

RAPPORT 2022/17

# Naturnära jobb

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



© Skogsstyrelsen 2023

**Dnr 2020/2814**

**Författare**

Anki Grundelius, Naturvårdsverket  
Desirée Törnqvist, Skogsstyrelsen  
Eva Wendelin, SGU  
Fredrik Silfwerbrand, Skogsstyrelsen  
Håkan Norberg, Skogsstyrelsen  
Jörgen Nilsson, Länsstyrelsen  
Matilda Kittendorff, Skogsstyrelsen  
Marlene Boman, Skogsstyrelsen  
Mia Fröling, Arbetsförmedlingen  
Peter Jonsson, Länsstyrelsen  
Stefan Reinholdsson, Skogsstyrelsen  
Tina Ryding, Skogsstyrelsen

**Omslag**

Ann-Giss

**Formgivare**

Magdalena Engwall

# 1 Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>Innehållsförteckning</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Förord</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>Sammanfattning</b>	<b>6</b>
3.1	Resultat	6
3.2	Lärdomar	7
3.3	Förslag	7
<b>4</b>	<b>Bakgrund</b>	<b>8</b>
4.1	Lång erfarenhet av samarbete och samverkan	8
<b>5</b>	<b>Genomförande</b>	<b>9</b>
5.1	Organisering	9
5.1.1	Skogsstyrelsen	9
5.1.2	Arbetsförmedlingen	10
5.1.3	Naturvårdsverket och länsstyrelserna	10
5.1.4	Sveriges geologiska undersökning, SGU	10
5.2	Finansiering	10
5.3	Rekrytering	11
5.3.1	Rekryteringsprocessen	11
5.3.2	Arbetsmarknadspolitisk bedömning	11
5.4	Upplägg	12
5.5	Arbetsuppgifter	12
5.6	Utbildning	13
5.7	Matchning	15
5.8	Kommunikation	15
5.8.1	Externa kommunikationsaktiviteter och medierapportering	15
5.9	Verksamhetens risker	16
5.9.1	Förändringar i anställningsstöden	16
5.9.2	Överskjutande kostnader eller ineffektiv stängning	17
5.9.3	Variation i omfattning försvårar	17
5.10	Naturnära jobb i kommunal regi	17
<b>6</b>	<b>Återrapportering av resultat</b>	<b>18</b>
6.1	Förbrukning av medel	18
6.2	Antal personer	18
6.3	Könsfördelning	18
6.4	Utbildningsbakgrund	19

6.5	Andel vidare i jobb/utbildning _____	20
6.6	Individens utveckling _____	20
6.7	Mängd utbildning _____	21
6.8	Kvalité och kostnadseffektivitet i utförda arbetsuppgifter _____	21
6.9	Visualisering av utförda arbetsuppgifter _____	22
6.9.1	Utdrag av information från visualiseringsverktyget _____	23
6.9.2	Åtgärder för friluftsliv och natur i skyddade områden _____	24
6.10	Resultat från Naturnära jobb i kommunal regi _____	26
6.11	Resultat för Naturnära jobb hos SGU _____	27
6.12	Allmänhetens intryck _____	27
<b>7</b>	<b>Lärdomar och myndigheternas gemensamma förslag till regeringen</b> _____	<b>28</b>
7.1	Lärdomar _____	28
7.1.1	Långsiktighet ger effektivitet _____	28
7.1.2	Anställningarna skapar ett brett spektrum av nyttor _____	28
7.1.3	Jämställdhet _____	28
7.1.4	Genomtänkt upplägg _____	29
7.1.5	Fler inriktningar på arbetsuppgifter ger mer möjligheter _____	29
7.1.6	Avslutseffekter _____	30
7.2	Förslag _____	30
7.2.1	Permanent uppdraget _____	30

## 2 Förord

Skogsstyrelsen slutrapporterar härmed genomförandet av 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 något 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 vid fortsatt arbete mot arbetslöshet, till kompetensförsörjning för de gröna näringarna och utförande av samhällsnyttiga arbetsuppgifter.

