

Redovisning rörande Försvarmaktens behov av de frivilliga försvarsorganisationerna

(Uppdrag 4c – Regeringsbeslut 9, planeringsanvisningar 2004-09-30, Fö2004/2233/MIL)

INNEHÅLL

| | |
|--|-----------|
| 1. Uppgiften | 2 |
| 2. Sammanfattning..... | 2 |
| 3. Analys av uppgiften | 3 |
| 4. Försvarmaktens behov av de frivilliga försvarsorganisationerna..... | 4 |
| 4.1 Behov av personal och kompetenser ur de frivilliga försvarsorganisationerna..... | 4 |
| 4.1.1 I grundorganisationen..... | 5 |
| 4.1.2 I insatsorganisationen | 6 |
| 4.1.3 I utlandsstyrkan | 7 |
| 5. Reformerat personalförsörjningssystem i Försvarmakten | 9 |
| 6. Utbildning av frivilligpersonalen i framtiden | 10 |
| 7. Ungdomsverksamhet | 11 |
| 8. Ekonomi..... | 12 |
| 8.1 Uppdragsmedlen | 12 |
| 8.2 Organisationsstödet..... | 12 |
| 8.3 Villkor för frivilligpersonalen..... | 13 |

1. Uppgiften

Ur regeringsbeslut 9, 2004-09-30, Fö2004/2233/MIL:

”Försvarmakten skall redovisa behovet av frivilliga försvarsorganisationer utgående från kraven på operativ förmåga samt insatsorganisationens behov i enlighet med vad myndigheten anfört i svar på anmodan den 30 april 2004 (HKV bet. 23 383:67252). Av redovisningen skall framgå vilka organisationer som fortsatt bör erhålla organisationsstöd och uppdrag inom den föreslagna insatsorganisationen samt redovisa vilka ekonomiska förutsättningar/villkor som bör gälla. Uppdraget skall redovisas senast den 30 april 2005.”

2. Sammanfattning

De frivilliga försvarsorganisationernas bidrag till personalförsörjningen i Försvarmakten skall integreras i Försvarmaktens personalförsörjningssystem. De frivilliga försvarsorganisationerna kommer att ha en roll i Försvarmaktens personalförsörjning genom att rekrytera, utbilda och bemanna befattningar.

Försvarmakten har behov av de frivilliga försvarsorganisationerna. Detta beskrivs i kapitel 4. Försvarmakten har behov av ett antal kompetenser avseende instruktörer och utbildad personal, såväl nationellt som internationellt. De framtida behoven finns främst i hemvärdet och i de internationella uppgifterna, både vad gäller förberedelser för missioner och dess genomförande.

Volymen och omfattningen av frivilligorganisationernas uppdrag för Försvarmakten går inte i nuläget att beskriva i detalj till alla sina delar. Detta beroende på det pågående arbetet med ett reformerat personalförsörjningssystem och dessutom på oklarheter hur utvecklingen av en ny insatsorganisation kommer att påverka frivilligorganisationerna.

Försvarmakten anser att frivilligorganisationerna skall få som uppdrag att bedriva ungdomsverksamhet, syftande till rekrytering till Försvarmakten – till värnplikt, till officersyrket samt till utlandstjänstgöring. Behovet av ungdomsverksamhet har ökat med hänsyn taget till kravet på rekrytering av bäst lämpade och mest motiverade samt behovet av att öka andelen kvinnor.

Med de här redovisade behoven har Försvarmakten behov av samtliga i dag nyttjade frivilliga försvarsorganisationer. Den tidigare lämnade bedömningen om att Hemvärnsbefällets riksförbund (HBR), Svenska värnpliktofficersförbundet (SVOF), Förbundet Sveriges reservofficerare (SVEROF) och Svenska Flottans reservofficersförbund (SFRO) inte skall ha några uppdrag kvarstår. Dessa har i dag heller inga uppdrag från Försvarmakten. Dessutom ger Försvarmakten inga uppdrag till Sveriges civilförsvarsförbund (SCF) och Svenska blå stjärnan (SBS).

