

EKONOMISK ERSÄTTNING TILL FRIVILLIGA I KRISINSATS?

Slutrapport gällande utredning av motioner C1-C3, enligt beslut fattat av
Riksstämman 2019

Innehållsförteckning

Inledning	2
Uppdrag	2
Arbetsformer	2
Förankring i organisationen	2
Frivilligheten i Svenska Röda Korsets krisberedskap	3
Metodutveckling för att leverera vid krisinsatser med frivilliga	3
Fakta i frågan	Fel! Bokmärket är inte definierat.
Grundprinciperna och frivilligpolicyn	4
Frivillighetens drivkrafter	4
Ekonomisk ersättning - incitament eller motivationsförskjutande?.....	5
Utbildare – ett arvoderat uppdrag	5
Slutsatser	Fel! Bokmärket är inte definierat.
Frivillighet ger organisationen legitimitet	6
Tydliga uppdrag och ett välfungerande frivillighanteringssystem i stället för arvodering	6
Att ge eller inte ge ekonomisk ersättning till frivilliga i krisinsats?	7
Förslag till beslut	Fel! Bokmärket är inte definierat.
Referenslista	Fel! Bokmärket är inte definierat.
Elektroniska källor	8
Svenska Röda Korsets styrdokument	8
Bilaga1	Fel! Bokmärket är inte definierat.
Räkneexempel på arvodering av frivilliga i krisinsats.....	9
Bilaga 2	Fel! Bokmärket är inte definierat.
Förslag på vägval som lyftes på webinar	10

INLEDNING

Uppdrag

Riksstämman 2019 beslutade i enlighet med styrelsens tillika rådsplatsteamets förslag

ATT uppdra åt Svenska Röda Korsets styrelse att utreda frågan om ekonomisk ersättning till frivilliga inom ramen för Svenska Röda Korsets krisberedskapsarbete.

ATT Svenska Röda Korsets styrelse också funderar kring när uppdraget passerar gränsen för att vara ett frivilligt uppdrag.

ATT uppdra åt Svenska Röda Korsets styrelse att utreda samt efter remissförfarande, och under kommande riksstämmoperiod, besluta i frågan.

Arbetsformer

Utredningen genomförs av en arbetsgrupp bestående av representanter från berörda enheter inom tjänstepersonsorganisationen:

- Förening och kapacitet
- Krishantering och beredskap
- Utbildning
- HR
- Ekonomi och stöd

En referensgrupp med representanter från krets och regionråd har varit knuten till utredningen:

- Linnéa Johansson, Härlanda rödakorskrets
- Sara Nordlund, Faluns rödakorskrets
- Joakim Pettersson, Sandvikens rödakorskrets
- Lena Leipe, Västjämtlands rödakorskrets
- Else-Marie Bengtsson, regionråd Sydost
- Tomas Livemo, regionråd Gotland

Arbetsgruppen har använt följande material i framtagandet av detta underlag:

- Danska Röda Korsets utredning: Payment of volunteer's review- A multi-country mapping of payment praxis in DRC supported National Societies 2011, Lars Linderholm, Advisor, Od and Partnership
- Genomgång av utvärdering och åtgärdslista efter skogsbränderna 2018
- Svenska Röda Korsets stadgar med tillämpningsföreskrifter, policyer och strategisk inriktning 2020-2023
- Material så som bloggar om arvodering samt uppsats på ämnet motivation i ideell sektor. Referenslista finns som bilaga

Förankring i organisationen

Arbetsgruppen har haft en referensgrupp bestående av frivilliga rödakorsare som gett stöd samt bidragit med kommentarer och förslag. I utredningsunderlaget togs ett antal vägval fram som sedan testades på referensgrupp och i det allmänna webinariet. Över 20 personer deltog på webinariet där deltagarna fick möjlighet att lämna synpunkter på

vägvalen. Utifrån dessa kommentarer har arbetsgruppen kommit fram till en slutsats. De vägvalen som testades var (där nr 4 kom från referensgruppen):