Jönköping 2023-02-02



Herman Sundqvist  
Generaldirektör, Skogsstyrelsen



Fredrik Silfwerbrand  
Enhetschef, Skogsstyrelsen

## 3 Sammanfattning

2020–2022 bedrev Skogsstyrelsen tillsammans med Arbetsförmedlingen, länsstyrelserna, Naturvårdsverket och Sveriges geologiska undersökning (SGU) Naturnära jobb för personer som var nya eller relativt nyetablerade i Sverige eller personer som varit arbets sökande en längre tid. Regeringsuppdraget genomfördes både i statlig och kommunal regi. Verksamhet bedrevs på 32 orter med Skogsstyrelsen som arbetsgivare, på en ort med SGU som arbetsgivare och på 22 orter med kommun som arbetsgivare.

De samarbetande myndigheterna bidrog på olika sätt till uppdragets genomförande. Skogsstyrelsen samordnade uppdraget och var de som i huvudsak anställde arbets sökande i arbetslag. Naturvårdsverket samordnade länsstyrelserna vilka i sin tur tillhandahöll och samordnade de arbetsuppgifter arbetslagen utförde. SGU tillhandahöll även de arbetsuppgifter samt arbetade med vägar till jobb inom sitt ansvarsområde. Arbetsförmedlingens huvuduppgift var att bidra med sina ordinarie insatser för ett effektivt genomförande.

Den gemensamma uppfattningen är att samarbetet fungerat utmärkt men omfattningen var tvungen att minskas på grund av pandemin. Den här typen av uppdrag är positiva med betydande nytta främst för individen att hitta den egna förmågan att kunna påverka sin vardag och hitta en väg till egen försörjning. Samtidigt utförs samhällsnyttiga arbetsuppgifter inom naturvård och friluftsliv vilket varit välbehövligt då trycket på naturreservat och infrastruktur för friluftsliv varit ovanligt högt under pandemin. Uppdraget bidrog också med att lyfta individerna till anställningsbarhet inom vissa yrken och därigenom skapa en arbetskraftsresurs.

### 3.1 Resultat

Arbetslagen på Skogsstyrelsen kostade totalt 486 miljoner kronor. 57 procent av kostnaden var arbetslagens löner och 27 procent var arbetsledningens. Transport, lokaler, arbetsbodas och kläder var andra betydande kostnader.

833 personer anställdes i arbetslagen på Skogsstyrelsen, de flesta mer än ett år, 37 procent var kvinnor och 8 procent ungdomar. Merparten hade enbart förgymnasial utbildning. Av de som slutat fram till september 2022 gick 39 procent vidare till jobb/ utbildning, 2021 var siffran 27 procent. Merparten av medarbetarna utvecklades och stärkte sin hälsa under anställningen, här nedan citat från två av dem:

- *“I det bästa av världar hade jag sett en fortsättning, då detta projekt är livsomvälvande om man själv är villig att jobba för sina mål.” (nov 2022)*

- *“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!” (dec 2021)*

Länsstyrelsens samordnare bedömer att uppdraget är ett kostnadseffektivt sätt att få naturvårdsåtgärder utförda, vilket det finns stort behov av. 3 804 åtgärder har registrerats, exempelvis bekämpning av invasiva arter, underhåll av friluftsanläggningar och naturvårdande skötsel. Merparten av arbetsuppgifterna har genomförts i skyddade områden där Länsstyrelsen ansvarar för skötseln.

För Naturnära jobb i kommunal regi avsattes 25 miljoner kronor, drygt 400 personer anställdes, nästan hälften unga, 25 procent kvinnor. Drygt 20 procent gick vidare till anställning.

### **3.2 Lärdomar**

Myndigheterna anser att uppdraget bidragit till många nyttor för samhället, samtidigt kan lärdomar dras. Den huvudsakliga 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 framför allt med möjliga framtida arbetsgivare till målgruppen. Nedstängning av verksamheten, oavsett hur den utförs, är kostsam.

### **3.3 Förslag**

Myndigheterna är positiva till samarbete kring uppdrag som Naturnära jobb och det finns mycket erfarenheter att bygga vidare på. Individen lyfts och det finns ett stort behov inom staten att få arbetsuppgifter utförda som passar verksamheten. Naturvårdsåtgärder utförs på ett effektivt sätt. Myndigheterna ser gärna att uppdraget permanentas med jämn finansiering över tid.