Uppdragsmedlen bör, i avvaktan på ett reformerat personalförsörjningssystem, ligga på nuvarande nivå. Försvarsmakten anser att den modell som nu används för att fördela organisationsstödet bör ses över och utvärderas.

Försvarsmakten anser att regelverket för de frivilligas tjänstgöringsvillkor (förmåner, ersättningar och försäkringar) skall ses över.

3. Analys av uppgiften

Försvarsmakten angav i sitt svar till regeringen 2004-04-30 (HKV 23 383:66707) att en mindre försvarsmakt medför att behoven av bistånd från organisationerna minskar, t ex beträffande bemanning av befattningar i insatsförbanden, men kan i andra fall komma att öka, exempelvis som bistånd i grundorganisationen och i den internationella verksamheten.

Vidare angavs att frivilligorganisationerna är en viktig rekryteringskälla till Försvarsmakten och officersyrket, särskilt vad gäller kvinnor.

Uppgiften innebär att Försvarsmaktens behov av bemanning och utbildningsinsatser från de frivilliga försvarsorganisationerna skall definieras. Detta innebär vidare en inventering av behov i insatsorganisationen för såväl nationellt som internationellt nyttjande. Vidare skall Försvarsmaktens behov av utbildningsinsatser i grundorganisationen klarläggas samt Försvarsmaktens behov av rekryteringsinsatser främst riktad mot ungdomar.

Efter att ovanstående behov har identifierats kan en bedömning göras huruvida någon organisation i fortsättningen inte skall erhålla uppdrag. Om någon organisation inte bedöms få uppdrag i framtiden följer med automatik, genom de av Försvarsmakten och Krisberedskapsmyndigheten framtagna handlingsregler, att organisationsstöd inte längre skall kunna utgå.

Uppdraget skall utmyнна i en redovisning där det framgår vilka organisationer som bör erhålla organisationsstöd och uppdrag inom den föreslagna insatsorganisationen och mot ställda operativa krav.

Av redovisningen skall också framgå vilka ekonomiska förutsättningar/villkor som bör gälla.

Försvarsmakten förutsätter att med detta menas hur mycket medel som behöver avsättas från anslag 6:1 respektive 6:9 för att kunna svara mot Försvarsmaktens behov. Det förutsätts därvid att förmåner till frivilligpersonal inte ändras utan utgår enligt dagens principer.

Organisationsstöd utgår i dag från anslaget 6:9 och enligt den fördelningsmodell som regeringen fastställt. Modellen bygger på av Försvarsmakten och Krisberedskapsmyndigheten gemensamt fastslagna kriterier. För att även fortsättningsvis kunna använda modellen fordras att grunderna och kriterierna för modellen inte ändras.

Av uppdraget från regeringen framgår att uppdraget skall utarbetas i samråd med de totalförsvarsgemensamma myndigheterna. Vad gäller den här aktuella uppgiften bör samverkan ske med Krisberedskapsmyndigheten som har den samordnande uppgiften gentemot frivilligverksamhet riktad mot civilt totalförsvar samt det framtida samhällets behov av att kunna möta kriser.

4. Försvarsmaktens behov av de frivilliga försvarsorganisationerna

4.1 Behov av personal och kompetenser ur de frivilliga försvarsorganisationerna

Målbilden för den frivilliga försvarsverksamheten är att den skall bidra till Försvarsmaktens operativa förmåga och insatsorganisationens behov såväl nationellt som internationellt. Insatsorganisationen skall i princip vara densamma vare sig den skall uppträda nationellt eller internationellt. Vid internationella insatser behöver emellertid vissa kompetenser och viss personal tillföras för specifika uppgifter anpassade till varje utlandsmissions speciella behov.

Härmed skall förstås att Försvarsmakten har behov av precisa (enligt TOEM) bemanningsuppdrag i insatsorganisationen men också av tillfälliga bemanningsuppdrag för specifika uppgifter främst i samband med utlandsuppdrag (kompetenspooler).