1. Att inte ge ekonomisk ersättning till frivilliga i krisinsats
2. Att ge ekonomisk ersättning till frivilliga i krisinsatser
3. Att ersätta frivilliga på samordningsfunktioner, för inkomstbortfall under en kris
4. Att jobba för att arbetsgivare ”lånar ut” person som är frivillig insatsledare med bibehållen lön.¹

NULÄGE

Hur Svenska Röda Korsets arbete organiseras finns beskrivet i ändamålsparagrafen där organisationen ska uppmuntra frivilliguppdrag och ha konstant beredskap att ge bistånd till de i nöd och behov av skydd. Sedan 2020 finns frivillighet beskriven i stadgarna som fastställer att: ”Frivilliguppdraget är öppet för alla som tar ställning för och agerar enligt Röda Korsets ändamål och grundprinciper utan diskriminering av något slag. Frivilligas rättigheter och skyldigheter anges i frivilligpolicyn och Uppförandekoden som fastställts av Svenska Röda Korsets styrelse. Efter den extraordinära situation som 2015 års stora flyktingmottagning innebar för organisationen gjordes ett tillägg i tillämpningsföreskriften för stadgarna kring ”Frivillighet och anställning vid extraordinär situation”.² Där tydliggörs att stor efterfrågan på Svenska Röda Korsets tjänster kan skapa en situation där frivilligarbete inte räcker till utan insatser kan behöva utföras av anställda eller genom betalda uppdrag. Detta kan innebära att individer kan behöva anställas eller bli uppdragstagare och därmed avlönas. Dock poängteras i föreskrifterna att detta endast bör tillämpas vid extraordinära tillfällen och under kortare perioder då utgångspunkten är att anställda ska användas som komplement för uppgifter som av särskild anledning inte går att utföra av befintliga frivilliga.

Frivilligheten i Svenska Röda Korsets krisberedskap

Svenska Röda Korset är en del av krisberedskapen i Sverige. Uppdraget är att stödja och samverka med myndigheter och andra aktörer i krissituationer. Insatser kan ske på eget initiativ eller genom förfrågan från en myndighet eller kommun. Svenska Röda Korsets egen krisberedskap bygger på att frivilliga i kretsar bedriver verksamhet till vardags.

Uppfattningar som framfördes i de motioner som behandlades gällande arvodering var att frivilliga hindras från att agera snabbt på grund av utebliven arbetsinkomst. Det, samt att vissa funktioner i krisledningen, som exempelvis lokal insatsledare, kan vara svåra att bemanna utan att erbjuda ersättning. Efter insatserna i samband med skogsbränderna 2018 gjordes ett grundligt utvärderingsarbete där lärdomarna från insatsen utmynnade i en åtgärdslista för att säkerställa en respons med frivilliga. Åtgärderna har bland annat att göra med de aspekterna som handlar om att bemöta utmaningar genom att öka antalet frivilliga som är beredda och kan agera vid en kris.

Metodutveckling för att leverera vid krisinsatser med frivilliga

Under 2019 har organisationen fortsatt det arbetet med att medvetandegöra nya som befintliga frivilliga kring det uppdrag som Svenska Röda Korset har i kris. Frivilligpolicyn har uppdaterats med ett klagörande att samtliga frivilliga inom

¹ För mer detaljerat innehåll på vägval se bliga 2

² Tillämpningsföreskrifterna §5 s.5

Svenska Röda Korset ingår i organisationens övergripande krisberedskapsförmåga vilket också återspeglas i uppdragprofiler och mallar för frivilliguppdrag. Utifrån den åtgärdslista som togs fram efter bränderna 2018 och erfarenhet kring andra kriser har Svenska Röda Korset uppdaterat och koncentrerat arbetet kring beredskap till ökat antal frivilliga, avgränsning av uppdrag samt att stötta kretsarna i det lokala beredskapsarbetet utifrån förmåga, kunskaper och förutsättningar.