## 4 Bakgrund

26 juni 2020 fick Skogsstyrelsen tillsammans med samtliga länsstyrelser, Naturvårdsverket, Arbetsförmedlingen och Sveriges geologiska undersökning regeringsuppdraget<sup>1</sup> som härmed slutrapporteras. Myndigheterna fick i uppdrag att genomföra en satsning på Naturnära jobb för personer som står långt från arbetsmarknaden. Uppdraget innebar att myndigheterna skulle 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 skulle jämställdhet särskilt beaktas.

### 4.1 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 cirka 3500 personer och SAFT som bedrevs mellan 2013–2015 omfattade drygt 2000 personer. Även på lokal nivå har det pågått 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, av de 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 ur målgruppen. Uppdraget var planerat att sträcka sig som kortast till 2020. I och med riksdagens budgetbeslut för 2019 försvann möjligheterna att bedriva uppdraget vidare. Den satsningen på Naturnära jobb lades med kort varsel ned i förtid vid årsskiftet 2018–2019.



## 5 Genomförande

### 5.1 Organisering

För att hålla ihop den nationella samordningen av det gemensamma uppdraget upprättades tre grupperingar. Detta enligt den modell som användes i uppdraget 2018, och som fungerade väl. Det innebar en styrgrupp på ledningsnivå som styrde arbetet och granskade gemensamma leveranser, en samordningsgrupp på strategisk nivå som tog fram återrapporteringar och arbetade med utveckling av uppdraget samt ett kommunikationsnätverk som samordnade kommunikationen kring uppdraget. Mer om hur respektive myndighet organiserat sig följer nedan.

#### 5.1.1 Skogsstyrelsen

På Skogsstyrelsen var det Enheten för arbetsmarknadsuppdrag som ansvarade för att driva och samordna uppdraget såväl internt som externt. Enheten ansvarade även för återrapportering.

Organisationen på Skogsstyrelsen bestod av gruppchef och matchningsresurs som arbetade i ett eller flera län. På varje ort fanns en eller flera arbetsledare som ledde 16 (åtta vid pandemianpassning) medarbetare uppdelade i arbetslag. I varje arbetslag utsågs dessutom viktiga roller som lagbas, bussförare och i vissa fall språkmentor som handplockats vid rekrytering. I varje län hade länsstyrelsen en samordnare som identifierade och prioriterade arbetsuppgifter för arbetslagen samt, vid behov, stöttade med utbildning och handledning.

Uppbyggnad av den lokala organisationen genomfördes sommaren 2020 och var i gång på 32 orter i slutet av augusti samma år. Rekrytering av medarbetare till arbetslagen skedde i samverkan med Arbetsförmedlingen och genomfördes i huvudsak i oktober - november 2020. Därefter skedde rekryteringar löpande allt eftersom medarbetare i arbetslagen slutade och gick 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 och 2022. Pandemin innebar dock att myndigheten fick ställa om verksamheten och vidta omfattande smittskyddsåtgärder och därmed anpassa antalet platser. Andelen medarbetare i lokaler, fordon och arbetsbodar halverades varav platserna minskade.

Förutom pandemin kom ytterligare händelser att hindra verksamheten från att växla upp i den omfattning Skogsstyrelsen planerat. Det osäkra budgetläget under hösten 2021, uppsägningar av hela organisationen 2022 och därmed tjänstledighet för deltagande i Trygghetsstiftelsen samt bristen på anställningsstödet Extratjänster under åren har också påverkat negativt. Extratjänster var det anställningsstöd de flesta medarbetare i arbetslagen hade och som organisationens uppbyggnad och ekonomi till stor del grundade sig på. Under den tid verksamheten pågick anställdes 833 unika personer varav 37 procent kvinnor. Från och med maj 2021 inkluderades även ungdomar (yngre än 25 år) i uppdraget genom en särskild satsning från regeringen. Utöver detta har mer än 60 personer arbetat som arbetsledare, matchningsresurser med mera.

### 5.1.2 Arbetsförmedlingen

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

Utifrån de arbetstillfällen som anmäldes av Skogsstyrelsen skedde urval, matchning och beslut om eventuella arbetsmarknadspolitiska program inom ramen för den ordinarie förmedlingsverksamheten.

