga vill inte heller avlönas - vad händer med det renodlat ideella engagemanget? Det är viktiga frågor att tydliggöra, även om det inte är skriftens syfte att besvara dem. Det råder enligt MSB:s uppfattning brist på enkla samverkansformer som uppfyller de krav som ställs på myndigheter, såsom tydliga ansvarsförhållanden och befogenheter.

Den här Fältguiden hoppas vi därför ska kunna ge stöd för kommuner, regioner och landsting, länsstyrelser och andra myndigheter inför kommande kriser, så att vi blir bättre på att ta emot det stöd som erbjuds av frivilliga krafter.

Helena Lindberg

Generaldirektör

¹ Proposition 2014/15:109 Försvarspolitisk inriktning – Sveriges försvar 2016-2020.

Inledning

Syftet med denna Fältguide är att utifrån rådande juridiska och ekonomiska förutsättningar belysa viktiga frågor vid samverkan mellan myndigheter och frivilliga eller frivilligorganisationer. Målet med skriften är att bidra till välfungerande samverkan, som måste anpassas efter en rad intressen, rådande omständigheter och lagkrav.

Fältguiden är tänkt att kunna läsas både som helhet och i valda delar. Den innehåller därför en del stycken som kommer igen på flera ställen. MSB arbetar under 2016 med en mer omfattande vägledning för myndigheters samverkan med frivilliga.

Det finns en mängd olika typer av frivilliga resurser som kan stärka såväl samhällets som den enskildes förmåga att hantera en kris. Det kan vara organisationer med uppdrag att stödja det offentliga, organisationer som kan bidra inom ramen för sin egen verksamhet, tillfälliga organisationer eller ”spontanfrivilliga” (den enskilda människan som inte är medlem i en frivilligorganisation men som vill bidra med sin egen förmåga). Denna Fältguide handlar om samverkan mellan medlemmar i ideella organisationer och offentliga aktörer, och mellan själva organisationerna och offentliga aktörer.

Fältguiden är tänkt att vara stöd och hjälp för offentliga aktörer och frivilligorganisationer som vill samverka under en kris. Den ersätter inga avtal, lagar eller regler. Ansvaret för tillämpningen av innehållet i Fältguiden vilar på respektive aktör.

Innehållsförteckning

1. Samverkansformer	12
1.1 Om avtal	12
1.2 Vad ett avtal ska innehålla.....	12
1.3 Myndighetsutövning.....	12
2. Val av samverkansform	14
2.1 Avtal mellan en myndighet och en frivillig.....	14
2.1.1 Anställningsavtal.....	14
2.1.2 Uppdragsavtal	15
2.2 Annan samverkan med frivilliga.....	15
2.2.1 Muntlig eller skriftlig överenskommelse	15
2.2.2 Viktigt att tänka på.....	15
2.3 Upphandlat avtal mellan en myndighet och en frivilligorganisation	16
2.3.1 Upphandlat uppdrag	16
2.3.2 Villkor för samverkan.....	17
2.4 Annan samverkan med frivilligorganisationer	17
2.4.1 Muntlig eller skriftlig överenskommelse	17
2.4.2 Viktigt att tänka på.....	17
3. Ersättning	19
3.1 Ersättning till frivilliga som anställs av en myndighet	19
3.2 Ersättning till frivilliga med uppdragsavtal	19
3.3 Ersättning till frivilliga utan anställningsavtal	19
3.4 Ersättning till frivilligorganisation med upphandlat avtal	20
3.5 Ersättning till frivilligorganisation utan upphandlat avtal	20
4. Försäkring	21
5. Sekretess och säkerhet.....	22
5.1 Sekretess	22
5.2 Säkerhetsfrågor	22
5.3 Registrering av personuppgifter.....	22
Bilaga 1: Frivilligorganisationer inom krisberedskapen	23
Bilaga 2: Exempel på krisinsatser från frivilligorganisationer ...	26
Bilaga 3: Anställningsinformation enligt 6c § LAS för anställda inom staten	29
Bilaga 4: Mall för sekretesserinran	31
Bilaga 5: Andra skrifter på samma tema	33

Avgränsningar

Civilt försvar och totalförsvar

Fältguiden avser bara fredstida samverkan inom krisberedskapen. Därför berörs inte frågor om civilt försvar, där frivilligorganisationer har en viktig roll.

Förordningen (1994:524) om frivillig försvarsverksamhet

Den s k frivilligförordningen gäller bara uppdrag inom totalförsvaret och ingår därmed inte här, eftersom vi bara avser fredstida samverkan inom krisberedskapen.

IOP – Idéburet offentligt partnerskap

IOP är en relativt nyutvecklad samverkansform för ideella organisationer och offentliga aktörer, som utvecklades 2010 av Forum – idéburna organisationer med social inriktning. Det beskrivs som ett partnerskap där syftet är att stötta en specifik idéburen verksamhet, ett slags mellanting mellan verksamhetsbidrag och offentliga upphandling. Förutsättningarna för att använda IOP är ett antal kriterier som är tänkta att möta de juridiska kraven i olika lagar inklusive upphandlingslagstiftningen. Modellen är dock juridiskt oprövad och vi bedömer att det är mindre sannolikt att en sådan samverkansform väljs inom Fältguidens område, det vill säga mitt under en pågående kris. Av dessa skäl tar vi inte upp den specifikt i Fältguiden. Välfärdsutredningen kan däremot komma att beröra den problematik IOP handlar om.

Samhällsstörning

Samhällsstörning är ett begrepp som MSB ofta använder och förespråkar ska användas av andra. Det är dock mer omfattande än kris/krissituation eftersom det även omfattar krig. Eftersom Fältguiden enbart handlar om fredstida samverkan så används inte det begreppet här.

Räddningsinsats

Fältguiden avser offentliga aktörers möjlighet att ta hjälp av frivilliga genom olika former för samverkan vid en kris, när det inte är fråga om räddningsinsats. Därmed berörs inte olika typer av vardagsolyckor och frågor om tjänsteplikt enligt 6 kap 1 § i lag (2003:778) om skydd mot olyckor.

Spontanfrivilliga

Spontanfrivilliga är personer som vid en kris erbjuder sin hjälp och sina insatser till en myndighet eller en frivilligorganisation, men inte gör det genom sin anknytning till en frivilligorganisation. Dessa personer omfattas inte av denna Fältguide. För närvarande räknar vi även Missing People hit. De kan ses som en hybridform, som visserligen är en ideell organisation, men som i huvudsak organiserar sig med frivilliga inför varje insats för att sedan ”avorganisera sig” tills behov uppstår igen. MSB deltar i arbetet med en internationell ISO-standard som ska ge vägledning kring användning av spontanfrivilliga. Arbetet beräknas vara klart i september 2016.