Omstruktureringen av Försvarsmakten innebär en minskad tillgång på officerare och värnpliktiga samt övriga resurser för repetitions- och kompletteringsutbildning. Försvarsmakten behöver därför förstärkning i utbildningsorganisationen – i utbildning riktad såväl mot nationella som internationella uppdrag för samtliga personalkategorier.

Genom att utnyttja frivilligpersonal med avtal kan dessa disponeras utan att plikt-lagarna satts i tillämpning. Fördelen är att personalen kan inkallas vid behov av insatser utan att värnpliktslagen satts i tillämpning. Resurserna har därför en hög tillgänglighet.

I huvudsak är den nu gjorda inventeringen av Försvarsmaktens behov av de frivilliga försvarsorganisationerna i framtiden baserad på de kompetenser och förmågor som i dag finns i organisationerna, deras s k grundförmågor. Dessa förmågor kommer även att behövas i morgondagens insatsförsvar och skall därför vidmakthållas och utvecklas. Då Försvarsmaktens reformerade personalförsörjningssystem utvecklas kan nya kompetensbehov av de frivilliga försvarsorganisationerna komma att uppstå. Uppdragen till frivilligorganisationerna kan därför redan nu börja förändras för att tillgodose behovet av dessa nya kompetenser.

Försvarsmakten står just nu i begrepp att avisera 2006 års insatsorganisation, vilken därefter kommer att bemannas genom bl a Pliktverkets försorg. Det är utifrån den organisationen sammantaget med de nu kända förändringarna i framtiden som uppdragen till de frivilliga försvarsorganisationerna kan planeras. Här finns naturligtvis osäkerheter eftersom Försvarsmakten står mitt upp i omstruktureringen och TOEM och PTOEM för stora delar av insatsorganisationen 2008 håller på att tas fram. Dessutom är det oklart hur utvecklingen av en ny insatsorganisation och resurs/kompetensförband påverkar behovet av frivillig personal. Detta avses vara klarlagt i november 2005.

Utgående från dagens behov och den pågående omstruktureringen mot en insatsorganisation är Försvarsmaktens behov av de frivilliga försvarsorganisationerna det här nedan beskrivna.

4.1.1 I grundorganisationen

I grundorganisationens utbildningsorganisation finns behov av tillfälliga instruktörer med olika kompetenser. Det finns också behov av personaluppfyllnad samt stöd- och markörverksamhet i övningsverksamheten.

Armén behöver instruktörer i fordons-/förar- och sjukvårdsutbildning.

Flygvapnet behöver instruktörer i sjukvårdsutbildning, förplägnadstjänst, drivmedelshantering, fordonsutbildning, underrättelsetjänst, sambands-/IT-tjänst samt hundtjänst.

I övningsverksamheten finns behov av stöd och insatser i ett flertal av de förmågor som ingår i insatsorganisationen. Bl a behöver marinen stöd i form av personaluppfyllnad och s k B-styrka när amfibieförbanden övas samt med sambands- och stridsledningspersonal vid olika övningstillfällen.

Härutöver behöver armén stöd i transportfunktionen i fred, med persontransporter samt med stridsfordonstransporter. Marinen behöver förstärkning i sjöinformationsorganisationen och då främst med flygövervakning.

4.1.2 *I insatsorganisationen*

I dagens insatsorganisation finns ett antal befattningar som bemannas av de frivilliga försvarsorganisationerna, men också i den nya insatsorganisationen finns behov av personal ur de frivilliga försvarsorganisationerna.

I det framtida hemvärnet rör det sig om cirka 7 000 befattningar i funktionerna

- förplägnadstjänst
- ordonnanstjänst
- sambandstjänst
- sjukvårdstjänst
- personaltjänst
- hundtjänst
- sjötjänst
- stabstjänst
- ytövervakning
- transporttjänst.

I armén finns behov av bemanning på cirka 300 befattningar i främst funktionerna

- förplägnadstjänst
- sjukvårdstjänst
- stabs-/expeditionstjänst
- transporttjänst
- underrättelsetjänst
- personaltjänst.