### 5.1.3 Naturvårdsverket och länsstyrelserna

Länsstyrelserna sköter och förvaltar merparten av landets skyddade områden, exempelvis naturreservaten. Varje länsstyrelse har haft en samordnare som prioriterat och samordnat arbetslagens arbetsuppgifter. Samordnarna har jobbat i nära samarbete med arbetsledaren på Skogsstyrelsen för att planera och genomföra arbetsuppgifterna. Arbetslagen har till största delen gjort arbeten i de skyddade områdena länsstyrelserna ansvarar för men även prioriterat bland alla arbetsuppgifter, även dem som kommer från samverkande myndigheter som Skogsstyrelsen och SGU. Förutom arbetsledarna på Skogsstyrelsen har samordnarna på länsstyrelsen jobbat nära kollegor som förvaltar skyddade områden eller jobbar med friluftsliv, invasiva arter och åtgärdsprogram för hotade arter. Flera samordnare har även initierat och genomfört kortare utbildningar till arbetslagen. Länsstyrelserna i Västerbotten och Skåne arbetade även i Skogsstyrelsens samordningsgrupp och länsstyrelserna har även deltagit i uppdragets styrgrupp och kommunikationsnätverk.

Naturvårdsverkets huvudroll har varit att stötta länsstyrelsernas samordnare. Myndigheten har främst arrangerat regelbundna träffar för samordnarna där de har kunnat byta erfarenheter, lära av varandra och lyfta aktuella frågor. Naturvårdsverket har också arbetat och deltagit i uppdragets övergripande organisation i styrgrupp, samordningsgrupp och kommunikationsnätverk.

### 5.1.4 Sveriges geologiska undersökning, SGU

SGU var representerad i styr- och samordningsgruppen, samt kommunikatörsnätverket. Myndigheten anordnade arbetsuppgifter till arbetslagen såsom källinventering, kapning av borrhör och röjning vid geologiska sevärdheter. SGU har kommunicerat projektet via webbplats och sociala medier. Under 2022 producerades en film som beskriver SGU:s arbete inom Naturnära jobb. SGU har även haft en person anställd som har arbetat med Naturnära arbetsuppgifter centralt och i fält.

## 5.2 Finansiering

För 2020 avsattes 150 miljoner kronor för uppdraget, 2021 var summan 190 miljoner kronor och 2022 110 miljoner kronor. Merparten av finansieringen fördelades till Skogsstyrelsen, se 6.1 förbrukning av medel för exakt fördelning.

Utöver dessa anslag tillkom ersättning för olika former av subventionerade anställningar från Arbetsförmedlingens olika program. Extratjänst var den form av

subventionerad anställning som huvudsakligen nyttjades i uppdraget. Det innebär att en del av arbetstiden kunde förläggas till kompetenshöjande insatser i form av studier och/eller utbildning. Den huvudsakliga delen av anställningen utgjordes dock av arbete. Insatserna inom ramen för programmet utgick från den arbetssökandes förutsättningar och behov, i syfte att närma sig arbetsmarknaden. Genom subventionerade anställningar utgick lön och vid beslut om till exempel arbetsmarknadspolitiska insatser som arbetspraktik utgick aktivitetsstöd till den arbetssökande.

### **5.3 Rekrytering**

Rekryteringen av medarbetare till arbetslagen har skett i samverkan och i samarbete mellan Arbetsförmedlingen och Skogsstyrelsen utifrån en gemensamt upprättad kravprofil. Denna har vartefter uppdraget pågått reviderats och utvecklats.

#### **5.3.1 Rekryteringsprocessen**

Rekryteringsprocessen har inletts med att Arbetsförmedlingen kallar potentiella medarbetare till rekryteringsträffar av olika slag där Skogsstyrelsen informerar om uppdraget i stort och hur en arbetsdag kan se ut. Syftet har varit att ge de arbetssökande en bild av vad arbetet innebär och att visa på mångfalden i våra arbetsuppgifter. Nästa steg i anställningsprocessen har varit att på olika sätt skapa individuella anställnings- och informationstillfällen så att erbjudande om anställningar har kunnat göras och genomföras på så goda grunder som möjligt, utifrån vårt uppdrag.

Utifrån medarbetarnas individuella förutsättningar har målet varit att insatsen skulle leda individen vidare till anställning eller utbildning under, eller i direkt anslutning till, sin tidsbegränsade tjänst på Skogsstyrelsen. Tidsbegränsade anställningar har inneburit tydliga rotationstillfällen då huvuddelen av medarbetarna slutade och nya erbjöds arbete. För de som slutade under sin anställning var målsättningen att dessa så snart som möjligt skulle ersättas med nya medarbetare.