Definitioner

Det finns flera begrepp som är viktiga att definiera för att tydliggöra vad denna Fältguide handlar om.

Frivillig

I Fältguiden används ordet frivillig för att i första hand beskriva personer som är medlemmar i en frivilligorganisation (ideell organisation) och som utifrån detta medlemskap kan och vill delta i krisberedskapsarbetet. Den frivillige kan bidra i en krissituation på flera olika sätt, både som individ och inom ramen för sin frivilligorganisation. Om den frivillige övergår till att bli tillfälligt anställd av en myndighet är personen i formell mening inte mer frivillig än andra anställda. I denna vägledning behåller vi dock beteckningen frivillig även då de anställts för en insats.

Frivillig försvarsorganisation (FFO)

Ett antal, närmare bestämt 18, av frivilligorganisationerna är så kallade frivilliga försvarsorganisationer som har som ändamål att bidra till landets civila och militära försvar. Begreppet "frivillig försvarsorganisation" definieras i förordningen (1994:524) om frivillig försvarsverksamhet. Enligt förordningen avser frivillig försvarsverksamhet sådan verksamhet som främjar totalförsvaret och som omfattar försvarsupplysning samt rekrytering och utbildning av frivilliga för uppgifter inom totalförsvaret. En organisation som bedriver frivillig försvarsverksamhet benämns frivillig försvarsorganisation. Samtliga finns listade i bilaga 1 i denna Fältguide.

Frivillig resursgrupp (FRG) och regional resursgrupp (RRG)

En frivillig resursgrupp är en extra resurs som kan vara eller är en del av den kommunala krishanteringen. Kommunen är huvudman och uppdragsgivare. Det är en strukturerad form av samarbete mellan en kommun och medlemmar från de frivilliga försvarsorganisationerna. På regional nivå finns exempel på motsvarigheten till en FRG men kallas då regional resursgrupp (RRG).

Frivilligorganisation/ideell organisation (ideell förening)

Det finns ingen exakt definition av begreppet frivilligorganisationer, men det är ett vanligt förekommande samlingsbegrepp för ideburna organisationer² som verkar i samhället med syftet att driva en eller flera idéer/ändamål utan att ha ekonomiskt vinst som mål. Många av dem använder frivilliga och inte sällan oavlönade insatser för en större eller mindre del av sin verksamhet. Ofta används begreppet "ideell organisation" med samma innebörd. Andra begrepp kan vara organisationer inom det civila samhället, som då inte avser att definiera vad som inte är försvaret, utan vad som varken är staten, marknaden eller det enskilda hushållet.³ Begreppet "NGO" förekommer också, dvs "Non Governmental Organization". Det handlar t.ex. om organisationer med

² Ideell förening är den vanliga associationsformen, men även registrerade trossamfund och vissa verksamhetsdrivande stiftelser kan räknas hit.

³ Se vidare definitionen i En politik för det civila samhället (prop. 2009:10/55).

sociala/samhälleliga ändamål, idrottsföreningar och församlingar inom olika samfund. I denna guide använder vi begreppet frivilligorganisation, oavsett juridisk form. Som framgått kan dessa inkludera många olika typer av ideella organisationer och sammanslutningar inom den ideella sektorn, och spänner över breda verksamhetsområden.

Frivilligt arbete och ideellt arbete

Av definitionen av frivillig följer att allt frivilligt arbete inte behöver vara ideellt i bemärkelsen utan ekonomisk ersättning. Frivilligheten utgörs i stället på Fältguidens område av ett engagemang för krisberedskap och krishantering. De frivilliga är personer som utöver sitt vardagsliv och ordinarie arbete vill göra en insats för samhället om och när det behövs, en vilja att på ett organiserat sätt göra en insats. En del frivilligorganisationer utför större eller mindre delar av sitt arbete med avlönad, anställd personal. Organisationerna är ändå ideella i bemärkelsen att ekonomisk vinst inte är målet, utan förverkligandet av ett ändamål.

Kris/samhällsstörning

MSB har tagit fram en rapport om bred samverkan vid olika typer av allvarliga händelser, ”*Gemensamma grunder för ledning och styrning vid samhällsstörningar*”. Där har MSB initierat ett vidgat begrepp för det som hotar samhället, begreppet *samhällsstörningar*. Det omfattar olika typer av hot som olyckor, kriser och krig. Begreppet ersätter dock inte andra uttryck. Benämningar som olycka, kris, krig, krigsfara och extraordinär händelse relaterar till den rättsliga regleringen av hur samhället förebygger och hanterar hot mot det som ska skyddas. Rapporten ”*Gemensamma grunder*” lyfter fram att benämningar är viktiga för att beskriva olika aktörers uppgifter, roller och formella ansvar vid hantering av olika företeelser och händelser. Eftersom denna Fältguide handlar om just juridiska förutsättningar för samverkan mellan offentliga aktörer och frivilliga eller frivilligorganisationer inom krisberedskapen enbart under fredstid, väljer vi att använda begreppen kris och krisberedskap (inte samhällsstörningar).

Krisberedskap

Begreppet krisberedskap definieras i 4 § förordningen (2015:1052) om krisberedskap och bevakningsansvariga myndigheters åtgärder vid höjd beredskap som förmågan att genom utbildning, övning och andra åtgärder samt genom den organisation och de strukturer som skapas före, under och efter en kris förebygga, motstå och hantera krissituationer.