FAKTA I FRÅGAN

Grundprinciperna och frivilligpolicyn

Basen i Svenska Röda Korset är de frivilliga som varje år lägger ner tusentals timmar för att förhindra och lindra mänskligt lidande. Uppdraget liksom den kompass som leder Svenska Röda Korset finns beskrivet i grundprinciperna. Frivillighet tillsammans med Enhet och Universalitet är de principer som beskriver arbetsformen för att uppnå målen Humanitet och Opartiskhet.

Frivilligpolicyn tydliggör ansvar, synsätt och åtagande för samtliga frivilliga och dess verksamheter samt fastställer vilka rättigheter och skyldigheter frivilliga har. Frivilligpolicyn fastställer att en person som betalas för att utföra ett uppdrag erkänns som anställd eller uppdragstagare och alltså inte är frivillig.

Att ge av sin tid som frivillig utan ersättning är principen samtidigt som det inte ska kosta att vara frivillig. Frivilliga har därför rätt till ersättning för utlägg i samband med sitt uppdrag. Även tillgången till rätt förutsättningar i form av utbildning och utrustning för att kunna genomföra sitt uppdrag är viktigt. Frivilliga är även försäkrade under uppdraget.

Vissa funktioner i Svenska Röda Korset kan möjligen anses så viktiga och kräva en kompetens som gör att argumentation för ekonomisk ersättning skulle kunna vara skälig. Detta skulle kunna handla om samordnade funktioner i en krisinsats som lokala insatsledare som innehar en särskilt viktig funktion inom organisationen.

Frivillighetens drivkrafter

Engagemanget är den största drivkraften för frivilliga. För att uppnå och bibehålla ett långsiktigt engagemang i Svenska Röda Korset behöver organisationen ha kompetens kring motivationsfaktorer. Lön eller arvoden skapar inte ett ökat engagemang och motivation.

Det finns många studier som undersökt motivationsfaktorer för arbete. Vad som är gemensamt för dessa är att de visar att både inre och yttre faktorer är viktiga. Yttre motivation är till exempel lön, förmåner och olika former av tjänster eller antal semesterdagar. Inre motivation är sådant en individ gör för att den vill, till exempel lära sig något nytt. Till exempel Jefferey Peffer, professor i beteende och organisationsteori på Stanforduniversitetet, menar att lön inte är en lika stark motivationsfaktor som de inre motivationsfaktorerna. Han menar på att människor arbetar bättre och mer, om arbetet får dem att känna en mening med livet och att de har roligt.³

³ Pfeffer, Jefferey. Six dangerous myths about pay. Harvard Business Review, Vol. 76 (3) (1998): 109-119.

Bland motivationsfaktorer för frivilliguppdrag är det ett antal som är bärande:

- Värderingar: Känslan av att göra skillnad i sitt lokalsamhälle
- Karriär och egennytta: Att få intyg på att man arbetat ideellt. Att känna sig behövd
- Gemenskap och socialt sammanhang: Att få höra till att känna tillhörighet och lära känna nya människor och tillsammans uträtta något meningsfullt
- Kunskap och lärande: att lära sig nya saker, att få uppleva andra erfarenheter
- Inflytande och status: Att få göra sin röst hörd, att få bidra med utveckling till verksamheten man är engagerad i

Ekonomisk ersättning - incitament eller motivationsförskjutande?