Jämställdhetsperspektivet har särskilt beaktats och vid varje rekryteringsträff lades fokus på kvinnors medverkande i arbetslagen. Myndigheternas gemensamma mål var att minst 40 procent av de anställda skulle vara kvinnor. I det dagliga arbetet var andra jämställdhetsmål vägledande till exempel inflytande, karriär, utbildning och hälsa. En mix av personer mellan nya eller relativt nyetablerade i Sverige och personer med svenska som modersmål som varit utan jobb en längre tid har också skapat positiva synergier, exempelvis språkutveckling. De med låg utbildningsbakgrund prioriterades primärt.

#### **5.3.2 Arbetsmarknadspolitisk bedömning**

Uppdraget har syftat till att arbetssökande som står långt från arbetsmarknaden ska få prova på arbete inom gröna näringar samt att stärka den kompetensefterfrågan som finns inom branschen. Utifrån uppdragsbeskrivningen är det vid de flesta anställningar motiverat med någon form av anställningsstöd eller lönesubvention.

Innan rekryteringsarbetet påbörjades gjorde Arbetsförmedlingen en arbetsmarknadspolitisk bedömning om arbetet ligger i linje med den enskildes behov. Denna bedömning innebär att Arbetsförmedlingen tar ställning till den arbetssökandes möjligheter, behov och i vilken omfattning han eller hon behöver stöd för att få

arbete och vilka förutsättningar som behöver tillgodoseas för att klara arbetet. Det är den arbetssökandes förutsättningar och arbetsmarknadens krav som är i fokus vid den arbetsmarknadspolitiska bedömningen.

Målgrupp för Naturnära jobb har varit arbetssökande 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 räknades personer födda utanför EU/EES vars vistelsetid i Sverige inte översteg 36 månader efter erhållet uppehållstillstånd. Definitionen för långtidsarbetslös var 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).

## 5.4 Upplägg

Skogsstyrelsen har i uppdraget dimensionerat sin organisation utifrån de medel som tilldelats arbetslagen av myndigheternas anslag och anställning av medarbetarna generellt inom ramen för Extratjänster. Anställningsstödet var den som gav högst subvention av lönekostnaden vilket medfört att fler kunde erbjudas anställning än med övriga stödformer. Generellt varade anställningarna i ett år. Rekrytering har skett kontinuerligt för att ersätta medarbetare som avslutat sin anställning eller vars anställning löpt ut.

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

Under anställningen genomfördes 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 haft personal (matchningsresurser, i begreppet personal ingår även arbetsledare, chefer, samordnare och administratörer) som arbetat aktivt med denna process. Personalen upprättade individuella utvecklingsplaner i ett digitalt systemstöd för individens planering och uppföljning och följde upp avseende genomförda utbildningar, jobbsökaraktiviteter och resultat. Medarbetaren hade tillgång till dator för jobbsökaraktiviteter, utbildning, språkträning och för att genomföra arbetsuppgifter.

## 5.5 Arbetsuppgifter

Länsstyrelserna har tagit fram och prioriterat arbetsuppgifter för arbetslagen. Framst har det handlat om uppgifter inom skyddade områden som länsstyrelserna förvaltar. Arbetslagen har även gjort arbetsuppgifter åt Skogsstyrelsen, SGU och i några fall åt kommuner och ideella föreningar.

Det har varit relativt enkelt att identifiera arbetsuppgifter som är samhällsnyttiga och som inte bidrar till undanträngningseffekter på ordinarie arbetsmarknad. Arbetslagen arbetstränar och vid en del arbeten kompletterar entreprenörer lagens arbete för att slutföra hela åtgärden. Flera samordnare på länsstyrelsen har då planerat arbetet så att arbetet har blivit en yta för arbetslagen att träffa och knyta kontakter med entreprenörer på den ordinarie arbetsmarknaden.

Det har krävts både planering och kreativitet för att få till en bredd av arbetsuppgifter under årets alla säsonger samtidigt som arbetsuppgifterna ska vara utvecklande för olika individer. Satsningen har haft ett tydligt fokus på att alla medarbetare ska ha samma förutsättningar att utvecklas och växa genom arbetsuppgifterna. Till exempel har arbetslagen fått göra en egen design till insektshotell som de sedan har snickrat, byggt och placerat ute i fält. På så sätt har samordnare planerat in fler steg och utvecklingsområden i en arbetsuppgift.