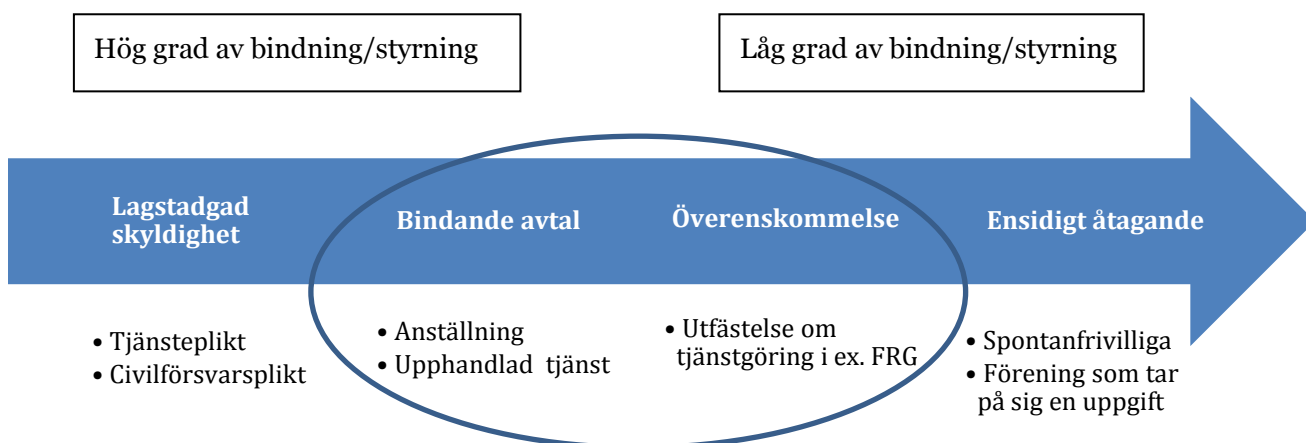
Myndighet

Med myndighet avses statliga myndigheter (centrala myndigheter och länsstyrelser), kommuner och landsting. Ibland används begreppet ”offentliga aktörer” och avser då samma grupper.

Översikt

En myndighet kan samverka med frivilliga och frivilligorganisationer på flera sätt. Grunden för samverkan är att det finns ett gemensamt intresse och förmåga att lösa en krissituation. Under en kris finns det fördelar (och är ibland nödvändigt) att använda juridiska avtal för vissa typer av ansvar så att de inblandade parterna förstår den överenskomna ansvarsfördelningen, befogenheter och ersättning. Det är av central betydelse för parterna, men också för andra som blir berörda eller kommer i kontakt med frivilliga.

Samverkansformer



Figur 1: Olika samverkansformer mellan myndighet och frivillig eller frivilligorganisation från hög till låg grad av bindning och styrning. Cirkeln visar fokus för denna vägledning. Avtal är ibland nödvändigt eller särskilt lämpligt.

Den första frågan en myndighet måste ställa är om samverkan med den frivillige innebär någon form av myndighetsutövning. Om så är fallet måste den frivillige vara anställd av myndigheten och verka inom ramen för en delegation. En individ som är medlem i en frivilligorganisation får inte utföra myndighetsutövning utan stöd i lag. Vad som är myndighetsutövning beskrivs i denna vägledning. Är det oklart om uppgiften innebär myndighetsutövning eller inte, är sannolikt den bästa lösningen att anställa den frivillige för säkerhets skull.

Om det inte är fråga om myndighetsutövning kan myndigheten antingen samverka direkt med frivilliga, eller med frivilligorganisationerna där de frivilliga är medlemmar till exempel med uppgifter som att samordna gåvor, vägleda asylsökande från järnvägsstation till Migrationsverket och liknande arbetsuppgifter.

I princip står fyra huvudalternativ för samverkan till buds:

- A. samverkan med frivillig (individ) med anställnings- eller uppdragsavtal

- B. Annan samverkan med frivillig (individ)
- C. Samverkan med frivilligorganisation med upphandlat avtal
- D. Annan samverkan med frivilligorganisation

Det svenska förvaltningsrättsliga systemet är inte uppbyggt på frivillighet utan grunden för att utöva arbete för staten sker genom anställning (individer) eller genom upphandlade uppdrag (företag eller frivilligorganisationer). MSB anser att om en offentlig aktör behöver få vissa kravställda arbetsuppgifter utförda så bör den offentliga aktören därför anställa (eller upphandla). Då tydliggörs förhållanden om ansvar och befogenheter, ersättning, försäkring och sekretess. Vid anställning träder arbetsgivaransvaret in och det finns en tydlig struktur under krisarbetet. Vikten av att reglera förhållandena för samverkan blir tydliga även för dessa ställningstaganden:

- Förekommer det sekretessbelagd information i arbetsmiljön?
- Behöver den frivillige tillgång till passerkort och datasystem mm?
- Ska den frivillige företräda myndigheten eller agera i eget namn och på eget ansvar?
- Är försäkringsfrågorna omhändertagna med vald samverkansform?
- Ska samverkansformen vara juridiskt bindande?
- Är den valda samverkansformen tydlig för parterna?

När huvudalternativet för samverkan är valt finns i sin tur ofta flera underalternativ. Kapitlet *Val av samverkansform* i denna Fältguide är indelad efter de fyra huvudalternativen och underalternativen. För att underlätta för läsaren återkommer nedanstående figur under vart och ett av huvudavsnitten, med gråmarkerad ruta som orientering.

Frivillig (individ)	Frivilligorganisation	
A) Anställningsavtal Uppdragsavtal	C) Upphandlat uppdrag	Normalt utgår ekonomisk ersättning
B) Annan samverkansform	D) Annan samverkansform	Viss kompensation <i>till individer</i> kan förekomma utifrån Skatteverkets regler.

Figur 2: Denna tabell sammanfattar de huvudalternativ för samverkan som står till buds. De olika alternativen beskrivs närmare i denna Fältguide.

I vägledningen utvecklas även frågeställningar om ersättning, försäkring samt sekretess och säkerhet. Sist finns bilagor som ger exempel på frivilligorganisationer inom krisberedskapen, exempel på krisinsatser från

frivilligorganisationer, en mall för statligt anställningsavtal och en mall för erinran om sekretess. Respektive kommun och landsting har egna anställningsavtal.

1. Samverkansformer

De samverkansformer vi presenterar här utgår från fyra huvudalternativ, där vissa av valen i sin tur ger några olika alternativ. Vi har valt att avgränsa innehållet i denna vägledning till de möjliga vägar för samverkan som kan förekomma vid krissituationer⁴. MSB anser att om en myndighet behöver få vissa kravställda arbetsuppgifter utförda så bör myndigheten anställa (eller upphandla). Då tydliggörs förhållanden om ansvar och befogenheter, ersättning, försäkring och sekretess. Det är inte minst viktigt vid samverkan under en pågående kris.

1.1 Om avtal

För att fullgöra sina förpliktelser enligt lag och förordning kan myndigheter ingå avtal med olika aktörer i samhället. Samverkansaktörerna är i detta sammanhang enskilda individer, frivilligorganisationer eller frivilliga resursgrupper (FRG)⁵ där flera frivilligorganisationer samverkar.

Ett avtal är en muntlig eller skriftlig överenskommelse som medför rättigheter och skyldigheter för parterna. Fördelarna med ett skriftligt avtal är att det blir tydligare för berörda parter vad som är överenskommet, liksom fördelningen av ansvar, rättigheter och skyldigheter. Det är viktigt för myndigheter att skilja mellan avtal med den frivillige (individen) och avtal med en frivilligorganisation.