Ekonomisk ersättning till frivilliga kan ses som ett incitament att få personer att känna större lust och vilja att vara frivillig i ett uppdrag, särskilt under specifika insatser eller krävande uppdrag. I rödakors- och rödahalvmånerörelsen finns det nationella föreningar som ger ekonomisk ersättning till frivilliga. I länder som har utbredd fattigdom har man valt att använda ekonomisk ersättning som incitament för att kunna rekrytera frivilliga till vissa program, varav många finansieras som projekt av IFRC (Internationella rödakors- och rödahalvmånefederationen). Danska Röda Korset har genomfört en studie kring ekonomisk ersättning i stödprogram som de finansierar, samt jämfört med nationella föreningar som inte arvoderar.⁴

Slutsatsen och rekommendationen i studien är att inte blanda ihop arvodering och frivillighet. Arvoderade frivilliga kallas ofta något annat för att undvika konflikter med frivillig i exempelvis andra verksamhetsprogram som inte arvoderas. Studien belyser att nationella föreningar borde ta efter och se över hur Malawi utvecklat och arbetat med frivilligheten, då Malawi inte ger ekonomisk ersättning till sina frivilliga. Studien visade tydligt att ekonomisk ersättning är en kortsiktig lösning som föder problem.

Studien kommer också fram till att i de länder där frivilliga får ekonomisk ersättning, tenderar motivationen att främst ligga på själva summan. Tar finansieringen slut så är det få frivilliga som vill stanna kvar, vilket gör det svårt att upprätthålla verksamheten. Studien visade även att nationella föreningar som gav ekonomisk ersättning tenderar till att ha svag frivilligutveckling och obefintliga frivillighanteringssystem. På grund av att det fanns extern finansiering tog man till ersättningen som ett sätt att snabbt lösa en uppgift eller få till en verksamhet där behovet var stort. I utvärderingar som gjorts har det visat sig vara kontraproduktivt då de frivilliga tenderat att hoppa mellan olika organisationer utifrån den som betalar mest.

Utbildare – ett arvoderat uppdrag

I Svenska Röda Korsets frivilligpolicy används sig inte begreppen arvodering eller ekonomisk ersättning inom ramen för att utföra uppdrag, utan det görs en skiljelinje kring betaltuppdrag och frivilliguppdrag. Det finns dock uppdrag som erhåller arvode, och där dess utförare räknas som frivilliga, nämligen utbildare.

⁴Payment of volunteers review- A multi-country mapping of payment praxis in DRC supported National Societies 2011, Lars Linderholm, Advisor, Od and Partnership

De utbildare som är knutna till utbildningsenheten centralt är ett exempel på frivilliga som erhåller ekonomisk ersättning för sitt uppdrag. Bakgrunden till detta är att utbildningarna har genomförts inom ramen för försvarsorganisationerna, då Svenska Röda Korsets är del av Totalförsvaret som frivillig försvarsorganisation. Ett beslut har också fattats att alla som utbildar centralt i till exempel ”Att mötas i vardag och kris” och ”Att leda frivilliga” också skulle erhålla arvode precis som de som utbildar inom ramen för totalförsvaret. Det som framkommit i denna utredning är att uppdraget i stor grad blir som ett extrajobb och att det är ovanligt att utbildare tar frivilliguppdrag som inte ger ekonomisk ersättning. Det är vanligt att de arvoderade utbildarna som varit med länge har fokus på ersättningens storlek, då det efter ett tag blir mer att se som en slags lön. Således har själva ersättningen blivit en yttre motivationsfaktor och de inre motivationsfaktorerna som är grunden för frivilliguppdragen minskat. För att ekonomisk ersättning ska fungera har Utbildningsenheten utarbetat tydliga rutiner och riktlinjer kring ersättningar vilket kräver mycket administration.

Vad arbetsgruppen även kunnat se under utredningens gång är den förvirring som råder i organisationen kring ekonomisk ersättning och arvodering som erhålls av förtroendevalda och frivilliga. Det finns arvodering som regleras av stadgarna samtidigt som det finns uppdrag, exempelvis utbildarna, som erhåller ekonomisk ersättning för genomförda utbildningar. Det bidrar till otydlighet kring arvodering. Det finns således behov av att se över och skapa tydlighet kring arvoderingsfrågan generellt i organisationen.