I marinen finns behov av bemanning på cirka 380 befattningar i funktionerna

- ledningssystem i marinen (LIM)
- underrättelsetjänst
- förplägnadstjänst
- transporttjänst
- sambands-/expeditions-/telefonitjänst
- flyg (för sjöinfobat).

I flygvapnet finns behov av bemanning på cirka 300 befattningar, fördelade med cirka 100 på vardera bas-, lednings- och helikopterförband. De behov som här avses är i funktionerna

- stridsledning
- underrättelsetjänst
- stabs-/expeditionstjänst
- sjukvårdstjänst
- transporttjänst
- sambands-/expeditions-/telefonitjänst
- förplägnadstjänst
- hundtjänst.

4.1.3 *I utlandsstyrkan*

Försvarsmakten är av uppfattningen att med en krympande värnpliktsutbildning kan de frivilliga försvarsorganisationerna bidra till rekrytering för att fylla förbanden och dessutom kunna rotera dem.

Redan i dag finns frivillig personal i utlandsuppdragen. Fältartisterna nyttjas flitigt i olika missioner och var under 2004 ianspråktaga sex gånger på olika platser i världen och med olika artistgrupper. En annan kategori som är med vid varje större mission - om än i ett fåtal - är hälsoskyddsinspektörerna med sina kunskaper om hälso- och miljöfrågor. Ytterligare kompetenser som nyttjas i dag är fallskärmshopparna med sina hoppmästare, fältpostpersonalen, tolkarna, personaltjänstpersonalen utbildade i krishantering och debriefing. Dessa kompetenser kommer att behövas även i framtida uppdrag och skall alltså vidmakthållas, vilket innebär fortsatt rekrytering och utbildning.

Allmänt beträffande utlandsmissionerna gäller att det för närvarande inte är möjligt att ange volymer på uppdragen. Dessa måste tas fram successivt i samspel mellan kommande försvarsmaktsbehov och organisationernas förmåga att fullfölja uppdragen.

Inför utlandstjänst och under tjänstgöring i utlandsstyrkan visar det sig ofta att soldater har bristande befattningsutbildning och ibland även brister i grundläggande soldatutbildning. Orsaken till detta är bl a befattningsbyten och införandet av nya materielsystem. Tiden som avsätts för missionsinriktad utbildning räcker inte alltid till för att täcka dessa brister. Försvarsmakten anser att flera av de frivilliga försvarsorganisationerna skulle kunna genomföra kompletteringsutbildning för personal som är tänkta för utlandsstyrkan.

Förutom att genomföra kompletteringsutbildning, enligt ovan, behöver Försvarsmakten också tillfälliga instruktörsinsatser i missionsutbildningarna.

De utbildningar och instruktörsuppdrag som här främst avses är inom områdena

- materielsystem
- fordons-/förarutbildning
- sjukvård
- samband
- stabsmetodik
- vapenutbildning
- vakttjänst.

Beroende på förbandets sammansättning och uppgift kan mer än 20 % av sökta kompetenser vara av civil karaktär. Här kan Försvarsmakten köpa en speciell civil kompetens från en frivillig försvarsorganisation vid ett visst tillfälle i stället för att utbilda egen personal.

I dag finns trånga rekryteringssektorer där utbildning/vidmakthållande av utbildningsnivå genom de frivilliga försvarsorganisationerna skulle skapa ett bättre rekryteringsunderlag för utlandsstyrkan. Exempel på sådana är

- stridsfordonsförare och vagnspersonal
- körkort och förarbevis tunga transporter
- förarbevis 4WD
- underhållsassistenten och förrådspersonal
- tele- och informationssystem
- tolkutbildning
- assistent- och undassutbildning.

Flygvapnet som har erfarenhet från Kongo har behov av personal som kan sätta upp och sköta en flygplats (APOD). För att kunna sätta upp flygplatser är Försvarsmakten beroende av ett antal specialistgrupper som dagligen utövar sin profession vid svenska flygplatser. Detta gäller främst funktionerna security, ramp-tjänst, cargo och paxhantering. Därtill kommer också drift och underhåll av flygplats. Detta innebär att den eller de frivilliga försvarsorganisationer, som får uppdraget, således måste rekrytera personer som antingen genom sitt civila arbete har förvärvat dessa kompetenser eller som genom annan bakgrund snabbt kan utbildas till behövda förmåga.