1.2 Vad ett avtal ska innehålla

Avtalet ska reglera villkoren för ansvar, tidsomfattning och ersättning. Även försäkringsskydd och de sekretessregler som gäller bör framgå av avtalet. Det gäller oavsett vem myndigheten ingår avtal med (frivillig eller frivilligorganisation).

1.3 Myndighetsutövning

Med myndighetsutövning avses utövning av befogenhet att för enskild bestämma om förmån, rättighet, skyldighet, disciplinpåföljd, avskedande eller annat jämförbart förhållande.

⁴ Exempelvis på andra samverkansformer är idéburet offentligt partnerskap, en samverkansform som Forum tog fram 2010. Denna modell är inte juridiskt prövad, även om det finns en rättslig utredning om detta. Ett annat exempel på samverkan är verksamhet som frivilligorganisationer utför med särskilt bidrag.

⁵ FRG räknas som en kommunal resurs, men det finns också regionala resursgrupper (RRG) som kan vara en samverkansaktör.

Beroende på situationen och behovet finns olika former för samverkan, men myndigheter får inte lämna över alla typer av uppgifter eller gå till väga hur som helst i samverkan med frivilliga. När myndigheten utför myndighetsutövning ska den som representerar myndigheten som huvudregel vara anställd. Det är lagstadgat att myndighetsutövning inte får överlämnas till en enskild annat än med stöd av lag, eftersom dessa uppgifter är så viktiga och kan få så stor betydelse för enskilda att myndigheten inte kan lämna ut ansvar och kontroll över detta. Gränsdragningen för vad som är myndighetsutövning har också betydelse för skadeståndsreglerna.

2. Val av samverkansform

2.1 Avtal mellan en myndighet och en frivillig

Frivillig (individ)	Frivilligorganisation	
Anställningsavtal Uppdragsavtal	Upphandlat uppdrag	Normalt utgår ekonomisk ersättning
Annan samverkansform	Annan samverkansform	Viss kompensation <i>till individer</i> kan förekomma utifrån Skatteverkets regler.

2.1.1 Anställningsavtal

MSB rekommenderar anställning som samverkansform för frivilliga som hjälper till med uppgifter som hör till myndighetens ansvarsområde under en kris. I och med anställningen regleras förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare t ex vad gäller lön, arbetsgivaransvar, försäkring och sekretessfrågor. Även myndigheter som tecknat någon form av avtal med enskilda individer innan en kris har inträffat bör vid pågående krisinsats teckna anställningsavtal.

För myndigheten är det viktigt att veta att avtal som tecknats i förväg, t. ex. en avsiktsförklaring om tjänstgöring, aldrig kan tvinga eller garantera en viss arbetsinsats vid en viss tid från den frivillige. En frivilligs ordinarie arbetsgivare är heller inte skyldig att ge den frivillige ledigt. Den frivillige är till dess att ett anställningsavtal är påskrivet just frivillig.

Har uppdragsgivaren kollektivavtal bör detta användas även vid anställning av frivilliga. De flesta myndigheter har färdiga mallar för anställningsavtal, men det finns en exempelmall för statliga myndigheter i denna Fältguide (se bilaga). Kommuner och landsting har egna anställningsavtal.

När anställningsavtalet träder i kraft är individen anställd av myndigheten och omfattas därmed av myndighetens regelverk. Det är då ingen skillnad mellan den frivillige och övrig personal. Det är viktigt att det framgår av anställningsavtalet om det rör sig om en tillsvidareanställning eller en tidsbegränsad anställning (det senare är mest aktuellt vad gäller frivilliga).

Vid statlig (dock ej kommunal) anställning är lagen om offentlig anställning (LOA, 1994:260) tillämplig, vilket bl.a. innebär att hänsyn endast ska tas till förtjänst och skicklighet⁶ vid statlig anställning.

⁶ Se Arbetsgivarverkets skrift "Att anställa", <http://www.arbetsgivarverket.se/avtal-skrifter/skrifter/att-anstalla/>

2.1.2 Uppdragsavtal

Under vissa förutsättningar kan också uppdragsavtal tecknas med enskilda. Det är sannolikt inte så vanligt för frivilliga men vi kan inte utesluta att det skulle kunna förekomma. Eftersom arbetsrätten är en skyddslagstiftning är det primärt uppdragsgivaren, dvs. myndigheten som ska visa att det rör sig om ett uppdragsavtal och inte ett anställningsavtal. Uppdragsavtal kan i allmänhet tecknas om följande kriterier är uppfyllda:

- Uppdraget utförs självständigt och utan arbetsledning från myndigheten
- Uppdraget är kopplat till en viss person som inte kan bytas ut utan vidare
- Uppdraget utförs med egen utrustning
- Uppdraget är av mindre omfattning och utgör en del av personens sysselsättning

Med andra ord ska det likna ett uppdrag som annars hade kunnat läggas ut på ett företag eller en organisation. Det krävs inte F-skattsedel eller att det är fråga om ett förtroendeuppdrag för att denna typ av uppdrag ska kunna tecknas med enskilda.

2.2 Annan samverkan med frivilliga

Frivillig (individ)	Frivilligorganisation	
Anställningsavtal Uppdragsavtal	Upphandlat uppdrag	Normalt utgår ekonomisk ersättning
Annan samverkansform	Annan samverkansform	Viss kompensation <i>till individer</i> kan förekomma utifrån Skatteverkets regler.

2.2.1 Muntlig eller skriftlig överenskommelse

Det finns uppgifter som frivilliga har hjälpt till med utan anställningsavtal, exempelvis att ta emot och organisera gåvor från allmänheten i form av kläder eller leksaker vid ett asylboende. Samverkan sker då inom ramen för en överenskommelse, som kan vara skriftlig eller muntlig. Sådana överenskommelser är också avtal i juridisk mening.

Det finns ingen lag som direkt förbjuder detta, men problemet är att den frivilliges roll och befogenheter är mer oklara, liksom ansvarsförhållanden mellan parterna och även gentemot tredje man.

2.2.2 Viktigt att tänka på

Samverkan med frivilliga utan anställningsavtal förutsätter att det inte är fråga om myndighetsutövning (se avsnittet om myndighetsutövning).

En viktig fråga är om det kan förekomma sekretessbelagd information i miljön där den frivillige ska verka. MSB:s uppfattning är att frivilliga som kan komma i kontakt med sekretessbelagd information ska anställas. Frågor som gäller inpassering, tillgång till datasystem, säkerhetsklassade lokaler samt känslig utrustning måste uppdragsgivarens säkerhetsansvariga ta ställning till.

