

RAPPORT 2022/02

Naturnära jobb

Att genomföra en satsning på naturnära jobb
för personer som står långt från arbetsmarknaden



© Skogsstyrelsen, februari 2022

PROJEKTLEDARE/REDAKTÖR

Fredrik Silfwerbrand

PROJEKTGRUPP/FÖRFATTARE

Bettina Olausson

Desirée Törnqvist

Eva Wendelin

Fredrik Granath

Håkan Norberg

Jörgen Nilsson

Marlene Boman

Matilda Kittendorff

Mia Fröling

Peter Jonsson

Stefan Reinholdsson

Tina Ryding

OMSLAGSFOTO

Malin Grönborg

GRAFISK PRODUKTION

Ann Giss

UPPLAGA

Finns endast som pdf-fil för egen utskrift

Innehåll

Förord	5
Sammanfattning	6
Resultat	6
Lärdomar	7
Förslag	7
2 Bakgrund	8
2.1 Lång erfarenhet av samarbete och samverkan	8
3 Genomförande	9
3.1 Organisering	9
3.1.1 Skogsstyrelsen	9
3.1.2 Arbetsförmedlingen	10
3.1.3 Naturvårdsverket och länsstyrelserna	10
3.1.4 Sveriges geologiska undersökning (SGU)	10
3.2 Upplägg	11
3.3 Finansiering	11
3.4 Rekrytering	12
3.4.1 Rekryteringsprocessen	12
3.4.2 Arbetsmarknadspolitisk bedömning	13
3.4.3 Målgrupp	13
3.5 Arbetsuppgifter	13
3.6 Utbildning	14
3.7 Matchning	16
3.8 Kommunikation	16
3.8.1 Externa kommunikationsaktiviteter och medierapportering	17
3.9 Naturnära jobb i kommunal regi	18
3.10 Utvärdering Sweco	18
4 Återrapportering av resultat	20
4.1 Förbrukning av medel	20
4.2 Individen	21
4.2.1 Antal anställda	21
4.2.2 Målgrupp	21
4.2.3 Könsfördelning	21
4.2.4 Ålder	22
4.2.5 Utbildningsbakgrund	22
4.2.6 Individens utveckling	23

4.2.7	Antal vidare i jobb/utbildning	24
4.3	Arbetsuppgifter	26
4.3.1	Kvalité i utförda arbetsuppgifter	26
4.3.2	Visualisering av utförda arbetsuppgifter	28
4.4	Resultat för Naturnära jobb hos SGU	31
4.5	Allmänhetens intryck	32
4.5.1	Medierapportering	32
4.6	Resultat från Naturnära jobb i kommunal regi	33
5	Lärdomar och myndigheternas gemensamma förslag till regeringen	35
5.1	Lärdomar	35
5.1.1	Långsiktighet ger effektivitet	35
5.1.2	Ryckighet i finansiering skapar ineffektivitet	35
5.1.3	Obalans mellan uppdrag	35
5.1.4	Anställningarna skapar ett brett spektrum av nyttor	35
5.1.5	Jämställdhet	36
5.1.6	Genomtänkt upplägg	36
5.1.7	Fler inriktningar på arbetsuppgifter ger mer möjligheter	37
5.1.8	Anställningsstöden har stor påverkan	37
5.2	Förslag	37
5.2.1	Utöka och permanenta uppdraget	37
5.2.2	Inkludera fler aktörer	37

Förord

Skogsstyrelsen rapporterar härmed genomförandet av vad som hittills genomförts inom regeringsuppdraget ”att genomföra en satsning på naturnära jobb för personer som står långt från arbetsmarknaden”, 2020–2022. Uppdraget gavs till Arbetsförmedlingen, länsstyrelserna, Naturvårdsverket, Skogsstyrelsen och Sveriges geologiska undersökning i samband med vårändringsbudgeten 2020. Rapporten innehåller en kortfattad beskrivning av uppdragets genomförande, de resultat som kan presenteras och lärdomar att ta med sig. I rapporten ingår också några förslag till regeringen hur staten kan utveckla denna form av samhällsnyttig verksamhet.

Rapporten har sammanställts gemensamt av de myndigheter som ingår i samarbetet. Ett stort tack riktas till alla personer som varit involverade för stora arbetsinsatser och värdefulla bidrag. Det är vår förhoppning att erfarenheterna från arbetet med regeringsuppdraget kan ge underlag för fortsatt arbete mot arbetslöshet, till kompetensförsörjning för de gröna näringarna och utförande av samhällsnyttiga arbetsuppgifter.

Luleå 2022-02-07



Generaldirektör, Skogsstyrelsen



Enhetschef, Skogsstyrelsen

Sammanfattning

Sedan oktober 2020 bedriver Skogsstyrelsen tillsammans med Arbetsförmedlingen, länsstyrelserna, Naturvårdsverket och Sveriges geologiska undersökning (SGU) Naturnära jobb för personer som är nya eller relativt nyetablerade i Sverige eller personer som varit arbetsökande en längre tid. Regeringsuppdraget genomförs både i statlig och kommunal regi (med stöd från Naturvårdsverket och länsstyrelsen). Verksamhet bedrivs på 32 orter med Skogsstyrelsen som arbetsgivare, på en ort med SGU som arbetsgivare och på 16 orter med kommun som arbetsgivare.

De samarbetande myndigheterna bidrar på olika sätt till uppdragets genomförande. Skogsstyrelsen samordnar uppdraget och är de som i huvudsak anställer arbetssökande i arbetslag. Naturvårdsverket samordnar länsstyrelserna vilka i sin tur tillhandahåller och samordnar de arbetsuppgifter arbetslagen utför. SGU tillhandahåller också arbetsuppgifter samt arbetar med vägar till jobb inom sitt ansvarsområde. Arbetsförmedlingens huvuduppgift är att bidra med sina ordinarie insatser för ett effektivt genomförande.

Den gemensamma uppfattningen är att samarbetet fungerar utmärkt och utvecklas över tid. Uppdraget är positivt med betydande nytta för framförallt individen men också för lokalsamhället. Samhällsnyttiga arbetsuppgifter har utförts framförallt inom naturvård och friluftsliv vilket varit välbehövligt då trycket på naturreservat och infrastruktur för friluftsliv varit extremt hög under pandemin. Uppdraget bidrar också med en välbehövlig arbetskraftsresurs.

Resultat

Som en följd av pågående pandemi, och de restriktioner och anpassningar som krävts för att upprätthålla en säker verksamhet, har antalet medarbetare behövt reduceras under 2021. Totalt var 570 personer anställda i arbetslagen på Skogsstyrelsen, två personer var anställda på SGU samt 160 personer anställdes i arbetslag i kommuner. Utöver dessa arbetar cirka 60 personer på Skogsstyrelsen med att ta hand om arbetslagen och vid samtliga 21 länsstyrelser arbetar samordnare för att ta fram arbetsuppgifter åt arbetslagen.

34 procent av medarbetarna i arbetslagen på Skogsstyrelsen var kvinnor. 14 procent var nya eller relativt nyetablerade i Sverige, övriga var långtidsarbetslösa och knappt 50 procent hade maximalt grundskoleutbildning. 81 procent var anställda med anställningsstödet Extratjänster. Enligt arbetsförmedlingens uppföljning har 32 procent av de som slutat i Naturnära jobb gått till jobb eller utbildning tre månader efter avslutad anställning, Skogsstyrelsens uppföljning visar på liknande resultat. Det är fler personer som har slutat i Naturnära jobb för annan anställning än vad det är för andra Extratjänster generellt, där siffran ligger på fem procent.

I de intervjuer som genomförts med medarbetarna på Skogsstyrelsen tycker 64 procent att helhetsintrycket av Naturnära jobb är *mycket bra* och 31 procent tycker att det är *bra*. Citat från en medarbetare: ”– Att få känna att man gick till ett arbete igen. Folk sa till mej innan att detta jobbet inte var något för mej, idag kan jag säga, där fick ni, jag kan.”

2628 åtgärder är inrapporterade i verktyget för uppföljning av arbetsuppgifter och kvalitén i utförandet är hög. Ur länsstyrelsernas perspektiv är det ett kostnadseffektivt sätt att få åtgärder utförda, framförallt för att få mindre och återkommande arbeten utförda.

Lärdomar

Myndigheterna anser att uppdraget bidragit till många nyttor för samhället samtidigt kan lärdomar dras. Exempel på detta är:

- Att effekterna av denna typ av uppdrag ökar om de är långsiktiga. Det är viktigt att få kontinuitet i samarbetet för att få det att fungera optimalt, mellan myndigheterna, med övriga samhället och framförallt med möjliga framtida arbetsgivare till målgruppen.
- Finansieringen behöver vara jämn över tid, det tar tid och är kostsamt att starta och stänga verksamhet.
- Förändringar i Arbetsförmedlingens stödformer och deras förutsättningar att stötta uppdraget kan ha stor påverkan på uppdrag av denna typ.

Förslag

Myndigheterna är positiva till att samarbeta kring uppdraget. Det finns idag en väl genomarbetad struktur och organisation samt mycket erfarenheter att bygga vidare på. Individerna lyfts och det finns ett stort behov inom staten att få arbetsuppgifter utförda som passar verksamheten. Myndigheterna ser därför gärna ett permanentande och utökning av uppdraget att omfatta fler myndigheter, med ännu tydligare förutsättningar.

2 Bakgrund

26 juni 2020 fick Skogsstyrelsen tillsammans med samtliga länsstyrelser, Naturvårdsverket, Arbetsförmedlingen och Sveriges geologiska undersökning regeringsuppdraget¹ som delrapporternas i denna rapport. Myndigheterna ska genomföra en satsning på Naturnära jobb för personer som står långt från arbetsmarknaden. Den pågående Covid-19-pandemin och dess konsekvenser i form av ökande arbetslöshet har understrukit behovet av denna typ av åtgärder. Uppdraget innebär att myndigheterna ska arbeta för enklare vägar till jobb och i samarbete verka för att tillvarata den jobbpotential som finns inom de gröna näringarna i hela landet. I arbetet skall jämställdhet särskilt beaktas.

2.1 Lång erfarenhet av samarbete och samverkan

Arbetsförmedlingen och Skogsstyrelsen har bedrivit samarbete och samverkan i olika arbetsmarknadspolitiska insatser sedan 1950-talet. Exempel i närtid är nationella projekt som ”Gröna jobb” och ”SAFT”. Gröna jobb som pågick mellan 2003–2006 omfattade 3500 personer och SAFT som bedrevs mellan 2013-2015 omfattade drygt 2000 personer. Även på lokal nivå har det bedrivits olika arbetsmarknadsinsatser. I Skåne har man under lång tid bedrivit en kontinuerlig lokal samverkan mellan Arbetsförmedlingen, Länsstyrelsen och Skogsstyrelsen med mycket goda resultat.

Under senare år har projekten utvecklats till regeringsuppdrag i samverkan med fler myndigheter. Syftet med regeringsuppdragen har varit att i samverkan förbättra integrationen, utveckla kompetens och anställningsbarhet hos målgruppen, lindra kompetensbrist i de gröna näringarna, stärka natur- och skogsvården samt främja friluftsliv, kulturmiljö, rekreation och turism, vilket ger ett mervärde för många människor.

Under 2018 anställdes 1625 personer på Skogsstyrelsen, i det dåvarande regeringsuppdraget Naturnära jobb, från målgruppen som står längst från arbetsmarknaden. Förutom de som anställdes på Skogsstyrelsen bedrevs Naturnära jobb i egen regi i åtta pilotkommuner, med stöd av Naturvårdsverket. Här var det totalt 43 personer som fick anställning. Även på Sveriges geologiska undersökning (SGU) anställdes fyra personer. På länsstyrelserna var det 20 årsarbetskrafter som arbetade med samordning av arbetsuppgifter. Uppdraget var planerat att sträcka sig som kortast till 2020. I och med riksdagens budgetbeslut för 2019 försvann möjligheterna att bedriva uppdraget vidare och Naturnära jobb lades med kort varsel ned i förtid vid årsskiftet 2018–2019.

¹ Uppdrag att genomföra en satsning på Naturnära jobb för personer som står långt från arbetsmarknaden. 2020-06-25. <https://www.regeringen.se/regeringsuppdrag/2020/06/uppdrag-att-genomfora-en-satsning-pa-naturnara-jobb-for-personer-som-star-langt-fran-arbetsmarknaden/> (hämtat 2022-01-25)

3 Genomförande

3.1 Organisering

För att hålla ihop den nationella samordningen av det gemensamma uppdraget har tre grupperingar upprättats. Detta enligt den modell som användes i uppdraget 2018, och som fungerade väl. Detta innebär en styrgrupp på ledningsnivå som styr arbetet och granskar gemensamma leveranser, en samordningsgrupp på strategisk nivå som tar fram återrapporteringar och arbetar med utveckling av uppdraget samt ett kommunikationsnätverk som samordnar kommunikationen kring uppdraget. Mer om hur respektive myndighet organiserat sig följer nedan.

3.1.1 Skogsstyrelsen

På Skogsstyrelsen är det Enheten för arbetsmarknadsuppdrag som ansvarar för att driva och samordna uppdraget internt och externt. Enheten har också ansvar för återrapportering.

Uppbyggnad av den lokala organisationen genomfördes under sommaren 2020 och var igång på 32 orter i slutet av augusti samma år. Rekrytering av medarbetare till arbetslagen har skett i samverkan med Arbetsförmedlingen och genomfördes i huvudsak i oktober - november 2020. Därefter har rekryteringar skett löpande allt eftersom medarbetare i arbetslagen slutat och gått vidare till annat arbete eller studier.

Då myndigheten fick regeringsuppdraget 2020 planerades det för 608 platser i arbetslagen samma år. Detta var också förhoppningen inför 2021 men då med viss pandemisäkring. Pandemin har dock inneburit att myndigheten fått ställa om verksamheten både 2020 och 2021 och vidta omfattande smittskyddsåtgärder och därmed anpassa antalet platser. Andelen medarbetare i lokaler, fordon och arbetsbodar halverades varav platserna minskade.