I missionsutbildningen för utlandsstyrkan behövs ett stort antal figuranter. Dessa nyttjas bl a vid slutövningar för förband som skall genomföra en utlandsmission. Sådana har utbildats bland den frivilliga personalen, men det behövs ytterligare ett stort antal. Detta är en uppgift för personal i alla åldrar samt för personal med annan etnisk bakgrund.

En ytterligare kompetens som planeras är informationssoldatens efter det internationella begreppet *Combat Camera*. Informationssoldaten skall kunna verka såväl nationellt som internationellt. Kompetens för denna uppgift finns i dag bland organisationerna och en utbildning för Psyops har tagits fram. Till detta kan även kopplas den pågående planeringen av utbildning för krisinformatörer, som även kan användas i fredskatastrofer.

I de frivilliga försvarsorganisationerna finns ett mycket stort antal civila yrkeskompetenser, som Försvarsmakten hittills inte nyttjat i någon nämnvärd utsträckning. Civila kompetenser behövs i utlandsstyrkan, särskilt har angivits snickare, elektriker och rörmokare. Organisationerna med sina cirka 600 000 medlemmar är en stor rekryteringsbas, vari Försvarsmakten med nya och utvecklade rutiner kan finna personal för utlandstjänstgöring.

Sammantaget när det gäller organisationernas deltagande i utlandsstyrkan finns i dag ett stort antal (cirka 10 000) befattningsutbildade (i de beskrivna funktionerna ovan). I denna grupp finns det många frivilliga som med en förstärkt eller ny kombattantutbildning kan rekryteras till utlandstjänst. Till detta kommer all personal med civil yrkeserfarenhet i olika professioner som också har viljan att lära något nytt, vilket då kan ske, enligt Försvarets behov, genom frivilligutbildning.

5. Reformerat personalförsörjningssystem i Försvarets

I Försvarets pågår arbetet med att reformera nuvarande personalförsörjningssystem. Det är självklart och naturligt att de frivilliga försvarsorganisationernas bidrag till personalförsörjningen i Försvarets i framtiden skall ingå i detta som en komponent. De frivilliga försvarsorganisationerna kommer att ha en roll i Försvarets personalförsörjning genom att rekrytera, utbilda och bemanna befattningar.

Försvarets har i BU 06/SR (bilaga 9) lämnat redovisning rörande personalförsörjningsområdet. Försvarets har i redovisningen konstaterat att det återstår en hel del kunskapsinhämtning, utvärdering av personalreduceringarna samt övrig analys innan ett reformerat personalförsörjningssystem kan utvecklas. Planeringen är att från 2005-11-01 anta ett reformerat personalförsörjningssystem.

I redovisningen utgår Försvarets bl a från att personalen omfattar samtliga kategorier (tillsvidareanställd personal, tidsbegränsad/kontrakterad personal, pliktjänstgörande och frivillig personal) samt att kompetensförsörjning är en delmängd av ett personalförsörjningssystem.

Den personal som Försvarets förfogar över har sin bakgrund i invasionsförsvaret. Det krävs olika former av åtgärder för att anpassa de olika personalkategorierna till insatsförsvaret. Inom många områden har åtgärderna påbörjats, t ex reformering av utbildningssystem för officerare, ny inriktning för pliktpersonals uttagning och tjänstgöring, införande av beredskaps- och förstärkningssoldater samt utveckling av frivillig personal.

Ett reformerat personalförsörjningssystem behöver kunna styra samtliga kategorier, eftersom de påverkar varandra. Det krävs att respektive personalkategori roll och nyttjande är tydlig gentemot verksamhetens mål.

Under 2005 skall Försvarets genomföra fortsatt kunskapsuppbyggnad kring personalförsörjningssystemets processer, problemområden och påverkande faktorer samt utveckla ett samordnat system för att kunna identifiera personal- och kompetensbehov i insats- och grundorganisationen.