SLUTSATSER

Frivillighet ger organisationen legitimitet

Att engagera sig i Röda Korset är frivilligt. Varje dag, runt om i världen, ger människor av sin tid och energi för att hjälpa andra – utan att få betalt. Grundprinciperna gör oss unika och är själva kärnan för organisationen. Att frivilliga utför ett arbete utan egen vinning ger oss stor legitimitet och skapar tilltro. Svenska Röda Korset har ett unikt mandat och är en del av en rörelse som har frivillighet som arbetsform vilket särskiljer oss från andra organisationer. Det är en av anledningarna till att vi inte kan jämföras med andra organisationer eller myndigheter. Detta gör att argumenten som att samarbetsorganisationer arvoderar sina frivilliga inte håller, även om det kan upplevas orättvist i situationer när vi gör insatser på samma plats.

Tydliga uppdrag och ett välfungerande frivillighanteringssystem i stället för arvodering

För att säkerställa hållbara frivilliguppdrag både i vardag och i kris är implementering och efterlevnad av frivilligcykeln viktig. Genom att följa alla steg i frivilligutvecklingen säkerställs att frivilliga känner att de gör skillnad, får en bra upplevelse och blir motiverade att stanna länge. Det är av högsta vikt att under en kris ha ett fungerande frivillighanteringssystem med rutiner, tydliga tillvägagångsätt och hållbara uppdrag med möjlighet till vila och återhämtning. Detta arbete sker genom till exempel en ny strategisk inriktning med ambition att en majoritet kretsar rekryterar, välkomnar och

utbildar frivilliga på det sätt som frivilligcykeln anger.⁵ Genom att arbeta utifrån frivilligcykeln även i krisinsatser kan hållbara frivilliguppdrag säkerställas.

Frivilliguppdrag i kris, både för utförare och insatsledare, ska inte innebära för långa pass. Avlösningen ska kunna göras med en enkel överlämning. Enkel överlämning handlar om att det inte inbegriper komplicerade system. Det ska vara lätta att byta från person A till person B. Om det skulle uppstå en större nationell kris och det framkommer att vissa frivilliguppdrag passerar gränsen för vad som kan anses vara rimligt finns både stöd i frivilligpolicyn och i en särskild skrivning i tillämpningsföreskrifterna för stadgarna att uppdraget kan bli en visstidsanställning.⁶ Viktigt att notera är att det då inte längre är ett frivilligt uppdrag. Kännedom kring dessa skrivelser är att betrakta som låg i organisationen. Det är också otydligt vem som kan ta ett beslut att tillämpningen behöver göras samt vem som skulle stå för kostnaden. Om ovanstående frågor kunde vara tydliga för kretsarna skulle detta bidra till att, precis som frivilligpolicyn stipulerar kring skillnaden mellan betalt uppdrag och frivilliguppdrag, inte tumma på den legitimitet som Svenska Röda Korsets har genom att uppdrag utförs frivilligt och utan ekonomiska incitament.

Att ge eller inte ge ekonomisk ersättning till frivilliga i krisinsats?

I det första utredningsunderlaget som skickades till referensgruppen lyftes ett tilläggsförslag. Detta förslag testades på webinarium den 18 maj. I diskussionen lyftes det problematiska i att tumma på frivilligheten, samtidigt som erfarenheten från skogsbränderna gjorde att flera deltagare ansåg att personer på samordningsfunktioner skulle erhålla ersättning för utebliven inkomst. Många tyckte även att referensgruppens förslag kring att aktivt arbeta för att uppmuntra arbetsgivare att "låna ut" personal till att vara frivilliga insatsledare med bibehållen lön var intressant och något som vi borde undersöka.