2021 anställde Skogsstyrelsen totalt 570 personer, 192 kvinnor och 378 män. Från och med maj inkluderades även unga (<25 år enligt Arbetsförmedlingens generella definition) i uppdraget. Detta innebär att 47 personer av de 570 är upp till 25 år. Förutom pandemin har det osäkra budgetläget under hösten 2021 och bristen på anställningsstödet Extratjänster² under året, gjort att verksamheten inte kunnat växla upp i den omfattning Skogsstyrelsen planerat. Extratjänster är det anställningsstöd de allra flesta medarbetare i arbetslagen har och som organisationens uppbyggnad och ekonomi till stor del grundar sig på.

Organisationen på Skogsstyrelsen består av gruppchef och matchningsresurs som arbetar i ett eller flera län. På varje ort finns en eller flera arbetsledare som leder 16 (åtta vid pandemianpassning) medarbetare uppdelade i arbetslag. I varje arbetslag finns dessutom viktiga roller som lagbas, bussförare och i vissa fall språkmentor som ofta handplockats vid rekrytering. I varje län har länsstyrelsen en

² Läs mer om anställningsstödet på Arbetsförmedlingens hemsida. <https://arbetsfor-medlingen.se/for-arbetsgivare/anstall-med-stod/extratjanst#/extratjanst> (hämtad 2022-01-12)

samordnare som identifierar och prioriterar arbetsuppgifter åt arbetslagen samt stöttar med utbildning och handledning vid behov.

3.1.2 Arbetsförmedlingen

Arbetsförmedlingens organisation inom Naturnära jobb består av representation i styrgrupp, samverkansgrupp, kommunikatörsnätverk, nationell samordning samt sex regionala samordnare. Organisationen har tillsats för att skapa och säkerställa en enhetlig hantering av uppdraget, med utrymme för regionala och lokala anpassningar. Den nationella kontakten har bland annat i uppgift att föra ut aktuell information till arbetsförmedlingens regioner samt ta omhand eventuella avvikelser. De regionala kontaktpersonerna agerar på liknande sätt mot de lokala arbetsförmedlingskontoren.

Utifrån de arbetstillfällen som anmäls sker urval, matchning och beslut om eventuella arbetsmarknadspolitiska program inom ramen för den ordinarie förmedlingsverksamheten.

3.1.3 Naturvårdsverket och länsstyrelserna

Länsstyrelserna har en nyckelroll i uppdraget genom att samordna och prioritera arbetsuppgifter för arbetslagen, det gäller även när uppdragsgivaren är någon annan än länsstyrelsen. Vid varje länsstyrelse finns en utpekad Naturnära jobb-samordnare som arbetar i nära samverkan med arbetsledaren på Skogsstyrelsen för att planering och genomförande av åtgärder sker strukturerat och effektivt. Naturnära jobb-samordnarna arbetar också i nära samverkan med bland annat förvaltare av skyddade områden och handläggare inom friluftsliv, invasiva främmande arter och åtgärdsprogram för hotade arter vid respektive länsstyrelse för att identifiera lämpliga insatser. Samordnarna kan också ta initiativ till olika utbildningsinsatser som utvecklar kompetensen hos medarbetarna. Länsstyrelserna är representerade i Skogsstyrelsens samordningssgrupp genom representanter från en nordligt (Västerbotten) och ett sydligt (Skåne) län. Länsstyrelserna deltar också i uppdragets styrgrupp och kommunikationsnätverk.

Naturvårdsverkets huvudsakliga roll inom uppdraget är att stödja och samordna länsstyrelserna genom att bland annat att underlätta för erfarenhetsutbyte och bidra med vägledning. I arbetet används en gemensam digital samarbetsyta och regelbundna träffar med länsstyrelsernas samordnare har arrangerats under året. Naturvårdsverket deltar också i uppdragets övergripande organisation såsom styrgrupp, samordningsgrupp och kommunikationsnätverk.

Länsstyrelsen i Västerbottens län har varit ansvarig för den så kallade kommunsatsningen där 16 kommuner har haft egna Naturnära jobb-arbetslag. Samordnarna i län med kommuner som fått pengar i satsningen har arbetat tillsammans med respektive kommun i satsningen.

3.1.4 Sveriges geologiska undersökning (SGU)

SGU är representerad i styr- och samordningsgruppen, samt kommunikatörsnätverket. Myndigheten anordnar arbetsuppgifter till arbetslagen såsom källinventering, kapning av borrhör och röjning vid geologiska sevärdheter. SGU har

vidareutvecklat Geopraktisk³, en digital guide som visar vägen till jobb inom geobranschen, samt anställt två personer som har arbetat med Naturnära uppgifter hos SGU.

3.2 Upplägg

Skogsstyrelsen har i uppdraget dimensionerat sin organisation utifrån att överlag anställa medarbetarna inom ramen för Extratjänster, utöver de medel som tilldelas arbetslagen av myndigheternas anslag. Anställningsstödet är det som ger högst subvention av lönekostnaden vilket medför att fler kan erbjudas anställning än med övriga stödformer.

Generellt pågår anställning i ett år, för de som anställdes hösten 2020 avslutades således anställningen under hösten/vintern 2021. Löpande rekrytering sker kontinuerligt för att ersätta medarbetare som avslutat sin anställning i förtid.

Upplägget samverkas med Skogsstyrelsens fackliga samarbetsparter, Facket för skogs-, trä och grafisk bransch (GS), ST och Sveriges akademiker (SACO).

Under anställningen genomförs en individuell kartläggning, löpande coaching utifrån kartläggningen och slutligen ett aktivt matchningsarbete. Allt med syfte att få medarbetaren till anställning på den ordinarie arbetsmarknaden, påbörja utbildning eller ges förutsättningar för att starta företag. Skogsstyrelsen har personal (matchningsresurser) vilka arbetar aktivt med denna process. Personalen upprättar individuella utvecklingsplaner i ett digitalt systemstöd för individens planering och uppföljning och följer upp avseende genomförda utbildningar, jobbsökaraktiviteter och resultat. Medarbetaren ska ha tillgång till dator för jobbsökaraktiviteter, utbildning samt i förekommande fall arbetsuppgifter.

3.3 Finansiering

Under 2021 avsatte regeringen 190 miljoner kronor för uppdragets genomförande fördelat enligt följande:

- 112 miljoner kronor till Skogsstyrelsen för att anställa arbetslag
- 14 miljoner kronor till Skogsstyrelsen för övergripande arbete och samordning av uppdraget
- 7 miljoner kronor till SGU
- 24 miljoner kronor till Naturvårdsverket
- 33 miljoner kronor till Länsstyrelserna

³ Geopraktisk, <https://www.sgu.se/geopraktisk/> (hämtad 2022-01-25)

För 2020 avsattes 150 miljoner kronor för uppdraget⁴ och enligt myndigheternas regleringsbrev avsätts 110 miljoner kronor under 2022 för uppdraget.

Utöver dessa anslag tillkommer ersättning för olika former av subventionerade anställningar från Arbetsförmedlingens olika program. Extratjänst är den form av subventionerad anställning som huvudsakligen nyttjas i uppdraget. Det innebär att en del av arbetstiden kan förläggas till kompetenshöjande insatser i form av studier och/eller utbildning. Den huvudsakliga delen av anställningen ska dock utgöras av arbete. Insatserna inom ramen för programmet ska utgå från den arbetssökandes förutsättningar och behov, i syfte att närma sig arbetsmarknaden. Genom subventionerade anställningar utgår lön och vid beslut om till exempel arbetsmarknadspolitiska insatser som arbetspraktik utgår aktivitetsstöd till den arbetssökande.

3.4 Rekrytering

Rekryteringen av medarbetare till arbetslagen sker i samverkan och i samarbete mellan Arbetsförmedlingen och Skogsstyrelsen. Inför första rekryteringsstart, oktober 2020, tog Skogsstyrelsen tillsammans med Arbetsförmedlingen fram en kravprofil⁵ för de lediga jobben inom ramen för uppdraget. Detta dokument har sedan utvärderats och reviderats och ligger till grund för de nya rekryteringar som gjorts och löpande genomförs.

3.4.1 Rekryteringsprocessen

Rekryteringsprocessen inleds med att Arbetsförmedlingen kallar potentiella medarbetare till rekryteringsträffar av olika slag där Skogsstyrelsen informerar om uppdraget i stort och i huvudsak om hur en arbetsdag kan se ut. Syftet är att ge de arbetssökande en bild av vad arbetat innebär och att visa på mångfalden i våra arbetsuppgifter. Nästa steg i anställningsprocessen är att på olika sätt skapa individuella anställnings- och informationstillfällen så att erbjudande om anställning kan genomföras på goda grunder.

Utifrån medarbetarnas individuella förutsättningar är målet att insatsen skall leda individen vidare till anställning eller utbildning under, eller i direkt anslutning till, sin tidsbegränsade tjänst på Skogsstyrelsen. Tidsbegränsade anställningar innebär tydliga rotationstillfällen då huvuddelen av medarbetarna slutar och nya erbjuds arbete. För de som slutar under sin anställning är målsättningen att dessa så snart som möjligt ersätts med nya medarbetare.

Jämställdhetsperspektivet beaktas särskilt och vid varje rekryteringsträff läggs fokus på kvinnors medverkande i arbetslagen. Myndigheternas gemensamma mål är att minst 40 procent av de anställda är kvinnor. I det dagliga arbetet är andra jämställdhetsmål vägledande till exempel inflytande, karriär, utbildning och hälsa. En mix av personer som är nya eller relativt nyetablerade i Sverige och personer med svenska som modersmål som varit utan jobb en längre tid skapar också positiva

⁴ Se fördelning av medel i rapporten delrapporten för uppdraget 2021-02-15. <https://skogsstyrelsen.se/globalassets/om-oss/rapporter/rapporter-2021/rapport-2021-2-naturnara-jobb-att-genomfora-en-satsning-pa-naturnara-jobb-for-personer-som-star-langt-fran-arbetsmarknaden-delrapport.pdf> (hämtad 2022-01-12)

⁵ Se "Sökandeprofil" dnr.2020/2814

synergier, exempelvis språkutveckling. De med låg utbildningsbakgrund prioriterats primärt.

3.4.2 Arbetsmarknadspolitisk bedömning

Uppdraget syftar till att arbets sökande som står långt från arbetsmarknaden ska få prova på arbete inom gröna näringar samt att stärka den kompetensefterfrågan som finns inom branschen. Utifrån uppdragets målgrupp är det vid de flesta anställningar motiverat med någon form av anställningsstöd eller lönesubvention. Innan rekryteringsarbetet påbörjas gör Arbetsförmedlingen en arbetsmarknadspolitisk bedömning om arbetet ligger i linje med den enskildes behov. Denna bedömning innebär att Arbetsförmedlingen tar ställning till den arbets sökandes möjligheter, behov och i vilken omfattning han eller hon behöver stöd för att få arbete och vilka förutsättningar som behöver tillgodoses för att klara arbetet. Det är den arbets sökandes förutsättningar, arbetsmarknadens krav och behov samt Arbetsförmedlingens uppdrag som är i fokus vid den arbetsmarknadspolitiska bedömningen.

3.4.3 Målgrupp

Målgrupp för Naturnära jobb är arbets sökande som står långt från arbetsmarknaden. Att en individ bedöms stå långt från arbetsmarknaden kan exempelvis bero på funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga, långtidsarbetslöshet, om en person är nyanländ invandrare eller saknar fullgjord gymnasieutbildning.

Till nyanlända räknas personer födda utanför EU/EES vars vistelsetid i Sverige inte överstiger 36 månader efter erhållet uppehållstillstånd. Definitionen för långtidsarbetslös är de som varit inskrivna som arbetslösa på Arbetsförmedlingen med en sammanhängande tid utan arbete mer än 12 månader (sex månader för unga under 25 år).

En person som står långt från arbetsmarknaden kan exempelvis vara berättigad anställningsstödet Extratjänst, vilket gällde 81% av medarbetarna 2021. Följande är kraven för att ha rätt till stödet:

- Individen har deltagit i jobb- och utvecklingsgarantin i 450 ersättningsdagar.
- Individen är nyanländ och har eller har haft etableringsinsatser.
- Individen är nyanländ och har inom de senaste 36 månaderna fått uppehållstillstånd eller uppehållskort i egenskap av familjemedlem till en EU/EES-medborgare.

3.5 Arbetsuppgifter

Det är i första hand länsstyrelsernas roll att ta fram och prioritera arbetsuppgifter. Uppgifterna kan komma från alla de medverkande myndigheternas verksamhetsområden. Samverkan mellan länsstyrelserna, Skogsstyrelsen och SGU är därför en central del i prioriteringsarbetet. Arbetsuppgifter kan även komma från andra aktörer, till exempel kommuner eller ideella organisationer.

Arbetsuppgifterna ska vara samhällsnyttiga, utvecklande för individen och orsaka minimal undanträngningseffekt på den ordinarie arbetsmarknaden. De medel som tillförts uppdraget är extra finansiering som inte påverkar myndigheternas möjlighet till köp av tjänster. Det ska vara ett tydligt fokus på att kvinnor och män alltid får samma förutsättningar att växa och utvecklas genom arbetet. Behovet av att få arbetsuppgifter utförda är stort och de prioriteras utifrån individens utveckling och samhällsnyttan. I början av anställningen tillhandahålls generell enklare arbetsuppgifter, komplexiteten ökar över tid.

De arbetsuppgifter som länsstyrelserna har förmedlat till Skogsstyrelsens arbetslag under 2021 kom i första hand från den egna förvaltningen och genomfördes främst inom skyddade områden. Uppgifter kom även från Skogsstyrelsen och SGU, ytterligare några har vidareförmedlats från kommuner.

Arbetslagen har genomfört en mängd uppgifter av olika karaktär, nedan anges några exempel på åtgärder som genomförts:

- Naturvårdande skötsel
- Røjning och risdragning
- Källinventering
- Strandstädning vid kust och vattendrag
- Snickeriarbeten så som tillverkning av bänkbord, spänger, fågelholkar och insektshotell
- Insatser mot invasiva arter
- Bekämpning av granbarkborre
- Vedhantering
- Statusinventeringar av leder och rastplatser
- Rivning av uttjänta anordningar

Utförda arbetsuppgifter registreras i ett kartverktyg⁶ och presenteras löpande på Skogsstyrelsens hemsida. Arbetsuppgifter som genomförs i skyddade områden eller längs statliga leder registreras också i ett gemensamt IT-system för skyddad natur (Skötsel-DOS).