Det är också viktigt att notera att den frivillige utan anställningsavtal eller uppdragsavtal agerar som privatperson och normalt får ta ett personligt ansvar för sina handlingar, och själv stå för sitt försäkringsskydd. Se vidare kapitlet om försäkringar.

Överenskommelser (muntliga som skriftliga) kan vara juridiskt bindande. Det är inte avgörande om ersättning utgår.

Om myndigheten ger uppgifter till en frivillig ligger ansvaret som huvudman för verksamheten kvar hos myndigheten.

Myndigheten har ingen formell möjlighet att arbetsleda en frivillig som saknar anställnings- eller uppdragsavtal. Personen kan i princip göra som den vill inom lagens ramar, och också komma och gå som den vill. Detta formella förhållande hindrar dock inte att myndigheten ger information/instruktion som den frivillige väljer att följa. I den här typen av situation är det särskilt viktigt med tydlighet från båda parter, eftersom det är olyckligt om den frivilliges situation är oklar. Personen kanske tycker sig verka under anställningsliknande förhållande.

2.3 Upphandlat avtal mellan en myndighet och en frivilligorganisation

Frivillig (individ)	Frivilligorganisation	
Anställningsavtal Uppdragsavtal	Upphandlat uppdrag	Normalt utgår ekonomisk ersättning
Annan samverkansform	Annan samverkansform	Viss kompensation <i>till individer</i> kan förekomma utifrån Skatteverkets regler.

2.3.1 Upphandlat uppdrag

En myndighet kan teckna uppdragsavtal om insatser vid pågående kris med en frivilligorganisation. Då gäller lagen om offentlig upphandling (LOU) och tjänsten måste därför upphandlas. Det är för omfattande att i denna skrift gå in på detaljer i upphandlingslagstiftningen. Upphandlingslagstiftningen ger dock vissa möjligheter till selektiva förfaranden. Observera att myndighetsutövning normalt inte kan ingå i ett upphandlat uppdrag, samt att myndigheten fortfarande är huvudman för verksamheten.

Upphandlingar kan ta mycket tid i anspråk för såväl den som initierar förfarandet och den eller de som ska lägga anbud. I vissa lägen fungerar dock den enklare formen direktupphandling, och det går även att underlätta genom att ta fram ramavtal i förväg, som kan avropas vid en kris. Vid en riktigt svår kris där behov av förstärkning är akut, finns det möjlighet att göra avsteg från den ordinarie upphandlingsrutinen att annonsera. Det handlar dock enbart om särskilda fall, där vissa kriterier måste vara uppfyllda.⁷

Det finns i övrigt stora frihetsgrader för den som upphandlar enligt ordinarie rutiner i LOU att definiera syftet och kraven i ett förfrågningsunderlag. Upphandlingsmyndigheten har tagit fram råd och rekommendationer för hur mindre erfarna aktörer, såsom vissa ideella organisationer, kan gå till väga för att lägga anbud på ett uppdrag.

2.3.2 Villkor för samverkan

På nationell och regional nivå sluts ofta grundläggande avtal (som ibland kallas överenskommelser) mellan statliga myndigheter och olika frivilligorganisationer utifrån myndighetens ansvarsområde respektive organisationens kompetensområde. Avtalen handlar då inte om specifika uppdrag, utan syftar till att reglera vilka villkor som ska gälla när man samverkar under en kris.

2.4 Annan samverkan med frivilligorganisationer

	Frivillig (individ)	Frivilligorganisation	
	Anställningsavtal Uppdragsavtal	Upphandlat uppdrag	Normalt utgår ekonomisk ersättning
	Annan samverkansform	Annan samverkansform	Viss kompensation <i>till individer</i> kan förekomma utifrån Skatteverkets regler.

2.4.1 Muntlig eller skriftlig överenskommelse

En myndighet och en frivilligorganisation kan välja att samverka utan upphandlat avtal. Det sker då genom en överenskommelse, som kan vara antingen skriftlig eller muntlig. Sådana överenskommelser är också avtal i juridisk mening.

2.4.2 Viktigt att tänka på

Det är lagstadgat att myndighetsutövning inte får överlämnas till en enskild annat än med stöd av lag. Det innebär att en frivilligorganisation med

⁷ 4 kap 5 § lagen (2007:1091) om offentlig upphandling.

upphandlat avtal kan utföra uppgifter som inte är myndighetsutövning. Finns lagstöd kan även uppgifter som omfattar myndighetsutövning komma ifråga.

En viktig fråga är om det kan förekomma sekretessbelagd information i miljön där frivilliga ska verka. MSB:s uppfattning är att frivilliga som kan komma i kontakt med sekretessbelagd information ska anställas. Frågor som gäller inpassering, tillgång till datasystem och säkerhetsklassade lokaler samt känslig utrustning måste uppdragsgivarens säkerhetsansvariga ta ställning till.

Utgångspunkten i denna samverkan är att organisationen handlar i eget namn och med eget ansvar.

Det är viktigt att notera att även överenskommelser (muntliga som skriftliga) kan vara juridiskt bindande. Det är inte avgörande om ersättning utgår.

En myndighet kan inte överlåta ansvaret för den verksamhet som ligger inom myndighetens ansvarsområde till andra.

3. Ersättning

3.1 Ersättning till frivilliga som anställs av en myndighet

En frivillig som anställs av en myndighet får ersättning i form av lön, enligt de villkor som anges i anställningsavtalet. Som anställd omfattas man av de lagar och kollektivavtal som gäller på arbetsplatsen.

Det är vanligt att kommunerna följer ersättningsnivåerna i RIB-avtalet för frivilliga i FRG – men det innebär inte att dessa personer är anställda eller följer övriga villkor i RIB⁸. Tillämpligt kollektivavtal ska användas. Vilket avtal som är tillämpligt beror på arbetets art. Avtalsinnehållet, däribland lön, andra ersättningar och tillämpligt kollektivavtal, bör framgå skriftligen – t.ex. av informationen enligt 6 c § LAS (se bilaga 3). Det bör också regleras om resor ska räknas in eller inte. Det är även viktigt att lämna tydlig information till den frivillige om hur krav ska styrkas.

3.2 Ersättning till frivilliga med uppdragsavtal

Det är inte självklart att en person med uppdragsavtal får ersättning för sin arbetsinsats. Om ersättning utgår ska det regleras i avtalet. Det kan vara fråga om arvodering, vilket skiljer sig från anställningsavtal genom att arbetsgivare inte har samma arbetsrättsliga ansvar. Det är myndigheten som har bevisbördan att en person inte är anställd utan har uppdragsavtal. Det är dock sannolikt ovanligt med uppdragsavtal för frivilliga under en krissituation, men vi kan inte utesluta att det kan förekomma.