Det vägvalet som fick mest stöd på webinariumet liksom från en del personer i referensgruppen var att öppna upp ekonomisk ersättning till frivilliga i samordningsfunktioner genom ersättning för förlorad arbetsinkomst. Svenska Röda Korset kommer inte att ersätta utebliven arbetsinkomst för frivilliginsatser i kris. I de fall där en person anses så viktig och det inte går att genomföra uppdraget på frivillig basis skulle det innebära att denna blir anställd. Förslaget från referensgruppen kring att arbetsgivare som har anställda med samordningsuppdrag "lånar ut" sin arbetstagare med bibehållen lön i en krisinsats och vissa arbetsgivare bör anses som besvarat då dialog förs mellan organisationen och vissa arbetsgivare.

Skulle ekonomisk ersättning införas i större omfattning skulle konsekvenserna bli allvarliga både på ekonomin men framför allt för organisationen. Detta då ekonomisk ersättning oavsett form bidrar till motivationsförskjutning av frivilliguppdragen. Har man väl börjat ge ekonomisk ersättning är det svårt att gå tillbaka. Den legitimitet som frivillighet ger Svenska Röda Korset som organisation och särskilt i kris är fundamental för att kunna nå utsatta grupper i samhället.

⁵ Strategisk inriktning 2020–2023. <https://kunskapsbanken.rodakorset.se/hc/sv/articles/360003065858-Strategisk-inriktning-2020-2023>

⁶ Tillämpningsföreskrifterna 5 §
s.5 https://kunskapsbanken.rodakorset.se/hc/sv/article_attachments/360006859058/Tillampningsfo_rskrifter_stadgar_2020.pdf

Slutsatsen är därför att Svenska Röda Korset ska undvika att hamna i en situation där vi ersätter frivilliga i kris. I stället ska fokus vara på att skapa förutsättningar att klara av uppdragen med frivillighet. Visstidsanställning finns som ett alternativ om det skulle vara extrema förhållanden. Det finns stöd i tillämpningsföreskrifterna för stadgarna där ett förtydligande behöver göras. Det handlar till exempel meningen ”bör endast tillämpas vid extraordinära tillfällen och under kortare perioder”.

Utifrån denna slutrapport beslutade Svenska Röda Korsets styrelse 2020-10-16:

ATT inte ge ekonomisk ersättning eller ersättning för utebliven inkomst till frivilliga i Svenska Röda Korsets krisberedskapsarbete.

REFERENSLISTA

Morales Vivallo, D & Nilsson, R (2014) *En studie om motivation till ideellt arbete - Att ge dem någonting ger ju mig någonting*, Södertörns högskola, Institutionen för samhällsvetenskaper

Pfeffer, J. (1988) *Six dangerous myths about pay*. Harvard Business Review, Vol. 76 (3)

Linderholm L, (2011) *Payment of volunteers review- A multi-country mapping of payment praxis in DRC supported National Societies*

Elektroniska källor

Skatteverket:<https://skatteverket.se/foretagochorganisationer/foreningar/ideellforening/redovisaidrottsersattning.4.6f9866931215a607a4f80009169.html>

MSB, (2016) *Fältguide för myndigheters samverkan med frivilliga och frivilligorganisationer under en kris En vägledning från MSB*,
<https://www.msb.se/siteassets/dokument/amnesomraden/krisberedskap-och-civilt-forsvar/frivilliga/faltguide-for-myndigheters-samverkan-med-frivilliga-frivilliga-organisationer-under-en-kris.pdf> (Hämtad 2020-01-14)

Leopold, Christer, 2019, Voluntaries (Blogg) <http://www.voluntarius.com/Styrelsearvode-i-ideella-foereningar.htm>(Hämtad 2020-01-14)

Svenska Röda Korsets styrdokument

Stadgar <https://kunskapsbanken.rodakorset.se/hc/sv/articles/360003842557-Stadgar>

Tillämpningsföreskrift stadgar

https://kunskapsbanken.rodakorset.se/hc/sv/article_attachments/360006859058/Tilla_mpningsforeskrifter_stadgar_2020.pdf

Strategisk inriktning 2020–2023

<https://kunskapsbanken.rodakorset.se/hc/sv/articles/360003065858-Strategisk-inriktning-2020-2023>