3.6 Utbildning

Utbildning och olika kompetenshöjande insatser är viktiga inslag i anställningen. Vid anställningens inledande skede avsätts mycket tid för olika utbildningar och

⁶ Interaktiv karta med utförda arbetsuppgifter på skogsstyrelsens hemsida <https://gisportal.skogsstyrelsen.se/portal/apps/opsdashboard/index.html#/7a6501d42f82462498353991099e8917> (hämtad 2022-01-12)

upprättande av en individuell utvecklingsplan. I utvecklingsplanen rekommenderar arbetsledaren tillsammans med matchningsresursen olika utbildningsmöjligheter. Enligt kollektivavtalet⁷ ska minst 15 procent av anställningstiden, på grupp-nivå, bestå av utbildning.

Arbetspråket i arbetslagen är svenska vilket innebär att medarbetarna dagligen och i olika sammanhang får god språklig träning. De har dessutom möjlighet, att på betald arbetstid, studera svenska för invandrare (SFI) eller yrkessvenska. För de som saknar körkort (B) finns möjlighet att läsa körkortsteori.

Exempel på utbildningar vi erbjuder:

- Första hjälpen och Hjärt- och lungräddning (HLR)
- Skoglig grundkurs
- Röjsåg nivå RA och RB
- Motorsåg på olika nivåer
- Navigering (GPS, kartkunskap)
- Geografiska informationssystem
- Praktisk naturvård
- Grundläggande brandutbildning
- Halkkörning
- Allemansrätten
- Timringskurs
- Snickerikunskaper inför olika bygguppdrag
- Verktygs- och maskinlära
- Riskbedömningar
- Lagbasutbildning
- Facklig introduktion
- Skötsel och skydd av naturreservat och kulturmiljöområden
- Kurs om granbarkborre och konsekvenser i skogen

⁷ Kollektivavtal- Särskilt villkorsavtal för vissa statliga anställningar med skogliga arbetsuppgifter (VASA-skog) <https://www.skogsstyrelsen.se/globalassets/om-oss/kollektivavtal/vasa-skog-avtal-2021-2023.pdf> (hämtad 2022-01-12)

- Inventeringsmetodik för fältinventering av skyddsvärda träd
- Kurser om jordbruk
- Hantering av invasiva arter
- Renovering och restaurering av gamla kallmurade stengärdesgårdar
- Naturvägledning
- Artkunskap

Ambitionen är att erbjuda de anställda goda möjligheter till utveckling både genom arbete och utbildning. Under våren 2021 lanserades en digital lärplattform (Saba). Saba ger möjlighet att minska det digitala utanförskapet genom att individen får öva på att använda digitala verktyg. Lärplattformen innehåller cirka 120 registrerade utbildningar varav nio är interaktiva och webbaserade inom såväl säkerhet som naturvård. När anställningen avslutas får medarbetaren med sig ett samlat dokument över genomförda utbildningar. Målsättningen är att alla i Naturnära jobb, efter avslutad anställning, ska stå bättre rustade för att matcha arbetsmarknadens kompetensbehov.

3.7 Matchning

Förutom arbetsledare, som har till uppgift att organisera och leda det dagliga arbetet, har Skogsstyrelsen tio matchningsresurser runt om i landet. Alla medarbetare har tillgång och möjlighet till möten med en matchningsresurs. Matchningsresursens uppgift är att, genom ett systematiskt tillvägagångssätt och utarbetad metod möta och kartlägga medarbetarna i arbetslagen på deras nivå och därifrån stötta dem vidare till arbete eller studier efter, eller under, sin tid på Skogsstyrelsen.

Matchningsresursen jobbar hela tiden nära individen och skapar tillsammans med medarbetaren och övrig personal goda förutsättningar för individens utveckling. I matchningsresursernas uppdrag ligger naturligt också att vara länken mellan näringslivet och medarbetaren. På flera håll i landet beskrivs arbetskraftsbristen inom gröna näringen generellt vara hinder för utveckling och expansion av företagen varför matchningsresursens arbete till stor del även handlar om att kartlägga och samverka med organisationer och arbetsgivare för att på så sätt matcha ut medarbetare där arbetskraften efterfrågas.

Under det gångna året har Skogsstyrelsen i Naturnära jobb infört och implementerat ett digitalt systemstöd, Saba för individens individuella planering och uppföljning. Systemet ger även tillgång till en digital utbildningsplattform och möjlighet till distansmöten.

3.8 Kommunikation

Kommunikatörsnätverket har gemensamt tagit fram riktlinjer för hur den externa kommunikationen kring uppdraget ska gå till. Utifrån dessa ansvarar varje

myndighet i sin tur för sin externa kommunikation. De aktiviteter som gjorts hittills, och planeras framöver, sker framförallt på lokal nivå. Tanken har varit att den externa kommunikationen utgår från ett antal huvudbudskap samt, i den mån det är möjligt, alltid återknyter till goda exempel kopplat till människan, individen och nyttan för samhället och allmänheten. Detta är någonting som vi ser har gett resultat.

3.8.1 Externa kommunikationsaktiviteter och medierapportering

Myndigheterna arbetar aktivt med att bearbeta media på lokal nivå genom att bjuda in till pressträffar och skicka pressmeddelande. Exempelvis i samband med invigningar av Nationalparker, när medel beviljats till kommuner, när lokal samhällsnytta gjorts eller när någon medarbetare fått jobb. Målet har varit att driva medarbetet på lokalnivå för att visa på nyttan för medarbetarna och samhället i anslutning till där arbetet utförs. Utifrån den medierapport som beställts till delrapporten⁸ ser vi att detta är ett grepp som fungerar. Exempel på andra kommunikationsaktiviteter som genomförts under 2021:

- Ett gemensamt (Skogsstyrelsen, Arbetsförmedlingen, Gröna arbetsgivare) och uppskattat webinarium för att intressera arbetsökande för Naturnära jobb. Webbinariet hölls genom Arbetsförmedlingens playtjänst.⁹
- Ett riktat mejlutskick till arbetsgivare inom framförallt jordbruk, skogsbruk och fiske för att presentera uppdraget och den arbetskraftsresurs som finns.
- SGU har under året fortsatt att utveckla jobbguiden Geopraktisk, en digital guide som visar på vägen till jobb inom geobranschen. Ett livesänt webinarium¹⁰ om Geopraktisk sändes tillsammans med Arbetsförmedlingen under våren 2021.
- Flera filmer om Naturnära jobb har lanserats under 2021. Både Länsstyrelserna, Skogsstyrelsen och SGU har producerat film som riktar sig till potentiella medarbetare, arbetsgivare och för att presentera uppdraget i stort.¹¹
- Flera av myndigheterna är aktiva på sociala medier och publicerar löpande intressanta artiklar, sprider goda exempel och länkar till varandra. Bland annat publicerar Skogsstyrelsen på Instagram varje vecka för att visa vad medarbetarna gör ute i fält. All kommunikation på sociala medier ligger under #naturnärajobb.

⁸ Läs mer i avsnitt 4.5 Allmänhetens intryck samt i "Medierapport" dnr. 2020/2814

⁹ Inspelat webinarie om Naturnära jobb. 2021-03-09. <http://arbetsfor-medlingen.se/play/webbinarium/om-naturnara-jobb>

¹⁰ Inspelat webinarie om Geopraktiskt. 2021-05-11 <https://arbetsfor-medlingen.se/play/webbinarium/om-geopraktisk>

¹¹ Filmer på Youtube https://www.youtube.com/results?search_query=natur%C3%A4ra+jobb

3.9 Naturnära jobb i kommunal regi

Förutom att medarbetare har arbetat vid Skogsstyrelsen, har ett antal kommuner bedrivit Naturnära jobb-verksamhet i egen regi. Länsstyrelsen i Västerbottens län, med stöd av Naturvårdsverket, genomförde under våren 2021 en utlysning där kommuner kunde ansöka om bidrag som helt- eller delvis kunde finansiera satsningen. I maj beslutades om bidrag på totalt drygt tio miljoner kronor till 16 kommuner. Kommunerna som tog emot bidrag hade en bra geografisk spridning i landet och flera av kommunerna kan betraktas som landsbygdskommuner. Ungefär hälften av tilldelade medel öronmärktes för att användas särskilt för unga (under 25 år). För att kunna ansöka om medel skulle den aktuella kommunen inte vara berörd av Skogsstyrelsens organisation.

Kommunala arbetslag utgör ett bra komplement till Skogsstyrelsens egna arbetslag bland annat eftersom kommunerna själva är arbetsgivare inom gröna näringar. De har också kunskap om och kontakter med det lokala näringslivet och ett utvecklat samarbete med Arbetsförmedlingen. Kommunerna har dessutom ekonomiska incitament för att stötta kommuninvånare så att de kommer närmare den ordinarie arbetsmarknaden. Kommuninvånare som har arbete ger högre skatteintäkter och lägre kostnader för de stöd- och bidragssystem som kommunen ansvarar för.

Projekten i de olika kommunerna genomfördes i samverkan med Arbetsförmedlingen på lokal nivå. Förutsättningarna för vilken typ av subventionerad anställning som funnits tillgänglig via Arbetsförmedlingen har varierat, bland annat har extratjänster och nystartsjobb använts.

3.10 Utvärdering Sweco

Sweco har, på uppdrag av Skogsstyrelsen, tagit fram en metod för uppföljning och påbörjat en utvärdering av Regeringsuppdraget Naturnära jobb. Utvärderingens huvudsyfte är att påvisa ifall Naturnära jobb uppvisar samhällsekonomisk nytta. Deras delrapport avser första steget i utvärderingen (av fem planerade). Steg ett är en sammanställning och analys av resultaten så här långt i uppdraget. Resultatanalysen omfattar de olika samhällsekonomiska nyttor som uppdraget förväntas tillföra;

- Arbetsmarknadsnytta - kompetensutveckling, förbättrad integration och minskat utanförskap
- Hälsonytta - förbättrad psykisk och fysisk hälsa av att vara ute i naturen och ökad självkänsla
- Kompetensförsörjning
- Nyttan för miljö- och friluftsliv – förbättrad biologisk mångfald, ökad tillgänglighet och minskade skador i naturen mm

Metoden som tagits fram för att utvärdera Naturnära jobb kan kategoriseras i fem olika steg, där den samhällsekonomiska effektanalysen är i fokus.

1. Resultatanalys
2. Effektanalys med fokus på arbetsmarknad
3. Samhällsekonomisk effektanalys
4. Känslighetsanalyser och osäkerheter
5. Sammanvägd bedömning/slutsats

Resultatanalysen så här långt medför, enligt Sweco, endast en deskriptiv uppföljning. Då många av medarbetarna är nyetablerade bidrar Naturnära jobb med förbättrad integration. Det kan avse språkutveckling, ökad förståelse för kulturella skillnader samt kunskap om hur det fungerar på en svensk arbetsplats. För medarbetarna i Naturnära jobb handlar det även mycket om att stärka självkänslan och självförtroendet. Naturnära jobb kan i sig även bidra till social gemenskap och en mer meningsfull tillvaro, vilket i sin tur kan stärka individerna att ta sig in på arbetsmarknaden eller börja studera.

Sweco har ännu inte genomfört någon kunskapsinhämtning avseende i vilken mån Naturnära jobb bidrar till kompetensförsörjning inom de gröna näringarna. De preliminära inhämtade uppgifterna kring arbetsmarknadsetablering tyder dock på att det är få personer som får ett jobb inom samma bransch. Det kan förklaras med att det än så länge är få som fått möjlighet att söka jobb under branschens högsäsong.

Sweco har i detta skede i utvärdering enbart gjort en intervju med Naturvårdsverket och en intervju med en av Länsstyrelserna. Fram till november 2021 har det registrerats 2333 genomförda åtgärder av olika slag. Många av åtgärderna har positiva värden för naturen, såsom arbeten med invasiva arter, naturvårdande skötsel och arbeten mot granbarkborrar. Många av åtgärderna avser förbättringar för friluftslivet genom exempelvis röjningar, underhåll av anläggningar, skyltar och bänkar samt städning.

På grund av Covid-19-pandemin med tillhörande samhällsviktiga restriktioner och förändringar i regeringsbudgeten för Naturnära jobb, har uppdraget inte kunnat genomföras som planerat. Som en följd av de ändrade förutsättningarna har beslut tagits om att en slututvärdering av projektet inte kan genomföras på ett rättvisande och tillförlitligt sätt. Denna delrapportering blir därför den sista i utvärderingen av Naturnära jobb. Den framtagna metodiken för utvärderingen bör dock kunna användas vid ett senare skede, om Skogsstyrelsen får möjlighet till liknande uppdrag.

4 Återrapportering av resultat

Detta avsnitt innehåller redovisning av de parametrar som följs upp i uppdraget.

4.1 Förbrukning av medel

För 2021 fick regeringsuppdraget totalt 190 miljoner kronor i anslag. Av dessa avsattes 143 miljoner kronor till arbetslagen på Skogsstyrelsen. Av dessa 143 miljoner förbrukades 121 miljoner kronor, se tabellen nedan. Pandemin samt minskade medel 2022 medförde att inte önskad uppväxling kunde genomföras under året.

Utöver detta har Skogsstyrelsen förbrukat 6,7 miljoner kronor för samordning, styrning och visst stöd till uppdraget. Kostnader för generellt administrativt stöd tillkommer, det har inte kunnat särredovisas mot uppdraget utan har samredovisats med övrigt administrativt stöd för myndigheten. Det tilldelade anslaget var 14 miljoner kronor.