Denna kunskapsinhämtning och identifiering av behov berör också personalen och kompetenserna hos de frivilliga försvarsorganisationerna.

För den frivilliga personalen gäller (som för övrig personal) att över tiden skall volymen, åldersläge, erfarenheter och kompetens vara i balans med de uppdrag de får av Försvarsmakten.

För det totala personalförsörjningssystemet i Försvarsmakten gäller att klarlägga de volymberoende faktorerna och för detta krävs ett förankrat och effektivt system för att beräkna behovet av olika personalkategorier och kompetenser. Detta system håller på att tas fram och delredovisas i föreliggande underlag.

Kompetensbehovet analyseras för närvarande för att identifiera kompetensgap. Med denna kunskap som grund avser Försvarsmakten föreslå behov av åtgärder under slutet av 2005.

Det återstår en hel del kunskapsinhämtning, utvärdering av personalreduceringar samt övrig analys innan Försvarsmakten kan utveckla ett reformerat personalförsörjningssystem. Planeringen är att från den 1 november 2005 anta ett system med kontinuerliga analyser av behov, verktyg för att rätta till felaktigheter i strukturen, personalkostnadsberäkningar samt styrning av personalförsörjningen.

Av detta följer att Försvarsmakten nu inte i detalj kan konkretisera volymen och omfattningen av personalförsörjningsuppdragen till de frivilliga försvarsorganisationerna.

6. Utbildning av frivilligpersonalen i framtiden

För att kunna delta i en såväl nationell som internationell insatsorganisation behöver dagens grundläggande soldatutbildning förbättras för den frivilliga personalen. Den tidigare – ett minimum enligt folkrättens krav – kombattantutbildningen måste förlängas och fördjupas för att svara mot dagens krav på soldaten. Kombattantutbildningen skall förändras så att den kan jämföras med GSU-US (grundläggande soldatutbildning för utlandsstyrkan). En utveckling av dagens grundläggande soldatutbildning för frivilligpersonalen får också i resultat att en bredare rekryteringsbas skapas för att ta tillvara den civila kompetens som erfordras i utlandsstyrkan.

Nuvarande åldersstruktur på den frivilliga personalen som är ianspråktagen i Försvarsmakten är inte den mest gynnsamma, utan behöver förändras.

Bedömningen är att kraven på fysisk prestationsförmåga främst är relaterade till kraven på befattningar i insatsorganisationen. Cirka 60 % av befattningarna inom insatsorganisationen bedöms ställa krav på en högre fysisk prestationsförmåga.

Den fysiska prestationsförmågan avtar generellt med stigande ålder, bl a genom att syreupptagningsförmågan och muskelstyrkan försämras. Försvarsmakten har valt antagandet att gränsen för tjänstgöring i insatsorganisationen på befattningar som kräver hög fysisk prestationsförmåga är 40 år. Åldersgränsen används också av andra försvarsmakter och bygger på beprövad erfarenhet. Behovet av åldersfördelning måste dock sättas i relation till behovet av yrkeserfarenhet.

Detta får konsekvenser för frivilligorganisationernas rekrytering och uttagning till utbildning. Fysiska krav och åldersgränser behöver tas fram för att få delta i utbildning och tjänstgöring i Försvarsmakten. Detta kommer i sin tur att begränsa deltagandet i utbildningen. Den som genomgår utbildning för Försvarsmaktens behov skall vara predestinerad för att i närtid kunna göra en insats.

För att effektivisera och samordna utbildningen skall uppdragen styras i form av huvudmannaskap för ämnes- och/eller funktionsområden. Detta innebär att viss organisation får ansvar för viss funktion och/eller kompetens och att en organisation som har bemanningsansvar låter sina medlemmar genomgå utbildning hos den organisation som har ”huvudmannaansvaret” för funktionen. Konsekvensen av detta är samordning, att inga utbildningar dubbleras och att kvaliteten på utbildningen kan kontrolleras på ett rationellare sätt.

All utbildning för Försvarsmaktens behov skall kravbeskrivas och kvalitetssäkras av Försvarsmakten.