Frivilligpolicyn <https://kunskapsbanken.rodakorset.se/hc/sv/articles/360003203358>

BILAGA 1

Räkneexempel på arvodering av frivilliga i krisinsats

Det skulle vara en stor utgift att betala ut ekonomisk ersättning. För att ge ett kostnads-exempel på arvodering i en krisinsats har statistik från skogsbränderna 2018 används. Skogsbränderna 2018 är den senaste (före Covid-19) större krisinsatsen som Svenska Röda Korset deltagit i. Kostanden för ersättning av alla frivilliga skulle hamna på 3 904 320 kr inklusive skatt och sociala avgifter. I denna summa ingår inte kostnader för den extra administration som detta skulle innebära.

En uppskattning på vad det skulle kosta att ge ersättning för utebliven arbetsinkomst går inte att göra på samma sätt då denna ersättning baseras på enskilda personers löner. Vid en analys av avdelning Ekonomi och stöd beräknades att det kunde innebära en halvtidstjänst bara till att administrera ersättning för utebliven inkomst för lokala insatsledare då det krävs en hel del administration kring denna typ av ersättning. Till detta kommer tilläggskostnader så som att utskicka av lönespecifikationer.

	Antal personer	Antal timmar per person	Summa timmar	Kostnad för lönespecifikationer/styck	Arvodering summa		Totalt
Totalt antal frivilliga (ink insatsledare)	600	16	9600	200	300		
				120 000	2 880 000		3 000 000
				Skatt:	864 000		
				Nettolön:	2 016 000		
				Sociala avgifter	31,40%		904 320
						Total	3 904 320

BILAGA 2

Förslag på vägval som lyftes på webinar

1. Att inte ge ekonomisk ersättning till frivilliga i krisinsats: I Svenska Röda Korsets styrdokument och grundprinciper finns det resonemang som förstärker beslutet att säga nej till ekonomisk ersättning i krisinsatser. Ett nej innebär ett fortsatt fokus på organisationens arbete med frivilligutveckling genom att stärka alla delar i frivilligcykeln samt säkerställa att frivillighanteringssystem både i vardag och kris är optimala. Detta kan visserligen bidra till att det upplevs orättvist när vi i krisinsatser samarbetar eller genomför gemensamma aktiviteter i samma krisinsats med organisationer som ger ekonomisk ersättning till sina frivilliga.

2. Att ge ekonomisk ersättning till frivilliga i krisinsatser: Ett annat val är att istället välja att arvodera frivilliga i krisinsatser utifrån att detta är det sätt som säkerställer ett agerande i kris. Att en ekonomisk ersättning kan ses som ett sätt säkerställa att frivilliga ställer upp i kris. Detta görs då med vetskapen att det kommer bli kostsamt och att det öppnar upp för en diskussion kring ekonomisk ersättning i andra verksamheter.

3. Att ersätta frivilliga på samordningsfunktioner, för inkomstbortfall under en kris: Ett tredje alternativ som har en grund i policys och kan till viss del luta sig på att det inte ska kosta att vara frivillig är att ersätta frivilliga med samordningsfunktioner för inkomstbortfall under en kris. Detta skulle i så fall göras med vetskapen att det skulle kunna bli dyrt för organisationen.

4. Alternativ från referensgruppen: Att jobba för att arbetsgivare ”lånar ut” person som är frivillig lokal insatsledare med bibehållen lön: Detta förslag lyftes från en person i referensgruppen, och skulle kunna kombineras med förslag nummer tre. Förslaget handlar om att organisationen får till uppgift att se över om det är möjligt att ta fram en överenskommelse med arbetsgivare, där dessa uppmanas att ”låna ut” sin arbetstagare (som på fritiden är frivillig lokal insatsledare) med bibehållen lön i max 5 dagar i en krisinsats. I utbyte mot att företaget omnämns, får goodwill och att arbetstagaren kompetensutvecklas i insatsen.