Tabell 1. Intäkter och kostnader för arbetslagen på Skogsstyrelsen

Intäkter	
Skogsstyrelsen	94 982 542
Medfinansiering NV&SGU	26 038 800
Anställningsstöd AF	111 941 088
Övriga interna intäkter	3 852
Totala intäkter	232 962 430
Kostnader	
Löner arbetsledare m.fl.	59 774 788
Medarbetarlöner	136 887 433
Övriga personalkostnader	64 362
Avskrivningar och finansiella kostnader	7 245
Fordon	19 079 164
Personalbodar	1 656 913
Hyrd utrustning och teleavgifter	912 779
Främmande tjänster	898 589
Lokaler	7 528 044
Resekostnader	267 807
Arbetskläder, skyddskläder	2 026 287
Övriga interna kostnader	165 355
Övriga omkostnader	4 344 697
Totala kostnader	232 966 282

4.2 Individen

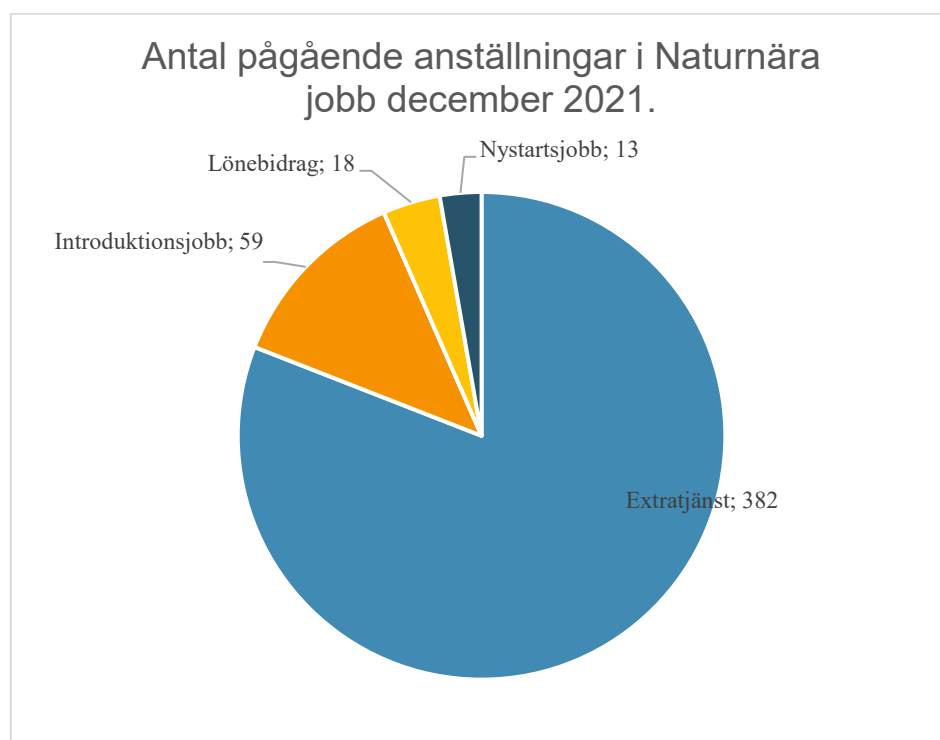
4.2.1 Antal anställda

Antal anställda i arbetslagen var totalt 570 personer under 2021. Planerat antal helårsplatser var ursprungligen 608. På grund av pandemin halverades kapaciteten i fordon, arbetsbodar och lokaler vilket resulterade i en sänkning av antal platser till cirka 400 helårsplatser. Vi nådde inte så många personer som annars varit möjligt då beläggningen i förhållande till vår kapacitet var låg. Målsättningen är att matcha ut medarbetare och få en så hög omsättning som möjligt, därav relativt många personer i förhållande till platser.

4.2.2 Målgrupp

Av antalet anställda under 2021 var 14 procent nyanlända, resterande långtidsarbetslösa. Av de långtidsarbetslösa är många utrikesfödda men de räknas inte som nyanländ då de haft uppehållstillstånd i mer än 36 månader.

I december var 81 procent anställda med Extratjänst, samtliga hade någon form av anställningsstöd, se diagrammet nedan.



Figur 1. Fördelning mellan olika anställningsstöd i december 2021

4.2.3 Könsfördelning

Med gemensamma krafter, god samverkan mellan inblandade myndigheter och en hög ambition har vi idag 34 procent kvinnor anställda, vilket är en kraftig ökning om vi jämför med andelen kvinnor 2018 (som då var 19 procent).

Könsfördelningen i arbetslagen under 2021 har identifierats via personnummer (vilket inte innefattar könsidentitet):

- Antal kvinnor 192 personer (34 %)
- Antal män var 378 personer (66 %)

Enligt uppdraget ska särskilt fokus sättas på kvinnors deltagande i arbetslagen. Rekryteringsmålet är att minst 40 procent av de anställda ska vara kvinnor, vilket också överensstämmer med Sveriges definition av jämställd representation. Det är en ständigt pågående process att öka andelen kvinnor i anställning samt att utveckla framgångsrika strategier för att stärka deras förutsättningar på arbetsmarknaden.

4.2.4 Ålder

Åldern påverka möjligheten till vidare matchning, andelen över 50 år utgör cirka en tredjedel av alla anställda. Planen är att öka andelen unga (<25) under 2022 då regeringen satsar extra på gruppen.

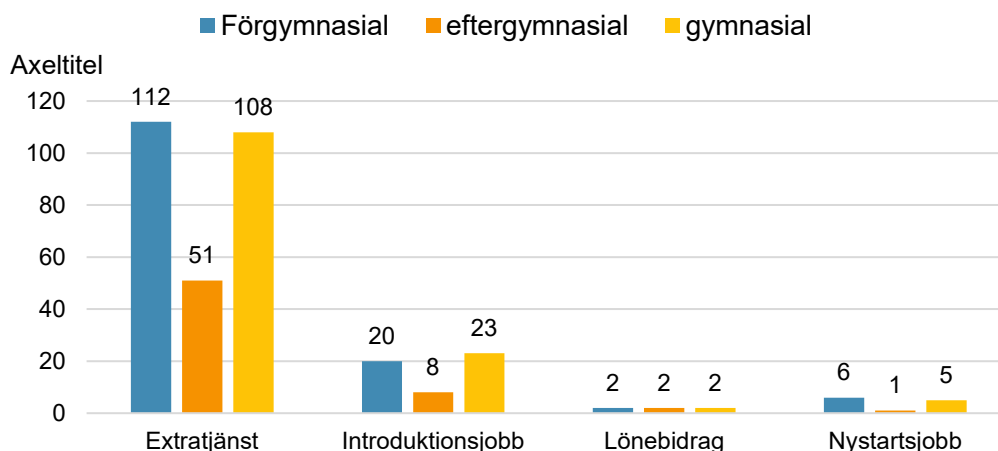
Tabell 2. Fördelning av anställda utifrån åldersspann

Åldersspann	Antal kvinnor	Andel Kvinnor	Antal män	Andel män	Totalt
Unga 19-25	13	2%	34	6%	8%
26-29	19	3%	41	7%	11%
30-39	61	11%	91	16%	27%
40-49	47	9%	81	14%	22%
50-59	36	6%	95	17%	23%
60<	16	3%	36	6%	9%

4.2.5 Utbildningsbakgrund

Den svenska arbetsmarknaden är kvalifikationsinriktad, och arbetsgivarna kräver nästan alltid minst en gymnasieutbildning. Detta gäller även inom allt fler yrken där utbildningskraven traditionellt sett har varit låga. Personer som saknar gymnasieutbildningen riskerar därmed långtidsarbetslöshet. Totalt sett saknar knappt hälften av medarbetarna i Naturnära jobb en gymnasieutbildning.

Utbildningsbakgrund



Figur 2. Antal medarbetare utifrån anställningsstöd fördelat på utbildningsbakgrund

4.2.6 Individens utveckling

I början av januari 2021 lanserades det ett systemstöd, Saba, där individens utveckling planeras, följs upp och dokumenteras. Det gör att vi både på individ- och gruppnivå kan säkerställa att våra anställda utvecklas utifrån sina individuella förutsättningar och önsknings, under hela sin anställning i Naturnära jobb.

Under 2021 genomfördes två enkätundersökningar.¹² Svarsfrekvensen var 62 procent vid första tillfället och 84 procent vid det andra. Frågorna omfattade områden som trivsel, arbetsmiljö, hälsa och utveckling.

Resultaten från båda enkäterna är relativt samstämmiga. Medarbetarna anser enligt enkäterna att det bästa med deras anställning är;

- Olika utbildningar inför nya arbetsuppgifter
- Arbetsgemenskapen
- Lön
- Arbetslivskunskap
- Språkträning
- Vardagliga rutiner

En intervjustudie har också genomförts under december 2021 vilken ska fortsätta 2022. Det var företrädningsvis matchningsresurserna som genomförde intervjuerna med 39 respondenter (49 procent kvinnor och 51 procent män). Där visar resultaten att 79 procent av de utrikesfödda anser att de blivit mycket bättre på att prata och förstå svenska språket, och nästan lika många (71 procent) anser att de förbättrade språkkunskaperna i hög grad ökar deras möjligheter att söka och få ett

¹² Se sammanställning och frågor i "Enkät svar" dnr.2020/2814

nytt arbete. 77 procent av alla respondenter anser att de är bättre rustade och mer motiverade att söka ett arbete efter anställningen i Naturnära jobb.

Andra positiva effekter av anställningen som framkom i intervjustudien är; förbättrad kondition, bättre kosthållning och viktnedgång, bättre mående och sömn, stärkt självkänsla och självförtroende, känslan av tillhörighet och gruppens positiva effekter med bland annat skratt och glädje. Många anser också att naturen i alla dess former, förbättrar deras mående. Citat från intervjuerna:

”– Att få känna att man gick till ett arbete igen. Folk sa till mej innan att detta jobbet inte var n got för mej, idag kan jag säga, där fick ni, jag kan.

” – Allt, livet har kommit tillbaka. Vill gärna fortsätta. Det bästa som hänt mig och min familj på mkt länge. Känner att jag är på gång i livet, på rätt sida. Nu kan allt bara bli bättre för mig. Tack!”

” – Att få utvecklas som person, att få ha möjligheten att arbeta med biologer, länsstyrelsen i olika uppdrag av olika svårighetsgrad.”

Tabell 3. (Fråga 18) På en skala mellan 1-4, vilken är din samlade upplevelse av Naturnära jobb?

	Antal	Procent
1. Inte alls bra	0	0%
2. Ganska bra	2	5%
3. Bra	12	31%
4. Mycket bra	25	64%
Total	39	100%

4.2.7 Antal vidare i jobb/utbildning

4.2.7.1 Skogsstyrelsens egenuppföljning

I direkt anslutning till det att medarbetarna avslutar sin tidsbegränsade anställning följs avslutsorsak upp av Skogsstyrelsen. Detta registreras i systemstödet Saba.

Registrering av orsak till avslut görs utifrån tolv olika kategorier, se tabellen nedan. Om en person inte aktivt följs upp hamnar den i kolumnen ”tom“ till dess att medarbetaren är registrerad med korrekt orsak. Målsättningen för matchningen är att minst 30 procent av de som slutar skall gå vidare till någon form av annan anställning eller någon form av studier under eller i direkt anslutning till sin anställning hos Skogsstyrelsen. Resultatet vid uppföljning 31 december 2021, visar att drygt 33 procent gått vidare till jobb eller utbildning varav utbildning utgör cirka 9 procent.

Tabell 4. Antal medarbetare inom de olika avslutskategorierna.

Avslutsorsak	Antal medarbetare	Andel av avslutade
Arbete inom gröna näringen med AF subvention	11	3%
Arbete inom gröna näringen utan AF subvention	5	1%
Arbete inom övriga branscher med AF subvention	30	8%
Arbete inom övriga branscher utan AF subvention	47	12%
Påbörjat reguljära studier	15	4%
Påbörjad arbetsmarknadsutbildning	20	5%
Starta eget	1	0
Pension	5	1%
Uppsagd eller slutat på egen begäran	26	7%
Åter till Arbetsförmedlingen	215	55%
Tom	3	1%
Övrigt	11	3%
Summa avslutade medarbetare	389	100%

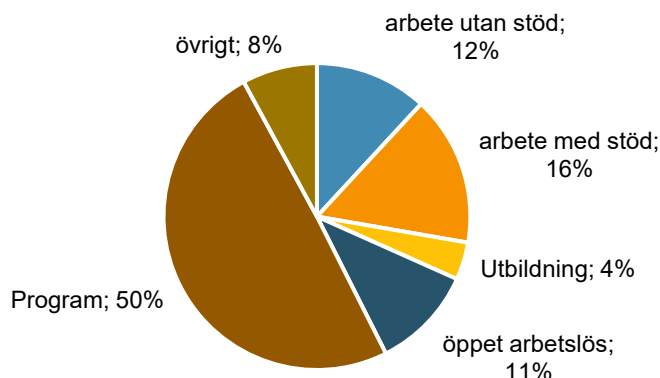
Resultaten ligger i linje med våra målsättningar för uppdraget gällande andel till arbete eller studier. Av de totalt 389 personer som av någon orsak slutat sin anställning under perioden 2020-10-01 till 2021-12-31 har drygt 33 procent gjort detta med en positiv avslutsorsak, det vill säga gått vidare till annat jobb eller studier.

Mätningen är gjord vid en tidpunkt då en stor andel av medarbetarnas anställningar avslutades. För vissa är det en följd av att de på grund av minskad budget inte kunnat erbjudas fortsatt anställning. För andra att de fullgjort sin tidsbegränsade anställning. Vi ser i denna mätning att andelen i kategorin som går tillbaka till Arbetsförmedlingen kraftigt ökar jämfört med den löpande resultatuppföljningen under året. Med tanke på målgruppen är det fullt naturligt att en viss andel efter sin anställning behöver ytterligare insatser från Arbetsförmedlingen. Möjligen kan vårt resultat visa att medarbetare som slutat i förtid kan behöva längre tid för att bli anställningsbara eller vara redo för studier.

4.2.7.2 Arbetsförmedlingens uppföljning

Arbetsförmedlingen gör mätningar 90 dagar efter avslutad insats. I mätningen för 2021 finns 266 individer, men då 95 av dessa vid rapportens skrivande ännu inte passerat mättillfället har de sorterats bort. Diagrammet visar, i procent, var de 171 individer som avslutat Naturnära jobb under 2021 befann sig 90 dagar efter sista arbetsdagen.