7. Ungdomsverksamhet

Försvarsmakten har i sina beräkningar för att fylla beredskaps- och rotationsförband för internationell tjänst antagit att 30 % av de värnpliktiga som under året gör grundutbildning skall frivilligt teckna kontrakt för densamma. För att detta skall kunna ske måste den värnpliktige tidigt påverkas att ta detta beslut. Försvarsmakten anser därför att en riktad ungdomsverksamhet på stor bredd och med syfte att rekrytera till värnplikt och utlandsstyrkan samt även till yrket som officer är en grundförutsättning för att rekryteringen till utlandstjänst skall lyckas.

I arbetet med att rekrytera fler kvinnor till Försvarsmakten har de frivilliga försvarsorganisationerna stor betydelse, då det sedan tidigare är känt att drygt 50 % av dagens kvinnliga officerare passerat frivilligverksamheten.

Försvarsmakten anser därför att de frivilliga försvarsorganisationerna skall få i uppdrag att bedriva ungdomsverksamhet för Försvarsmaktens räkning, vilket innebär att Försvarsmakten ställer uppgiften, föreskriver kraven på ungdomsverksamheten och kvalitetssäkrar den samt ger resurserna.

8. Ekonomi

8.1 Uppdragsmedlen

I avvaktan på ett reformerat personalförsörjningssystem anser Försvarmakten att uppdragsmedlen tills vidare bör bibehållas på nuvarande nivå.

Även om uppdragen till de frivilliga försvarsorganisationerna minskar i omfång (främst vad gäller bemanningsuppdrag), så tillkommer förändringsarbetet med fördjupade och ibland förlängda utbildningar. Läggjs därtill ungdomsverksamheten som ett uppdrag inom ramen för anslaget 6:1 bör nivån på medelstilledningen minst ligga i paritet med 2005 års tilldelning.

8.2 Organisationsstödet

Organisationsstödet (anslag 6:9) fördelas nu fullt ut enligt den modell, som skapades av myndigheterna Försvarmakten och Krisberedskapsmyndigheten på anmodan av regeringen.

Organisationsstödsmodellen är uppbyggd så att den organisation som inte får några uppdrag eller inte genomför de uppdrag de åtagit sig får ett minskat organisationsstöd och på sikt upphör organisationsstödet. Modellen förutsätter att den organisation, som inte genomför några uppdrag för staten skall anmälas till regeringen för att tas bort ur förordningen (1994:524) om frivillig försvarsverksamhet.

Krisberedskapsmyndigheten har i sitt underlag för Krisberedskapspropositionen föreslagit att de frivilliga försvarsorganisationer, som i dag inte har uppdrag för Försvarmakten skall tas bort ur förordningen om frivillig försvarsverksamhet. Försvarmakten delar i princip Krisberedskapsmyndighetens uppfattning.

Om detta förslag genomförs får det emellertid konsekvenser för den nu införda modellen för att fördela organisationsstödet.

Försvarmakten anser därför att den nu använda modellen skall ses över. Motivet till detta, utöver vad som ovan sagts, är att eftersom modellen nu för första gången använts fullt ut behöver den utvärderas i sin helhet.

Med överläggningen av ungdomsverksamheten till uppdragsmedlen torde organisationsstödet kunna minska med 7-8 % och medlen överföras till anslaget 6:1 och frivilligverksamheten.

8.3 Villkor för frivilligpersonalen

Ersättningar och förmåner till den frivilliga personalen har inte varit föremål för översyn eller förändringar under de senaste tio åren. Försvarsmakten anser att villkoren för att ta i anspråk frivillig personal – som instruktörer, som elever, i tjänstgöring i befattning – behöver ses över. Härtill kommer nya förhållanden såsom t ex utlandstjänst, som inte alls finns reglerat vare sig vad beträffar ersättningar eller försäkringar.

Dessutom har det under årets stormar i södra Sverige uppdagats att för frivilligpersonalen (och hemvärnsmännen) är förmånerna under tjänstgöring som Försvarsmakten genomför enligt förordningen om Försvarsmaktens stöd till civil verksamhet helt oreglerade.