3.3 Ersättning till frivilliga utan anställningsavtal

Enligt Skatteverket kan reseersättning med högst 18:50 kr/mil eller ersättning för kollektivtrafik lämnas utan att den frivillige ska ses som anställd. Lunch eller ersättning för telefonkostnader är inte möjligt att ersätta eller erbjudas som ersättning utan att Skatteverket anser att den frivillige får ersättning för utfört arbete (lön).

⁸ RIB-avtalet är inte tillämpligt som kollektivavtal för andra områden än för det förkortningen avser, dvs räddningstjänstpersonal i beredskap.

3.4 Ersättning till frivilligorganisation med upphandlat avtal

Ersättning bestäms av det upphandlade avtalet. Ersättningen ska inte vara oskälig för någon part. I de fall det är ett upphandlat uppdrag kommer ersättningen att framgå i den vinnande offerten. I annat fall utgörs ersättningen av vad som är överenskommet i avtalet. Det bör där också framgå vad som ingår i denna ersättning.

3.5 Ersättning till frivilligorganisation utan upphandlat avtal

Ekonomisk ersättning kan inte utgå till frivilligorganisationer som saknar upphandlat avtal. När en myndighet köper någonting så måste det ske i enlighet med LOU. Det är viktigt att känna till att om förfarandet strider mot LOU kan avtalet ändå vara juridiskt bindande. Dessutom riskerar myndigheten att få betala skadestånd till förfördelad tredje part och upphandlingsskadeavgift till staten.

4. Försäkring

Försäkringsfrågan måste klargöras tydligt innan en myndighet tar hjälp av en frivillig vid en krissituation. Med ett anställningsavtal regleras förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare automatiskt vad gäller bland annat arbetsgivaransvar och försäkringsfrågor. Med anställning ingår arbetsskadeförsäkring. Det innebär också att principalansvaret normalt sett råder, d v s att arbetsgivaren ansvarar för om den anställda genom fel eller försummelse orsakar sak- eller personskada i tjänsten. Har den frivillige uppgifter utan anställningsavtal, gäller inte myndighetens försäkring.

Vid upphandlat avtal måste försäkringsfrågan regleras i avtalet.

Speciallösning för frivilliga utan anställningsavtal vid flyktingsituationen 2015

Under flyktingsituationen hösten 2015 hanterade vissa frivilligorganisationer uppgifter åt Migrationsverket. De organisationer som saknade försäkring för sina medlemmar kunde försäkra dessa genom Kammarkollegiet, via Migrationsverkets försorg. Om behov skulle uppstå på nytt kan statliga myndigheter kontakta Kammarkollegiet för en diskussion om en liknande lösning.

5. Sekretess och säkerhet

5.1 Sekretess

En utgångspunkt bör vara att frivilliga inte deltar i uppgifter som innebär att man kommer i kontakt med uppgifter som omfattas av sekretess utan att vara anställd av myndigheten ifråga. Får den frivillige ändå i viss omfattning del av sekretessbelagda uppgifter kan denne omfattas av bestämmelserna i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400). En anställning medför alltid att sekretessbestämmelserna gäller, även om anställningen är kortvarig. MSB:s uppfattning är att frivilliga utan anställningsavtal inte bör verka i en miljö där sekretessbelagd information kan förekomma.

5.2 Säkerhetsfrågor

Myndigheten måste bedöma om arbetsuppgifterna som ska utföras vid en krisinsats är säkerhetsklassade, dvs. om anställning eller annat deltagande i verksamhet innebär tillgång till sekretessbelagda uppgifter med betydelse för rikets säkerhet. Samma regler gäller för de frivilliga som anställs som för alla andra anställda.

5.3 Registrering av personuppgifter

Register över personer som upprättats av organisation, företag eller myndighet omfattas av personuppgiftslagen (PuL). Viktigt att tänka på för den som upprättat eller hanterat ett register är att veta vilka uppgifter som får registreras och att begära in samtycke från personen för registrering av uppgifter. Detta gäller till exempel de listor på frivilliga som upprättas inom ramen för samarbete mellan en frivillig försvarsorganisation och en myndighet.

Registerkontroll vid verksamhet där frivilliga möter barn

Av lag (2013:852) om registerkontroll av personer som ska arbeta med barn framgår att ett utdrag ur belastningsregistret på begäran ska visas upp av den som erbjuds eller tilldelas uppgifter som innebär direkt kontakt med barn inom bland annat statlig verksamhet. Detta bör alltid tillämpas även i de fall en myndighet indirekt genom uppdrag till en frivilligorganisation tilldelar uppgifter som innebär att frivilliga kan komma eller kommer i kontakt med barn. Registerutdraget ska visas för den inom verksamheten som beslutar att anlita eller ta emot en uppdragstagare. Ansökan om registerutdrag görs via polisen. Observera att det tar tid för den frivillige att erhålla utdraget från Polisen. Processen i sig är dock relativt enkel och utförs via Polisens hemsida.

Bilaga 1: Frivilligorganisationer inom krisberedskapen

Det går naturligtvis inte att presentera en fullständig lista över alla de frivilligorganisationer som skulle kunna bidra med insatser inom krisberedskapen. Här följer exempel på organisationer som i någon form är involverade i krisberedskapsarbete, för att stärka den enskildes säkerhet eller för att stärka samhällets samlade säkerhet. Även andra organisationer kan självfallet vara aktuella för att stärka krisberedskapen.

Frivilliga försvarsorganisationer

Frivilliga försvarsorganisationer (FFO) är 18 frivilligorganisationer med särskild utpekad ställning enligt Förordningen (1994:524) om frivillig försvarsverksamhet. De bedriver verksamhet som omfattar försvarsupplysning samt rekrytering och utbildning av frivilliga för uppgifter inom krisberedskapen och totalförsvaret.

Organisationerna har olika inriktningar och kompetensområden och alla har idag etablerad samverkan med olika myndigheter och kommuner, men de är också öppna för nya samverkansmöjligheter, där deras kompetenser kommer till nytta. Medlemmarna är särskilt utbildade och förberedda för sina uppgifter. MSB beviljar årligen uppdragsersättning till de FFO som söker uppdragsersättning för utbildningar⁹. FFO:erna samverkar även med varandra bl.a. genom Frivilliga Försvarsorganisationernas Samarbetskommitté (FOS).