90 dagar efter avslutad anställning.



Figur 3. Uppföljning av individens tillvaro tre månader efter avslutad anställning.

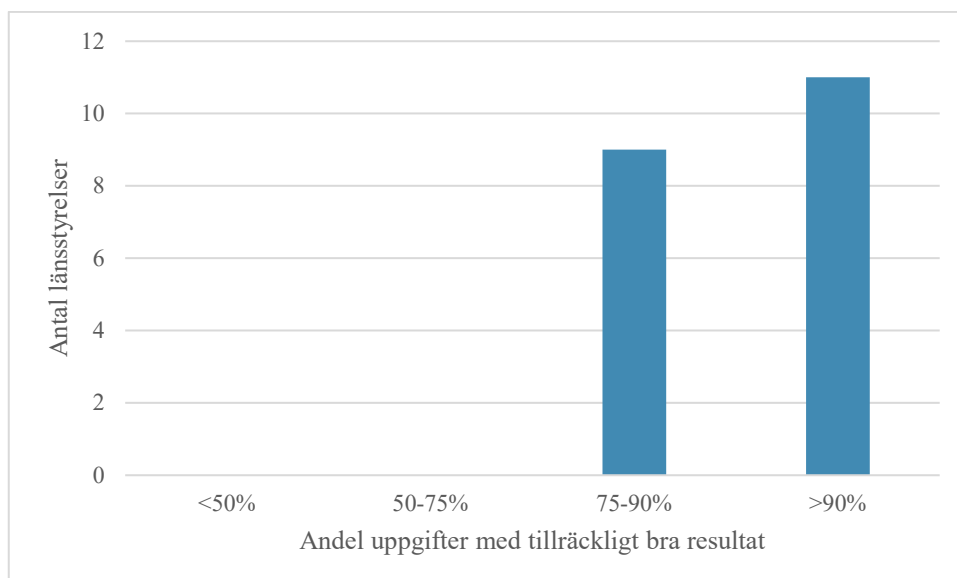
21 personer (en av dessa endast deltid) hade arbete utan stöd från Arbetsförmedlingen. 27 personer hade anställning med någon form av lönesubvention, sex personer hade gått vidare till studier. 104 personer var åter i arbetslöshet, av dessa 85 personer inom program med aktivitetsstöd. 14 personer återfinns i kategorin övrigt som bland annat kan innehålla avaktualisering från Arbetsförmedlingen av skäl som inte lett till arbete, till exempel personer som gått i pension, långvarig sjukdom eller andra orsaker.

4.3 Arbetsuppgifter

4.3.1 Kvalité i utförda arbetsuppgifter

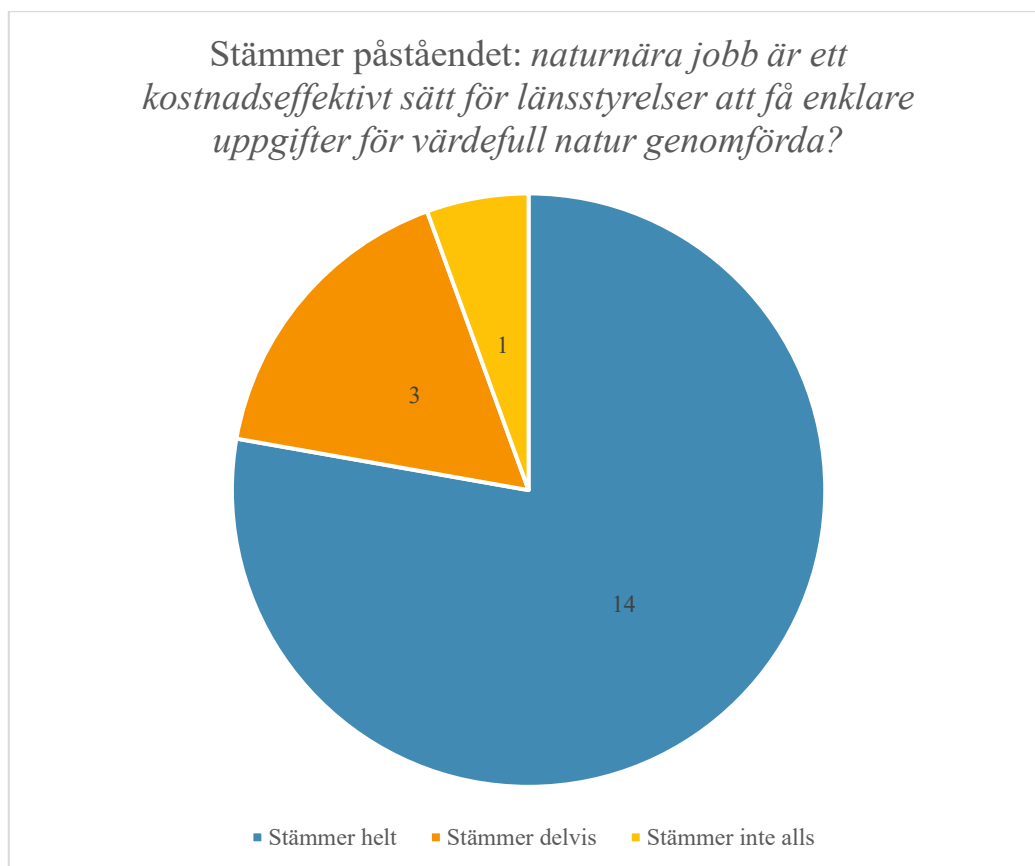
Länsstyrelsernas Naturnära jobb-samordnare har bedömt resultatet av de genomförda åtgärderna genom att besvara en enkätfråga som skickades till samtliga samordnare från Naturvårdsverket under december 2021. Svar inkom från 20 av 21 länsstyrelser.

I drygt hälften av länsstyrelserna är bedömningen att mer än 90 procent av genomförda arbetsuppgifter har uppnått tillräckligt bra resultat, resterande angav att 75–90 procent har uppnått tillräckligt bra resultat. Siffrorna indikerar att länsstyrelserna generellt sett är nöjda med de genomförda åtgärderna. I de fall genomförda åtgärder inte har uppnått tillräckligt bra resultat har bland annat missförstånd, språkförståelse och kunskapsbrist angetts som orsaker.



Figur 4. Länsstyrelsernas bedömning av andel genomförda åtgärder som uppnått tillräckligt bra resultat.

Samordnarna fick också i en enkätfråga värdera påståendet *naturnära jobb är ett kostnadseffektivt sätt för länsstyrelsen att få enklare arbetsuppgifter för värdefull natur genomförda*. Resultatet som visas i figuren nedan visar att över tre fjärdedelar av de 18 samordnare som svarade på frågan anser att påståendet stämmer helt. I några fall anser de svarande att påståendet stämmer delvis, och i ett enstaka fall att påståendet inte stämmer alls.



Figur 5. Bedömning av kostnadseffektivitet i ett länsstyrelseperspektiv

4.3.2 Visualisering av utförda arbetsuppgifter

För att kunna visa utförda arbetsuppgifter digitalt har Skogsstyrelsen tagit fram ett inmatningsverktyg och en webbkarta¹³. I webbkartan redovisas förutom de enskilda arbetsuppgifterna även statistik, fördelad på kommun, län och för riket. Arbetsledarna i respektive arbetslag ansvarar för registrering i verktyget.

Omfattningen av en arbetsinsats kan variera kraftigt mellan två olika registrerade arbetsuppgifter. Vissa arbetsuppgifter kan klaras av på en förmiddag medan andra kan kräva en hel arbetsvecka av hela arbetslaget. Arbetsuppgifterna är därför inte direkt jämförbara. Det kan även förekomma skillnader i hur arbetsuppgifter registreras mellan olika användare, vilket innebär en osäkerhet i de redovisade siffrorna.



Figur 6. Översiktsskarta över registrerade arbetsuppgifter i visualiseringsverktyget, vilket inte inkluderar det som genomförts av kommuner.

Totalt har 2628 arbetsuppgifter registrerats i visualiseringsverktyget under perioden 1 oktober 2020 till 31 december 2021. Arbetsuppgifterna registreras antingen med areal eller en sträcka beroende på vad som passar bäst för den aktuella uppgiften. Totalt har arbetsuppgifter genomförts på en areal om 5490 ha motsvarande ungefär 7500 fotbollsplaner samt en sträcka på 445 km.

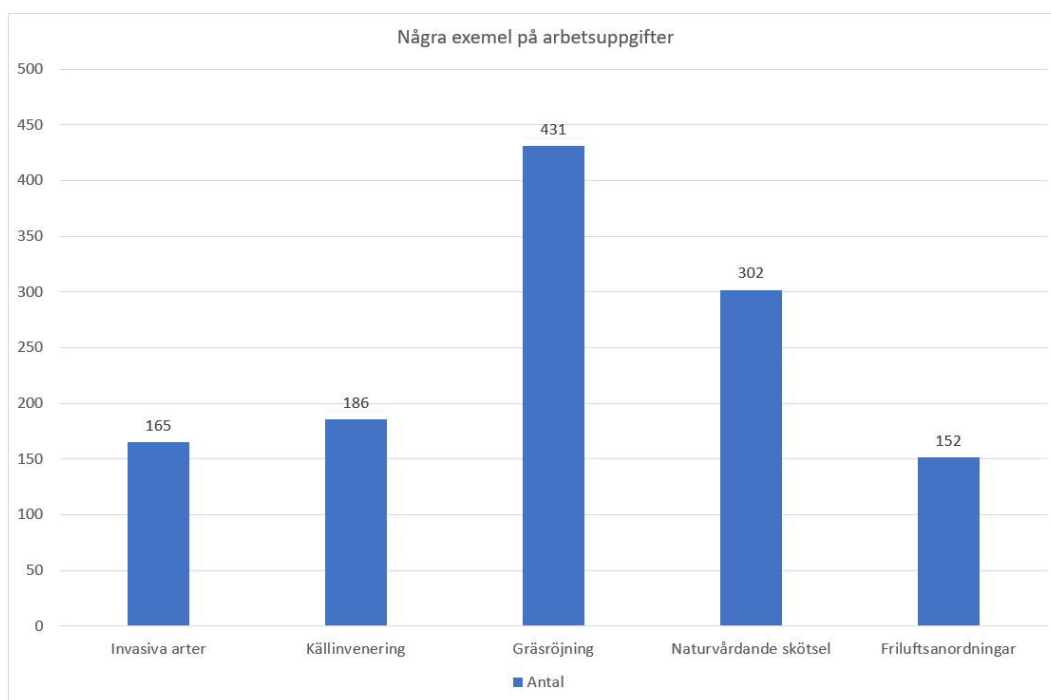
¹³ Visualiseringsverktyget finns på Skogsstyrelsens hemsida. [PRJ Vis https://gisportal.skogsstyrelsen.se/portal/apps/opdashboard/index.html#/7a6501d42f82462498353991099e8917ualisering-NNJ_AppOversikt_PROD_\(skogsstyrelsen.se\)](https://gisportal.skogsstyrelsen.se/portal/apps/opdashboard/index.html#/7a6501d42f82462498353991099e8917ualisering-NNJ_AppOversikt_PROD_(skogsstyrelsen.se)) (hämtad 2022-01-03)

Kommunlagen har genomfört arbetsuppgifter där Skogsstyrelsens arbetslag inte finns. Dessa åtgärder är inte registrerade då de inte har tillgång till verktyget, varför den geografiska spridningen med dem är större.

4.3.2.1 Utdrag av information från visualiseringsverktyget

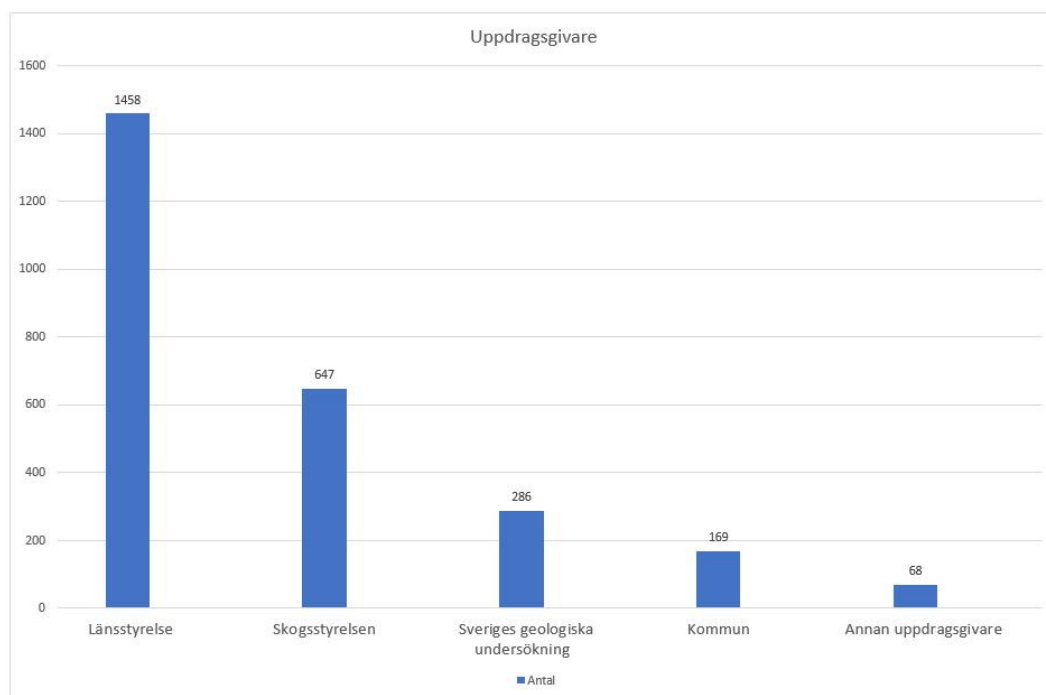
Figurerna nedan visar ett axplock av information hämtad från visualiseringsverktyget.

Vi kan konstatera att variationen bland arbetsuppgifter är stor, de skiljer sig också åt i tidsomfattning. Figur 9 visar exempel på omfattningen av några genomförda arbetsuppgifter.



Figur 7. Fem exempel på arbetsuppgifter och antalet registreringar för respektive arbetsuppgift.

Vi kan utläsa av figur 10 att Länsstyrelsen är den största uppdragsgivaren, därefter i fallande ordning Skogsstyrelsen, Sveriges geologiska undersökning, kommun och annan uppdragsgivare.



Figur 8. Antalet registrerade arbetsuppgifter i visualiseringsverktyget fördelat på uppdragsgivare

4.3.2.2 Åtgärder i skyddade områden

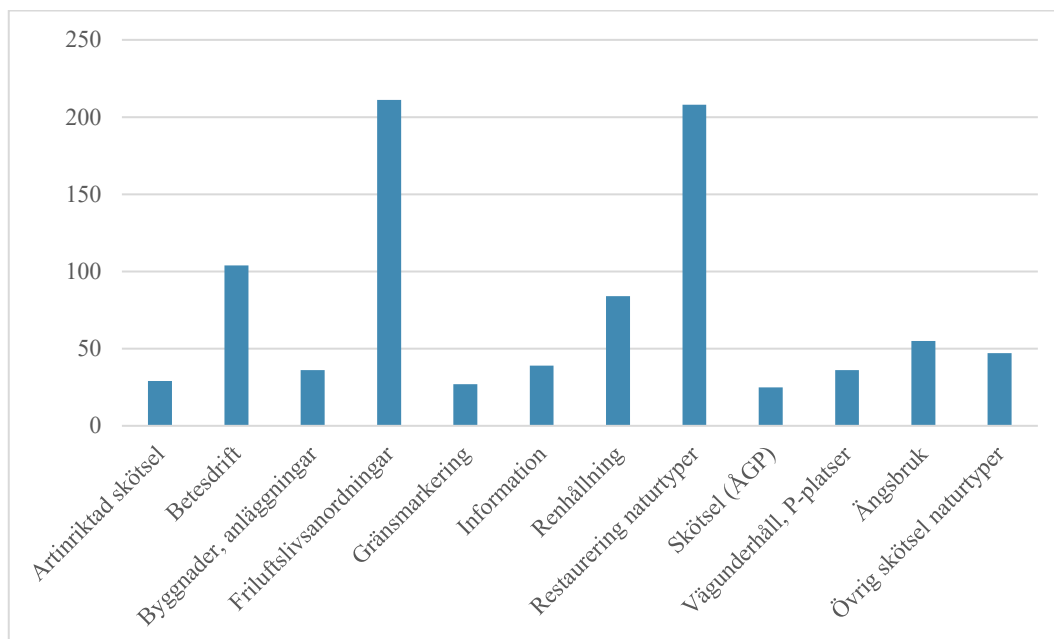
En betydande andel av genomförda arbetsuppgifter har genomförts i skyddade områden. Resultatet från en enkätfråga som länsstyrelsernas samordnare svarat på visar att andelen är cirka 75 procent i medelvärde, i vissa län mer och i andra mindre.

Om en arbetsuppgift genomförs i ett skyddat område som förvaltas av länsstyrelsen eller längs en statlig led är ambitionen att uppgiften ska registreras i Skötseldos som är länsstyrelsernas handläggarsstöd för förvaltning av skyddade områden. Arbetsuppgifterna registreras då både i visualiseringsverktyget och Skötseldos. Med data från Skötseldos går det därför att skilja ut vilka uppgifter som genomförts i skyddade områden som förvaltas av länsstyrelserna och längs statliga leder. Det ska noteras att arbetsuppgifter som genomförs i skyddade områden som inte förvaltas av länsstyrelserna, till exempel biotopskyddsområden som förvaltas av en kommun eller Skogsstyrelsen, inte registreras i Skötseldos.

I Skötseldos har det under uppdragets genomförande registrerats 1133 arbetsuppgifter. Det innebär att minst så många åtgärder har genomförts i skyddade områden som förvaltas av länsstyrelserna och längs statliga leder. Länsstyrelsen kan även beställa arbeten utanför skyddade områden vilka därmed inte registreras i Skötseldos, till exempel åtgärder som kopplar till åtgärdsprogram för hotade arter eller insatser mot invasiva främmande arter.

Figuren nedan visar antalet genomförda arbetsuppgifter uppdelat på ett urval av kategorier som redovisats i Skötseldos. Det kan konstateras att den vanligaste kategorin åtgärder som genomförts är friluftslivsarrangemang och restaurering av naturtyper, men också att det finns en bredd i kategorier åtgärder som har genomförts inom skyddade områden och längs statliga leder. Att just friluftslivsarrangemang är en vanlig kategori stämmer överens med vittnesmål från flera av

länsstyrelsernas samordnare som angett att skötselbehovet i många besöksintensiva naturreservat har ökat påtagligt under perioden med coronaviruset.



Figur 9. Antalet rapporterade arbetsuppgifter för ett urval kategorier i Skötsel under 2020 och 2021.

4.4 Resultat för Naturnära jobb hos SGU

Inventeringen av kalkkällor pågår. Läge, vattentemperatur och vattenflöde registreras och hittills har över 100 observationer rapporterats. Det ger en större noggrannhet för källornas lägen och mer aktuella uppgifter om hur stort vattenflödet är. Genom att källorna finns korrekt registrerade ökar möjligheten att de kan skyddas från till exempel utdikning och körskador. Det är också möjligt att värna dem som möjliga vattentäkter, för framtida bruk och som en beredskapsåtgärd.

Genom att koordinatbestämma, kapa och försluta borrhör från den statliga prospekteringen minskar risken för olyckor med skotrar och terrängfordon. Att säkra positionsbestämningen av rören ökar också värdet hos det material i form av borrhör, kartor och rapporter som finns bevarat vid SGU:s verksamhet i Malå.

Geoturism är ett exempel på hållbar regional tillväxt, en viktig del i utvecklingen av landsbygden eftersom många geologiska besöksmål ligger utanför tätorterna. Intresset för geoturism och geoparker i Sverige har ökat de senaste tio åren. Många har insett att de geologiska förutsättningarna och den spännande geologiska berättelsen är ett sätt att både locka besökare och sprida kunskap om jordens historia och geologins betydelse för samhällets utveckling. Uppdraget Naturnära jobb lyfter fram de geologiska värden på en mängd platser i landet och gör dessa mer tillgängliga för besökare. SGU har haft dialog med Skogsstyrelsen och länsstyrelserna i Dalarna och Västra Götaland samt geoparkerna i Platåbergen och Siljan där man tog fram förslag på flera lämpliga platser där insatser kan utveckla besöksnäringen. Vissa platser är redan idag utmärkta som naturminnen och lokala

sevärdheter. Arbetslagen inom Naturnära jobb har arbetat med att röja i skog och vegetation, blottlägga intressant berggrund, avgränsa områden, förbättra stigar och annan infrastruktur samt förbättrat och utökat skyltar med kartor och information. I många fall har det även behövts insatser från lokala företrädare som hembygdsföreningar och kommuner. I Malå har en vandringsstig bakom Tjamstanberget röjts fram. Geostigen ska integreras i Malås nät av befintliga vandringsleder och möjliggöra att den fina kuddlavan blir synlig för allmänheten.

SGU hade planer på att anställa fyra egna Naturnära-jobb-medarbetare under fyra månader för att dels bistå vid geofysiska underökningar i fält, dels arbeta lite på kontoret i Uppsala. På grund av pandemin blev det inte så men två personer anställdes under knappt två månader. De första veckorna var de ute i fält och bistod vid olika geofysiska undersökningsmetoder. Därefter fick de arbeta inne på ett laboratorium med enklare uppgifter. Det blev ytterligare en dag i fält med jordprovtagning. Dessa prover fick de därefter arbeta med i laboratorium.

4.5 Allmänhetens intryck

De signaler arbetsledarna och medarbetarna i arbetslagen ger är att den allmänna uppfattningen om Naturnära jobb är positiv. Medarbetarna möter dagligen nöjda och uppmuntrande personer, både uppdragsgivare och personer ute i samhället i samband med att de utför arbetsuppgifter.

För att få en övergripande bild av vad omvärlden tycker om Naturnära jobb, har vi valt att titta på den rapportering som gjorts i media sedan medarbetarna i arbetslagen började i oktober 2020 fram till 15 december 2021. Medierapporten är sammanställd av en extern leverantör¹⁴. Ytterligare uppföljning av vad omgivningen tycker har vi, på grund av kapacitetsbrist inte kunnat göra.

4.5.1 Medierapportering

Analysunderlaget till medierapporten baserat på genomslaget i redaktionella medier (print, webb och eterinslag i de rikstäckande samt största regionala nyhets-sändningarna). Det som undersökts är publicitet kopplad till begreppet "Naturnära jobb".

Det vi kan konstatera är att medierapporteringen i mycket stor utsträckning är fördelaktigt vinklad. Av det totala antalet artiklar är det 96 procent som är neutrala eller positivt vinklade. Artiklar i detta fall är synonymt med artiklar i print eller på webben samt inslag i radio eller tv.

Tabell 5. Nyckeltal för publicitet kring Naturnära jobb

Nyckeltal total publicitet	Värde
Antal artiklar totalt	277
Lästillfällen	17,8 miljoner
Andel positiv/neutral publicitet	96%

¹⁴ Se "Medierapport" dnr. 2020/2814

En stor andel positiv publicitet ligger till grund för en hög mediekvalitet¹⁵ under perioden. Publiciteten som berör projektet ”Naturnära jobb” har tre tydliga nyhetsvinklingar under perioden:

- Publicitet kopplad till regeringens satsningar och beslut, vilket får stor uppmärksamhet på ett övergripande plan, både i riksmidia och lokalpress.
- Publicitet kopplad till regeringens satsningar och beslut, som sedan bryts ned och anpassas efter en specifik region och/eller kommun, får stor uppmärksamhet i lokalmedia.
- Publicitet som berör lokala projekt, där en eller flera medarbetare porträtteras och får ge sin personliga bild om projektet/verksamheten i lokalpress. Dessa artiklar ger oftast en väldigt positiv bild av ”Naturnära jobb” och de möjligheter som projektet ger för en utsatt grupp.

Skogsstyrelsen är den dominerande aktören i publiciteten om ”Naturnära jobb”. Därefter kommer Länsstyrelsen, följt av Naturvårdsverket. Även om Länsstyrelsen omnämns i fler artiklar genererar Naturvårdsverket större andel lästillfällen. Det betyder att Naturvårdsverket når ut i mer räckviddsstark media än Länsstyrelsen.

Regeringen är den främsta agendasättaren under perioden. Publiciteten förmedlar i huvudsak nyheter kopplade till regeringens satsningar, förändringar i budget samt budgetpropositionen för 2022.

En mycket liten andel av publiciteten är negativ. Det är publicitet som är starkt kopplad till andra myndigheter och aktörer och är därmed svår att påverka för de samarbetande myndigheterna. Ett exempel är kritiken mot regeringens gröna löften i vårbudgeten, där kritikerna menar att satsningen på Naturnära jobb inte har någonting med hållbarhetsfrågor att göra. Ett annat exempel är kritiken mot att Naturnära jobb stjälar arbetstillfällen från Arbetsintegrerade Sociala Företag (ASF), vilket blir extra påtagligt då deras verksamhet även påverkas negativt av Arbetsförmedlingens reformering.

Sett över tid är det tre tillfällen som utmärker sig. Under april och september 2021 då regeringen presenterar vårändringsbudget och budgetpropositionen för 2022 ser vi en kraftig ökning av möjliga lästillfällen i räckviddsstarka medier (Dagens Industri, Expressen och Sveriges radio). Under juni och juli 2021 ser vi en relativt stark nyhetsrapportering i lokalpress.

4.6 Resultat från Naturnära jobb i kommunal regi

Kommunsatsningen har omfattat 16 kommuner runt om i landet där bidrag delats ut efter en ansökningsomgång under våren 2021. Förutsättningar för att arbetslagen skulle kunna komma igång fanns från juni. Kommunerna har lämnat en

¹⁵ Mediekvalitet är ett balansmått som mäter publicitetens styrka genom att väga samman ton och synlighet/fokus i publiciteten. Måttet ger ett estimat för sannolikheten att artikeln blivit läst och att läsaren kommer ihåg analysobjektet. Källa: "Medierapport" dnr. 2020/2814

återrapportering till Länsstyrelsen i Västerbotten som har ansvarat för satsningen. Nedan redovisade resultat är sammanställda från återrapporteringarna. Det fanns ett relativt stort intresse från kommunerna och de kommuner som ansökte om bidrag agerade snabbt och flexibelt för att verksamheterna skulle kunna komma igång så snart som möjligt.

Kommunernas arbetslag har omfattat totalt 160 personer, varav 88 unga. Arbetslagen har varierat i storlek där de största omfattade 28 personer och de minsta tre personer. Medarbetarna har i många fall inte haft någon anställning på flera år och många har svårigheter med svenska språket. Bland de unga medarbetarna finns de som saknar godkända gymnasiebetyg och som ännu inte kommit in på arbetsmarknaden, några med hemmasittar-problematik. Kommunerna har erbjudit utbildningar i förhållande till de planerade arbetsinsatserna och några vanliga utbildningar har varit motor- och röjsågsutbildning, baskunskap i naturvård inklusive allemansrätt, djurskötsel och bekämpning av invasiva arter.

Åtgärderna som de kommunala arbetslagen har genomfört liknar de som genomförts av Skogsstyrelsens arbetslag. Många insatser har genomförts kopplat till friluftsliv, till exempel längs vandrings- och motionsleder, på badplatser och grillplatser. Snickeriarbeten, till exempel vid underhåll av spänger, bord, vindskydd och liknande samt tillverkning av skyltar har genomförts. Etablering av ett antal hagmarker och bekämpningsinsatser mot invasiva arter är andra exempel på genomförda åtgärder. Enligt kommunernas återrapporteringar har insatserna varit av stor vikt för naturvården och friluftslivsarbetet i kommunerna.