De 18 frivilliga försvarsorganisationerna är:

- Bilkåren (Sveriges Bilkårers Riksförbund)
- FAK (Frivilliga Automobilkårens Riksförbund)
- FFK (Frivilliga flygkåren)
- FMCK (Frivilliga Motorcykelkårens Riksförbund)
- FPF (Försvarets Personaltjänstförbund)
- FRO (Frivilliga radioorganisationen)
- FVRF (Flygvapenfrivilligas Riksförbund)
- IIR (Insatsingenjörerna)
- SBK (Svenska Brukshundklubben)
- SBS (Svenska Blå Stjärnan)
- SCF (Sveriges civilförsvarsförbund)
- SFF (Svenska fallskärmsförbundet)
- SLK (Svenska Lottakåren)

⁹ 13 av organisationerna sökte uppdragsersättning för verksamhetsåret 2016.

- SPSF (Svenska pistolskytteförbundet)
- SRK (Svenska röda korset)
- Svenska försvarsutbildningsförbundet (Försvarsutbildarna)
- SVK RF (Sjövärnskårernas Riksförbund)
- SvSF (Svenska skyttesportsförbundet)

För mer information och kontaktuppgifter se:

<http://www.frivilligutbildning.se/kontakt>

Frivillig resursgrupp (FRG)

En frivillig resursgrupp är en extra resurs som i många kommuner är en del av den kommunala krishanteringen. Det är en strukturerad form av samarbete mellan en kommun och medlemmar från de frivilliga försvarsorganisationerna. Dessa organisationer utbildar och övar sina medlemmar inom olika kompetensområden.

På regional nivå finns exempel på motsvarigheten till en FRG men kallas då regional resursgrupp (RRG).

Trossamfunden

Stödet från trossamfunden kan i krissituationer se ut på olika sätt. En viktig arbetsuppgift för trossamfunden är att skapa ett medmänskligt möte. Allt fler församlingar har medlemmar från olika delar av världen. Det innebär att det ofta finns en språklig och kulturell kompetens som kan underlätta i exempelvis mötet med asylsökande.

Bland anställda i trossamfunden finns bl.a. följande kompetenser:

- Präster och diakoner
- Ungdoms- och barnledare
- Musiker och kantorer
- Vaktmästare och hantverkare
- Husmödrar (ansvarar för församlingens verksamhet när det gäller förtäring)
- Ekonomer och administratörer
- Tolkar

Mer information finns hos Nämnden för statligt stöd till trossamfunden, SST:

www.sst.a.se

Exempel på andra ideella/frivilligorganisationer som kan verka inom krisberedskapen

- Brandskyddsföreningen
- Frivilligbrandkårerna
- Lantbrukarnas Riksförbund, LRF
- Missing people och Helping People
- Pensionärernas Riksorganisation, PRO
- Refugees Welcome
- Rädda Barnen
- Scouterna
- Stadsmissionerna

Bilaga 2: Exempel på krisinsatser från frivilligorganisationer

Insatser och samverkan under flyktingsituationen 2015

Här följer några exempel på insatser från frivilligorganisationer och trossamfund under flyktingsituationen hösten 2015. Informationen kommer från en enkät från MSB i november 2015. Det var många andra som också var aktiva och gjorde mycket fina insatser, så exemplen nedan är långt ifrån heltäckande. Den vanligaste insatsen från frivilligas sida under flyktingsituationen rör boende och utdelning av förnödenheter. Därefter kommer hjälp med transporter och stabsstöd.

Typ av insats	Antal FFO	Antal tros-samfund
Boende	7	2
Psykosocialt omhändertagande	2	2
Stöd vid registrering	3	
Transporter	5	1
Utdelning av förnödenheter	7	2
Stabsstöd eller motsvarande hos myndigheter	5	
Första hjälpen, sjukvård, omvårdnad	2 ¹⁰	1

Övriga insatser från fyra av de frivilliga försvarsorganisationerna:

- användning av förberedda radionät för ledning
- inköp av medicin
- material till boende
- städning
- stödsamtal frivilliga
- mamma-barnverksamhet
- läxhjälp
- kvinnliga förebilder för unga killar

¹⁰ Röda Korset och Civilförsvarsförbundet.

Övriga insatser från tre av trossamfunden:

- tolktjänster
- själavård
- barn- och ungdomsaktiviteter
- språkcaféer
- gudstjänster
- rådgivning
- kvinnogrupper
- samlingar för barn och unga

Som ytterligare exempel (som inte ingår i enkätundersökningen) på vad trossamfunden kunde bidra med i flyktingsituationen kan nämnas: volontärer vid ankomstplatser för att tillsammans med andra organisationer stödja och välkomna flyktingar. Trossamfunden kunde hjälpa till med kläder, sanitetslådor, hjälpa att hitta transporter (exempelvis köpa biljetter). De olika församlingarna har ofta tillgång till gårdar och församlingslokaler, och tillfälliga boenden öppnades i flera kyrkor. Många församlingar arbetade också med långsiktigt stöd i flyktingsituationen genom till exempel mötesplatser, samhällsinformation eller ledsagning till sjukvård och till andra institutioner och myndigheter.

Insatser och samverkan under skogsbranden i Västmanland sommaren 2014

Här följer några exempel på uppgifter som frivilliga utförde vid branden i Västmanland sommaren 2014. Exempelen kommer från de frivilliga resursgrupper (FRG) som var verksamma vid insatsen och finns med i den utvärdering som Västerås stads FRG tog fram 2015.¹¹

- Stabsassistenter: arbetade i vissa perioder dygnet runt med 3 byten per dygn
- Funktionsrepresentant i ledningsstaben
- Informatörer: publicerade information på räddningstjänstens Facebooksida och svarade på allmänhetens frågor
- Hantering av gåvor och livsmedel: mottagande, sortering och distribution vidare
- Logistik: främst transport av mat, utrustning men även av personer
- Parkeringsvakter

¹¹ Källa: *Utvärdering skogsbranden i Västmanland 2014* av Andreas Weiborn och Christopher Forsberg för Västerås stads FRG, 2015.

- Inköp av viss utrustning och livsmedel
- Länk till spontanfrivilliga: Informerade spontanfrivilliga om olika sätt att engagera sig i arbetet och samlade listor över spontanfrivilliga som vid senare behov kunde användas
- Allmän service

Bilaga 3: Anställningsinformation enligt 6c § LAS för anställda inom staten

Myndighetens namn

om anställningsvillkor

anställningsskydd

ANSTÄLLNINGSBEVIS med information

enligt 6 c § lagen (1982:80) om

Datum

Dnr

.....

.....

.....

Personuppgifter

Namn (efternamn, tilltalsnamn)	Personnummer
Adress	Bostadstelefon

Anställning

Anställd som	vid myndigheten	För närvarande placerad vid (t.ex. avd, enhet)
Omfattning		Tillträdesdag
Huvudsakliga arbetsuppgifter För närvarande följande:		

Anställningsform

<input type="checkbox"/> Provanställning enligt 6 § LAS fr.o.m. under längst månader	<input type="checkbox"/> Tills vidare fr.o.m.	<input type="checkbox"/> Fullmakt fr.o.m.
Tidsbegränsad anställning	<input type="checkbox"/> Bestämd tid fr.o.m. t.o.m.	<input type="checkbox"/> Tills vidare fr.o.m. dock längst t.o.m.
Grund för tidsbegränsning (om ej provanställning)		
<input type="checkbox"/> Vikariat	<input type="checkbox"/> Fyllt 67 år	<input type="checkbox"/> Allmän visstidsanställning
<input type="checkbox"/> Säsongsarbete	<input type="checkbox"/> Annan grund	
Övrigt (t.ex. tillämplig bestämmelse om visstidsanställning, namn på den som vikarien ersätter)		

Anställningsvillkor

Tillämpliga kollektivavtal (avtal om löner och villkor etc.)	Begynnelselön
Arbetstid per vecka/arbetsdag (eller hänvisning till kollektivavtal)	Antal betalda semesterdagar per år (eller hänvisning till kollektivavtal)
Gällande uppsägningstider (hänvisning till kollektivavtal samt lagen)	Löneutbetalning 15 kap. villkorsavtalen

Övriga anställningsvillkor av väsentlig betydelse (avseende utlandsstationering se 6 d § LAS)

Detta anställningsbevis utgör inte bevis om att tillsättningsbeslutet vunnit laga kraft

Underskrift

Underskrift

Namnförtydligande

Myndighetens postadress och besöksadress samt telefonnummer

Bilaga 4: Mall för sekretesserinran

Denna handling utgör en erinran om sekretess för undertecknad i tjänstgöring som frivillig i (fyll i myndighetens namn) krisorganisation. Undertecknad har informerats om offentlighetsprincipen och offentlighets- och sekretesslagstiftningen enligt följande:

- Offentlighetsprincipens syfte
- Yttrandefrihet, inklusive meddelarfrihet
- Handlingsoffentlighet
- Begreppet allmän handling
- Skyldighet att registrera allmänna handlingar
- Utlämnande av allmänna handlingar
- Hantering av personadresserad post och e-post
- Offentlighets- och sekretesslagstiftningen
- Sekretessbestämmelsernas syfte
- Sekretessbestämmelserna i 18 kap. 8 § och 30 kap. 23 § i offentlighets- och sekretesslagen.

Undertecknad är införstådd med att vissa uppgifter omfattas av sekretess och att det utgör ett brott mot tystnadsplikten att skriftligen eller muntligen lämna ut sådana uppgifter.

Undertecknad är medveten om att sekretessen och tystnadsplikten för sådan information undertecknad fått del av under sin tjänstgöring som frivillig består även efter det att mitt tjänstgöringsavtal med (fyll i myndighetens namn) upphört.

Undertecknad har även fått information om de begränsningar som gäller för upprättande av register med personuppgifter enligt personuppgiftslagen (PuL), se nästa sida för mer information.

Ort den xx/xx 20xx

Den frivillige (namnförtydligande)

Personuppgiftslagen

Personuppgiftslagen (PuL) har till syfte att skydda människor mot att deras personliga integritet kränks när personuppgifter behandlas. Med personuppgifter avses all slags information som direkt eller indirekt kan hänföras till en person som är i livet. Begreppet "behandlas" är brett, det omfattar insamling, registrering, lagring, bearbetning, spridning, utplåning, t ex att skriva en lista med personers namn och telefonnummer.

Personuppgiftslagens bestämmelser gäller när behandlingen av personuppgifter – till exempel insamling, registrering eller lagring – är helt eller delvis automatiserad. De gäller även för manuell behandling av

personuppgifter om de ingår i eller är avsedda att ingå i en strukturerad samling som är tillgänglig för sökning eller sammanställning.

Personuppgiftslagen gäller inte om det skulle strida mot tryck- eller yttrandefriheten. Det finns undantag från kravet på samtycke, fråga din närmaste chef vid osäkerhet.

Registrering av personuppgifter kräver vanligen samtycke av den person som direkt eller indirekt kan kopplas till uppgifterna. Exempel på sådan information är namn, personnummer. En bild kan också vara en personuppgift om det går att se vem personen/personerna på bilden är. Huvudregeln är att det är förbjudet att behandla s.k. känsliga personuppgifter som avslöjar

- a) ras eller etniskt ursprung
- b) politiska åsikter
- c) religiös eller filosofisk övertygelse eller
- d) medlemskap i fackförening

Det är också förbjudet att behandla sådana personuppgifter som rör hälsa eller sexualliv.

Känsliga personuppgifter får behandlas endast om den registrerade har lämnat sitt uttryckliga samtycke till behandlingen eller på ett tydligt sätt offentliggjort uppgifterna.

Bilaga 5: Andra skrifter på samma tema

Frågan om juridiska och ekonomiska förutsättningar för samverkan mellan frivilligorganisationer och offentliga aktörer behandlas i dessa aktuella skrifter:

- **Palett för ett stärkt civilsamhälle** (SOU 2016:13).
- **Samla kraft! En vägledning för kommuner och civilsamhället om samverkan kring insatser för nyanlända** – En rapport från Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällsfrågor, MUCF 2016.
- **Gemensamma grunder för ledning och styrning vid samhällsstörningar** är en rapport från MSB som beskriver mer om samverkan mellan aktörer inom krisberedskapen, även om fokus inte ligger specifikt på frivilliga eller på juridiska förutsättningar för samverkan med dem.
- **Handbok för civilsamhällets samverkan vid kriser. En modell baserad på erfarenheter från samarbetet mellan Rädda Barnen, Röda Korset och Riksföreningen Sveriges Stadsmissioner under flyktingmottagandet hösten 2015.**
- **Mottagandeutredningen** (2015:02), som ska slutredovisas i oktober 2017, kommer eventuellt att ta upp dessa frågor inom sitt område.
- **Välfärdsutredningen** (2015:01), som ska redovisas den 2 maj 2017, handlar om den offentliga finansieringen av privat utförda välfärdstjänster och är således ett annat område än krisberedskapen. Men den berör frågor om samverkan mellan offentliga aktörer och ideella organisationer genom att utreda hur man kan underlätta för det civila samhället att delta i offentliga verksamheter.