I kommunernas redovisningar finns också redogörelser för medarbetarnas utveckling. De som medverkat i projektet har fått motivation, blivit mer aktiva, delaktiga och ansvarstagande. Flera medarbetare vittnar också om bättre hälsa och nattsömn. Flera som inte har svenska som modersmål pratar och förstår språket bättre. Andra förbättringsfaktorer som redovisats är ökat självförtroende, bättre samarbete och ökad problemlösningsförmåga.

Kommunerna som medverkat i satsningen har uttryckt sig positiva till att fortsätta med Naturnära jobb i kommunal regi. Länsstyrelserna och Naturvårdsverket avser att fortsätta stödja sådana initiativ om det är möjligt enligt villkoren för anslaget.

5 Lärdomar och myndigheternas gemensamma förslag till regeringen

5.1 Lärdomar

5.1.1 Långsiktighet ger effektivitet

Uppstart och avslut är otroligt krävande och kostsamt. För Skogsstyrelsen är det en stor arbetsbelastning på både befintlig och ny personal och i samarbetet mellan myndigheterna krävs tid för att komma in i rollerna – därför är det viktigt att få kontinuitet och långsiktighet i samarbetet. Långsiktighet ger också mer effekt i matchningsarbetet och långsiktiga samarbeten kan byggas med potentiella arbetsgivare och lärosäten. Om det är känt för gröna näringar att myndigheterna har en stabil och långsiktig arbetskraftsresurs att erbjuda, som är redo att anställas inför säsongarbetena, bör det öka möjligheterna till effektivare matchning.

Tillfälliga och kortsiktiga uppdrag är även skadligt för verksamheten som får dåligt rykte och lågt förtroende både internt på myndigheterna och ute i övriga samhället.

5.1.2 Ryckighet i finansiering skapar ineffektivitet

Tilldelade medel för uppdraget var 150 miljoner kronor för sex månader under 2020, 180 miljoner kronor för helåret 2021 och 110 miljoner kronor för helåret 2022. Infrastrukturen i form av personal, lokaler, fordon och andra inventarier myndigheterna måste ha för att bedriva verksamheten gör att ryckighet i finansieringen skapar ineffektivitet. Det gäller framförallt personal som tar tid att rekrytera och i staten har upp till 12 månaders uppsägningstid. Att stänga delar av verksamheten ger en otrygghet för den personal som är kvar.

En jämn och stabil finansiering över tid är att föredra.

5.1.3 Obalans mellan uppdrag

För att bedriva en effektiv verksamhet krävs tydliga förutsättningar. Skogsstyrelsen valde att basera sin organisation i uppdraget (personal, lokaler med mera) på att anställa merparten av målgruppen med stöd av anställningsstödet Extratjänst. Då detta ger mest finansiering och flest personer ges möjlighet att inkluderas i insatsen. I statsbudgeten för 2022 tas stödet för Extratjänst bort som stödför vilket innebär att Skogsstyrelsen står med överkapacitet. Kvarvarande möjliga anställningsstöd ger möjlighet att anställa mindre än hälften så många personer till arbetslagen. Justering av organisationen tar tid.

5.1.4 Anställningarna skapar ett brett spektrum av nyttor

Uppdraget skapar en mängd olika nyttor. Medarbetarna får snabbare svenskinläring, bättre hälsa vilket bör bidra till lägre sjukvårdskostnader, barn ser sina föräldrar gå till ett jobb, insikt i hur svensk arbetsmarknad fungerar, individen får en nödvändig referens, socialt umgänge, förståelse för andra och ökad förmåga till samarbete.

En stor mängd samhällsnyttiga arbetsuppgifter blir utförda som samhället inte har möjlighet att finansiera normalt. Det gäller främst enklare arbetsuppgifter inom

natur och friluftsliv. Det har varit en stor tillgång då belastningen på naturreservaten varit stor under pandemin.

En arbetskraftsresurs skapas, både motivation och förmåga ökar hos individen som kartläggs för lyckad matchning. Arbetskraftsresursen bidrar till ökade möjligheter för företag att växa.

5.1.5 Jämställdhet

Det är viktigt med en gemensam och tydlig målbild kring arbetet med jämställdhet, och att den är väl kommunicerad till alla inblandade.

- I Naturnära jobb har vi ett tydligt fokus på att kvinnor och män alltid ska få samma förutsättningar att växa och utvecklas genom arbete.
- Vi tar hänsyn, respekterar och hjälper varandra till arbetsglädje och gemenskap.
- Vårt rekryteringsmål är att minst 40 procent av de anställda är kvinnor, vilket också överensstämmer med Sveriges definition av jämställd representation.
- I det dagliga arbetet är de sex jämställdhetspolitiska delmålen vägledande; makt och inflytande – ekonomi – utbildning – jämn fördelning av hemarbetet – hälsa – mäns våld mot kvinnor ska upphöra.

Det finns några framgångsfaktorer, där vi speciellt vill nämna det kunskapsstöd vi fått från Länsstyrelsens särskilt sakkunniga och de genomförda utbildningarna för våra arbetsledare, matchningsresurser och gruppchefer. Vi har också använt en för ändamålet nyskapad checklista, som ett praktiskt verktyg för jämställdhetsintegrering. Ett förbättringsområde är att arbetet med jämställd rekrytering fungerar olika bra i landet, där även Arbetsförmedlingen har samma uppdrag och målsättning.

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att ett strategiskt, gemensamt och långsiktigt arbete för att öka jämställdheten ger resultat. Vi har satsat mycket på utbildning och integrerat arbetet med jämställdhet i alla processer. Fokus har varit på det som fungerat bra, och hanterat de utmaningar som uppstått efter bästa förmåga. Vi pratar ofta jämställdhet och strävar hela tiden bli bättre och flytta fram våra positioner.

5.1.6 Genomtänkt upplägg

Samarbetet mellan de olika myndigheterna har fungerat mycket bra. Att ha en uttalad samordnande myndighet, i detta fall Skogsstyrelsen, är ett bra upplägg. Myndigheterna har skapat ett tydligt beroende av varandra inom uppdraget och skapat forum för faktiskt samarbete på strategisk och operativ nivå. Ett nära, framåtsyftande och konstruktivt arbete har banat väg för goda resultat. Rollfördelningen mellan myndigheterna, där Skogsstyrelsen samordnat och haft arbetsgivaransvar, och att de andra myndigheter bidragit med sin expertis och lämpliga arbetsuppgifter har fungerat väl. Denna typ av samordning och tvärsektorieellt samarbete visar på en sund kultur och god förvaltning av resurserna inom den statliga förvaltningen. Genom att samarbeta kring resurser skapas större nytta än vad varje enskild myndighet kan utföra enskilt.

5.1.7 Fler inriktningar på arbetsuppgifter ger mer möjligheter

Arbetsuppgifter som inte är traditionellt praktiska och utebaserade bör inbegripas i större utsträckning. Dessa ger annan kompetens och därigenom andra möjligheter på arbetsmarknaden. Det attraherar även andra personer än de praktiska arbetsuppgifterna och skapar en annan arbetskraftsresurs. För att kunna genomföra uppgifter till exempel inom arkivering, scanning och annat datorbaserat arbete måste det finnas en medvetenhet och en plan för hur lokaler, datorer, teknisk utrustning, säkerhet med mera mellan och inom myndigheter ska lösas. Detta för att det ska bli praktiskt genomförbart och värt att investera i både utbildning och tid för arbetslag samt arbetsledande personal.

5.1.8 Anställningsstöden har stor påverkan

När myndigheter ges ett arbetsmarknadsuppdrag, av detta eller liknande slag, specificerar uppdragsgivaren bara vissa ramar och förutsättningar. Det är i grunden positivt. Då målgruppen för detta uppdrag står långt från arbetsmarknaden bedöms de vara i behov av subventionerade anställningar. Tillgången på anställningsstöd påverkar utformningen av uppdraget och även genomförandet. Det har varit svårt för Skogsstyrelsen att planera och bygga upp en effektivt och över tid hållbar organisatorisk struktur för hur verksamhet ska bedrivas när planering, beräkning och förhoppning om vissa subventionsgrader förändras. Detta då olika anställningsstöd ger olika ekonomiska förutsättningar. Den största påverkan var inför 2022 då stödet Extratjänst togs bort i statsbudgeten. 2022 omfattar uppdraget därför ungefär hälften så många medarbetare som vore möjligt med Extratjänst. Skogsstyrelsen står med en organisatorisk överkapacitet som tar nästan ett år att krympa då lokaler och personal har långa uppsägningstider.

5.2 Förslag

5.2.1 Utöka och permanenta uppdraget

Myndigheterna anser att uppdraget skapar många olika nyttor både för individen och samhället. Satsningen skapar möjligheter genom att berörda individer efter avslutad anställning har en starkare förankring och ett tydligare fotfäste på den reguljära arbetsmarknaden och därigenom främjar en lägre långtidsarbetslöshet. Denna typ av satsning har en direkt påverkan på den nytta som myndigheterna har i uppdrag att säkerställa.

Den grundkapacitet som myndigheterna måste bygga upp klarar av en större omfattning än nuvarande uppdrag. Både behovet av att få arbetsuppgifter utförda och av att sysselsätta och utveckla långtidsarbetslösa är större än uppdragets omfattning.

Förslag: Myndigheterna ser gärna att uppdraget permanentas med utökad jämn finansiering över tid.

5.2.2 Inkludera fler aktörer

Uppdraget kan utökas till att omfatta fler aktörer. Nedan följer ett antal exempel på detta:

- Kulturmiljöer har historiskt varit en stor arbetsuppgift och Riksantikvarieämbetet har visat intresse av att vara delaktig i uppdraget.

- Det finns behov av att justera de digitala fastighetsgränserna i skogsmark, många är felaktiga. Arbetslagen kan identifiera möjliga gränsstenar men kapacitet måste finnas hos Lantmäteriet att mäta in dessa vilket inte finns. Samtal fördes med Lantmäteriet 2018. Det är en bra arbetsuppgift som tillför stor nytta och det är brist på lantmätare i Sverige vilket kanske kan vara en väg för vissa.
- Det finns behov av vattenrelaterade insatser i samarbete med Havs- och vattenmyndigheten, vattenmyndigheterna och länsstyrelserna. Det kan handla om åtgärder inom ramen för vattenförvaltningens åtgärdsprogram som till exempel inventering av väg- och järnvägspassager över vatten som utgör vandringshinder för fisk och andra vattenlevande organismer eller stöd till åtgärder som främjar fritidsfiske.
- Viltolyckor orsakar lidande och kostnader. Planer finns på att siktröja längs vägar och utföra andra åtgärder i samarbete med Nationella Viltolycksrådet, dessa aktiviteter kan växlas upp.
- Kontakter togs 2018 med Naturhistoriska riksmuseet som har stora behov av digitalisering av sina samlingar vilket kan vara en bra vinterarbetsuppgift.
- Arbeten utförs i mindre skala åt Statens fastighetsverk som äger stora områden med behov av åtgärder som kan passa för arbetslagen.
- Röjning längs kanaler och invid fyrar finns det behov av, samtal har först med Sjöfartsverket.

Förslag: Bredda samtalet inom Regeringskansliet kring möjliga nyttor för att underlätta samarbetet mellan myndigheterna.

AV SKOGSSTYRELSEN PUBLICERADE RAPPORTER:

- 2012:1 Kommunikationsstrategi för Renbruksplan
- 2012:2 Förstudierapport, dialog och samverkan mellan skogsbruk och rennäring
- 2012:3 Hänsyn till kulturmiljöer – resultat från P3 2008–2011
- 2012:4 Kalibrering för samsyn över myndighetsgränserna avseende olika former av dikningsåtgärder i skogsmark
- 2012:5 Skogsbrukets frivilliga avsättningar
- 2012:6 Långsiktiga effekter på vattenkemi, öringsbestånd och bottenfauna efter ask- och kalkbehandling i hela avrinningsområdena i brukad skogsmark – utvärdering 13 år efter åtgärder mot försurning
- 2012:7 Nationella skogliga produktionsmål – Uppföljning av 2005 års sektorsmål
- 2012:8 Kommunikationsstrategi för Renbruksplan – Är det en fungerande modell för samebyarna vid samråd?
- 2012:9 Ökade risker för skador på skog och åtgärder för att minska riskerna
- 2012:10 Hänsynsuppföljning – grunder
- 2012:11 Virkesproduktion och inväxning i skiktad skog efter höggallring
- 2012:12 Tillståndet för skogsgenetiska resurser i Sverige. Rapport till FAO
- 2013:1 Återväxtstöd efter stormen Gudrun
- 2013:2 Förändringar i återväxtkvalitet, val av förnygring-smetoder och trädslagsanvändning mellan 1999 och 2012
- 2013:3 Hänsyn till forn- och kulturlämningar – Resultat från Kulturpolytaxen 2012
- 2013:4 Hänsynsuppföljning – underlag inför detaljerad kravspecifikation, En dellerans från Dialog om miljöhänsyn
- 2013:5 Målbilder för god miljöhänsyn – En dellerans från Dialog om miljöhänsyn
- 2014:1 Effekter av kvävegödsling på skogsmark – Kunskapssammanställning utförd av SLU på begäran av Skogsstyrelsen
- 2014:2 Renbruksplan – från tanke till verklighet
- 2014:3 Användning och betydelsen av RenGIS i samrådsprocessen med andra markanvändare
- 2014:4 Hänsynen till forn- och kulturlämningar – Resultat från Hänsynsuppföljning Kulturmiljöer 2013
- 2014:5 Förstudie – systemtillsyn och systemdialog
- 2014:6 Renbruksplankoncept – ett redskap för samhällsplanering
- 2014:7 Förstudie – Artskydd i skogen – Slutrapport
- 2015:1 Miljöövervakning på Obsytorna 1984–2013 – Beskrivning, resultat, utvärdering och framtid
- 2015:2 Skogsmarksgödsling med kväve – Kunskapssammanställning inför Skogsstyrelsens översyn av föreskrifter och allmänna råd om kvävegödsling
- 2015:3 Vegetativt förökad skogsodlingsmaterial
- 2015:4 Global framtida efterfrågan på och möjligt utbud av virkesråvara
- 2015:5 Satellitbildskartering av lämnad miljöhänsyn i skogsbruket – en landskapsansats
- 2015:6 Lägsta ålder för förnygringsavverkning (LÅF) – en analys av följder av att sänka åldrarna i norra Sverige till samma nivå som i södra Sverige
- 2015:7 Hänsynen till forn- och kulturlämningar – Resultat från Hänsynsuppföljning Kulturmiljöer 2014
- 2015:8 Uppföljning av skogliga åtgärder längs vattendrag för att gynna lövträd och lövträdetablering.
- 2015:9 Ångermanälvsprojektet – förslag till miljöförbättrande åtgärder i mellersta Ångermanälven och nedre Fjällsjälven
- 2015:10 Skogliga konsekvensanalyser 2015–SKA 15
- 2015:11 Analys av miljöförhållanden – SKA 15
- 2015:12 Effekter av ett förrändrat klimat–SKA 15
- 2015:13 Uppföljning av skogliga åtgärder längs vattendrag för att gynna lövträd och lövträdetablering
- 2016:1 Uppföljning av biologisk mångfald i skog med höga naturvärden – Metodik och genomförande
- 2016:2 Effekter av klimatförändringar på skogen och behov av anpassning i skogsbruket
- 2016:3 Kunskapssammanställning skogsbruk på torvmark
- 2016:4 Alternativa skogsskötselmetoder i Vildmarksriket – ett pilotprojekt
- 2016:5 Hänsyn till forn- och kulturlämningar – Resultat från Hänsynsuppföljning Kulturmiljöer 2015
- 2016:6 METOD för uppföljning av miljöhänsyn och hänsyn till rennäringen vid stubbskörd
- 2016:7 Nulägesbeskrivning om nyckelbiotoper
- 2016:8 Möjligheter att minska stabilitetsrisker i raviner och slänter vid skogsbruk och exploatering – Genomgång av ansvar vid utförande av skogliga förändringar, ansvar för tillsyn samt ansvar vid inträffad skada
- 2016:9 Möjligheter att minska stabilitetsrisker i raviner och slänter vid skogsbruk och exploatering – Exempelsamling
- 2016:10 Möjligheter att minska stabilitetsrisker i raviner och slänter vid skogsbruk och exploatering – Metodik för identifiering av slänter och raviner känsliga för vegetationsförändringar till följd av skogsbruk eller exploatering
- 2016:11 Möjligheter att minska stabilitetsrisker i raviner och slänter vid skogsbruk och exploatering – Slutrapport
- 2016:12 Nya och reviderade målbilder för god miljöhänsyn – Skogssektors gemensamma målbilder för god miljöhänsyn vid skogsbruksåtgärder
- 2016:13 Målanpassad ungskogsskötsel
- 2016:14 Översyn av Skogsstyrelsens beräkningsmodell för bruttoavverkning
- 2017:2 Alternativa skötselmetoder i Råndalen – Ett projekt i Härjedalen
- 2017:4 Biologisk mångfald i nyckelbiotoper – Resultat från inventeringen – ”Uppföljning biologisk mångfald” 2009–2015
- 2017:5 Utredning av skogsvårdslagens 6 §
- 2017:6 Skogsstyrelsens återväxtuppföljning – Resultatet från 1999–2016
- 2017:7 Skogsträdens genetiska mångfald: status och åtgärdesbehov
- 2017:8 Skogsstyrelsens arbete för ökad klimatanpassning inom skogssektorn – Handlingsplan
- 2017:9 Implementering av målbilder för god miljöhänsyn – Regeringsuppdrag

- 2017:10 Bioenergi på rätt sätt – Om hållbar bioenergi i Sverige och andra länder – En översikt initierad av Miljömålsrådet
- 2017:12 Projekt Mera tall! – 2010–2016
- 2017:13 Skogens ekosystemtjänster – status och påverkan
- 2018:1 Produktionshöjande åtgärder – Rapport från samverkansprocess skogsproduktion
- 2018:2 Effektiv skogsskötsel – Delrapport inom Samverkan för ökad skogsproduktion
- 2018:3 Infrastruktur i skogsbruket med betydelse för skogsproduktionen: Nuläge och åtgärdsförslag – Rapport från arbetsgrupp 2 inom projekt Samverkansprocess skogsproduktion
- 2018:4 Åtgärder för att minska skador på skog – Rapport från samverkansprocess skogsproduktion
- 2018:5 Samlad tillsynsplan 2018
- 2018:6 Uppföljning av askåterföring efter spridning
- 2018:7 En analys av styrmedel för skogens sociala värden – Regeringsuppdrag
- 2018:8 Tillvarata jobbpotentialen i de gröna näringarna – Naturnära jobb – Delredovisning av regeringsuppdrag
- 2018:9 Slutrapport – Gemensam inlämningsfunktion för skogsägare – Regeringsuppdrag
- 2018:10 Nulägesbeskrivning av nordvästra Sverige
- 2018:11 Vetenskapligt kunskapsunderlag för nyckelbiotopsinventeringen i nordvästra Sverige
- 2018:12 Statistik om skogsägande/Strukturstatistik
- 2018:13 Föreskrifter för anläggning av skog – Regeringsuppdrag
- 2018:14 Tillvarata jobbpotentialen i de gröna näringarna – Naturnära jobb – Delredovisning av regeringsuppdrag
- 2018:15 Förslag till åtgärder för att kompensera drabbade i skogsbruket för skador med anledning av skogsbränderna sommaren 2018 – Regeringsuppdrag
- 2019:1 Indikatorer för miljö kvalitetsmålet Levande skogar
- 2019:2 Fördjupad utvärdering av Levande skogar 2019
- 2019:3 Den skogliga genbanken – från storhetstid till framtid
- 2019:4 Åtgärder för en jämställd skogssektor
- 2019:5 Slutrapport Tillvarata jobbpotentialen i de gröna näringarna – Naturnära jobb
- 2019:6 Nya målbilder för god miljöhänsyn vid dikesrensning och skyddsdikning
- 2019:7 Återkolonisering av hjortdjur inom brandområdet i Västmanland
- 2019:8 Samverkan Tiveden
- 2019:9 Samlad tillsynsplan 2019
- 2019:10 Förslag till åtgärder på kort och lång sikt för att mildra problem i områden med multiskadad ungskog i Västerbottens- och Norrbottens län
- 2019:11 Föryngringsarbetet efter skogsbranden i Västmanland 2014
- 2019:12 Utveckling av metod för nyckelbiotopsinventering i nordvästra Sverige
- 2019:13 Regler och rekommendationer för skogsbränsleuttag och kompensationsåtgärder – Kunskapsunderlag
- 2019:14 Regler och rekommendationer för skogsbränsleuttag och kompensationsåtgärder – Vägledning
- 2019:15 Underlag för genomförande av direktivet om främjande av användningen av energi från förnybara energikällor
- 2019:16 Skogsbrukets kostnader för viltskador
- 2019:17 Omvärldsanalys svensk skogsnäring
- 2019:18 Statistik om formellt skyddad skogsmark, frivilliga avsättningar, hänsynsytor samt improduktiv skogsmark – Redovisning av regeringsuppdrag
- 2019:19 Attityder till nyckelbiotoper – Nulägesbeskrivning 2018
- 2019:20 Kulturmiljöer – en självklar del i skogslandskapet
- 2019:21 Skogssektorns gemensamma målbilder för god miljöhänsyn – nya och reviderade målbilder. Målbilder för kulturmiljöer/övriga kulturhistoriska lämningar
- 2019:22 Samlad tillsynsplan 2019
- 2019:23 Klimatanpassning av skogen och skogsbruket – mål och förslag på åtgärder
- 2019:24 Skogsskötsel med nya möjligheter – Rapport från Samverkansprocess skogsproduktion
- 2019:25 Mera Tall 2016-2019 – Redovisning/utvärdering (av annat projekt än regeringsuppdrag)
- 2020:1 Inverkan av skogsbruksåtgärder på kvicksilvers transport, omvandling och upptag i vattenlevande organismer
- 2020:2 Registrering av nyckelbiotoper i samband med avverkningsanmälningar och tillståndsansökningar Syntes och rekommendationer
- 2020:3 The second report on The state of the world 's forest genetic resources
- 2020:4 Forest management in Sweden Current practice and historical background
- 2020:5 Kontrollinventering av hänsynsuppföljningen före avverkning – Analys
- 2020:6 Utveckling och samverkan om nyckelbiotoper 2017-2019
- 2020:7 Skattning av avverkningsvolymen – En kvalitetsstudie
- 2020:8 Viltskadeinventering 2020 i brandområdet från 2014 i Västmanland
- 2020:9 Frivilliga avsättningar – förslag på system för uppföljning av geografiskt läge, varaktighet och naturvårds-kvalitet
- 2021:1 Samlad tillsynsplan 2021
- 2021:2 Naturnära jobb – att genomföra en satsning på naturnära jobb för personer som står långt från arbetsmarknaden, delrapport
- 2021:3 Marknaden för skogsråvara och skogsnäringens utveckling fram till 2035
- 2021:4 Omvärldsanalys 2020/21
- 2021:5 Behov av naturvårdande skötsel i skogar med biotopskydd och naturvårdsavtal
- 2021:6 Skogliga konsekvensanalyser 2022 - bakgrund och motiv till val av scenarier
- 2021:7 Klimatpåverkan från dikad torvtäckt skogsmark – effekter av dikesunderhåll och återvätning
- 2021:8 Hyggesfritt skogsbruk – Skogsstyrelsens definition
- 2021:9 Skogsbruksåtgärder och skador på samhällsfunktioner
- 2021:10 Effekter av skogssektorns gemensamma arbete med målbilder för god miljöhänsyn
- 2021:11 Sustainable boreal forest management – challenges and opportunities for climate change mitigation
- 2022:1 Samlad tillsynsplan 2022
- 2022:2 Naturnära jobb - att genomföra en satsning på naturnära jobb för personer som står långt från arbetsmarknaden

AV SKOGSSTYRELSEN PUBLICERADE MEDDELANDEN

Under 2017 slogs Skogsstyrelsens publikationer Rapport och Meddelande ihop till en med namnet Rapport.

2012:1	Förslag på regelförenklingar i skogsvårdslagstiftningen	2015:4	Renskogsavtal och lägesbeskrivning i frågor om skogsbruk – rennäring
2012:2	Uppdrag om nationella bestämmelser som kompletterar EU:s timmerförordning	2015:6	Utvärdering av ekonomiska stöd
2012:3	Beredskap vid skador på skog	2016:1	Kunskapsplattform för skogsproduktion – Tillståndet i skogen, problem och tänkbara insatser och åtgärder
2013:1	Dialog och samverkan mellan skogsbruk och rennäring	2016:2	Analys av hur Skogsstyrelsen verkar för att miljömålen ska nås
2013:2	Uppdrag om förslag till ny lagstiftning om virkesmätning	2016:3	Delrapport – Främja anställning av nyanlända i de gröna näringarna och naturvärden
2013:3	Adaptiv skogsskötsel	2016:4	Skogliga skattningar från laserdata
2013:4	Ask och askskottsjukan i Sverige	2016:5	Kulturarv i skogen
2013:5	Förstudie om ett nationellt skogsprogram för Sverige – Förslag och ställningstaganden	2016:6	Sektorsdialog 2014 och 2015
2013:6	Förstudie om ett nationellt skogsprogram för Sverige – omvärldsanalys	2016:7	Adaptiv skogsskötsel 2013–2015
2013:7	Ökad jämställdhet bland skogsägare	2016:8	Agenda 2030 – underlag för genomförande – Ett regeringsuppdrag
2013:8	Naturvårdsavtal för områden med sociala värden	2016:9	Implementering av målbilder för god miljöhänsyn
2013:9	Skogens sociala värden – en kunskapssammanställning	2016:10	Gemensam inlämningsfunktion för skogsägare
2014:1	Översyn av föreskrifter och allmänna råd till 30 § SvL – Del 2	2016:11	Samlad tillsynsplan 2017
2014:2	Skogslandskapets vatten – en lägesbeskrivning av arbetet med styrmedel och åtgärder	2017:1	Skogens sociala värden i Skogsstyrelsens rådgivning och information
2015:1	Förenkling i skogsvårdslagstiftningen – Redovisning av regeringsuppdrag	2017:2	Främja nyanländas väg till anställning i de gröna näringarna och naturvärden
2015:2	Redovisning av arbete med skogens sociala värde	2017:3	Regeringsuppdrag om jämställdhet i skogsbruket
2015:3	Rundvirkes- och skogsbränslebalanser för år 2013 – SKA 15	2017:4	Avrapportering av regeringsuppdrag om frivilliga avsättningar

PUBLICERING OCH BESTÄLLNING AV SKOGSSTYRELSENS RAPPORTER

Skogsstyrelsens rapporter publiceras som pdf-filer på vår webbplats: www.skogsstyrelsen.se/om-oss/publikationer/

Äldre publikationer kan beställas eller laddas ned i webbutiken: shop.skogsstyrelsen.se/sv/publikationer/

Skogsstyrelsen publicerar dessutom foldrar, broschyrer, böcker med mera inom skilda skogliga ämnesområden. Skogsstyrelsen är också utgivare av tidningen Skogseko.

Beställning av publikationer och trycksaker:
Skogsstyrelsen,
Böcker och broschyrer
551 83 JÖNKÖPING

Telefon: 036-35 93 40, 036-35 93 00 (vx)
e-post: bocker@skogsstyrelsen.se
webbutik: shop.skogsstyrelsen.se/sv/

Den 26 juni 2020 fick Skogsstyrelsen, länsstyrelserna, Naturvårdsverket, Arbetsförmedlingen och Sveriges geologiska undersökning i uppdrag av regeringen att arbeta för enklare vägar till jobb och i samarbete verka för att tillvarata den jobbpotential som finns inom de gröna näringarna i hela landet. I arbetet ska jämställdhet beaktas särskilt. Pandemin har påverkat omfattningen men 570 personer vilka stått långt från arbetsmarknaden var anställda under 2021. Genom utbildning och framförallt utförande av samhällsnyttiga arbetsuppgifter, inom naturvård, friluftsliv med mera, stärks individen som blir mer anställningsbar. Drygt 30 procent gick vidare till annan anställning eller utbildning av de som slutade sin anställning under året.