Vanligt förekommande arbeten som lagen har utfört:

- Naturvårdande skötsel som till exempel att röja sly och bränna ris
- Inventera och genomföra åtgärder i friluftsområden
- Rusta upp och underhålla friluftsplatser som till exempel fylla på ved eller olja in bänkbord
- Röja sly vid stigar eller snickra spänger till vandringsleder
- Snickra nya bänkbord, skyltställ, fågelholkar och insektshotell
- Göra tillsyn i naturreservat och besöksområden med hjälp av checklistor
- Inventera och samla in data om grundvattenkällor ute i fält
- Sätta upp fällor för granbarkborrar
- Bekämpa invasiva arter
- Städa längs kuster och vattendrag
- Restaurera lekplatser för fiskar i åar och vattendrag

Generellt har behovet att få arbete utfört varit betydligt större än kapaciteten hos arbetslagen. Arbetslagen har arbetstränat och har generellt kunnat genomföra enklare uppgifter i början av anställningen och mer avancerat arbete med tiden och efter utbildningar. Planeringen har krävt en god kommunikation mellan samordnare på länsstyrelse, arbetslagens arbetsledare och tillbaka till arbetsuppgiftens uppdragsgivare för att inte skada förtroendet för arbetslagen och satsningen.

## 5.6 Utbildning

Utbildning och olika kompetenshöjande insatser har varit viktiga inslag i anställningen för medarbetarna i arbetslagen. Vid anställningens inledande skede avsattes särskild tid för obligatoriska utbildningar och upprättande av en individuell utvecklingsplan. Arbetsledare tillsammans med matchningsresurs rekommenderade olika utbildningsmöjligheter, utifrån individuella förutsättningar och behov, med uppsatta mål, under anställningsperioden. Utbildningsinnehållet syftade till att öka medarbetarnas anställningsbarhet genom såväl praktisk som teoretisk kunskapsöverföring. Utbildningen har kunnat genomföras både internt samt i regi av extern utbildningsanordnare eller som yrkespraktik.

Svenska som arbetspråk har inneburit en regelbunden och god språklig utveckling. Medarbetare med särskilt anställningsstöd har dessutom haft möjlighet, att på betald arbetstid, studera svenska för invandrare (SFI) eller yrkessvenska. För de som saknat körkort (B) har det funnits möjlighet att läsa körkortsteori.

Exempel på utbildningar som erbjudits:

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

Ambitionen har alltid varit att erbjuda de anställda goda möjligheter till utveckling både genom arbete och utbildning. Under våren 2021 lanserades en digital plattform för lärande (Saba). Lärplattformen gav möjlighet att minska det digitala utanförskapet genom att individen fått öva på att använda digitala verktyg. Lärplattformen bestod av dryga 80 registrerade utbildningar varav 15 webbaserade inom såväl säkerhet som naturvård.

När anställningen avslutades kunde medarbetaren få med sig ett samlat dokument över genomförda utbildningar. Målsättningen var att alla i Naturnära jobb, efter avslutad anställning, skulle stå bättre rustade för att matcha arbetsmarknadens kompetensbehov.

## 5.7 Matchning

Förutom arbetsledare, som haft till uppgift att organisera och leda det dagliga arbetet, har Skogsstyrelsen haft tio matchningsresurser fördelade runt om i landet. Alla medarbetare har haft tillgång och möjlighet till kartläggnings- och uppföljningsmöten med en matchningsresurs. Matchningsresursens roll har varit att, genom ett systematiskt tillvägagångssätt och individuellt anpassade metoder, 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 har hela tiden arbetat nära individen och har tillsammans med medarbetaren och arbetsledare skapat goda förutsättningar för individens utveckling. I matchningsresursernas uppdrag ligger naturligt också att vara länken mellan näringslivet och medarbetaren. Arbetskraftsbrist är ofta hinder för expanderings- och utvecklings- och företag varför matchningsresursens arbete till stor del även handlat om att kartlägga och samverka med organisationer och arbetsgivare för att på så sätt matcha ut medarbetare där arbetskraften efterfrågas.

Redan i inledningen av uppdraget togs ett beslut om att införa ett digitalt systemstöd, Saba, för en effektiv och rättssäker hantering av individens planering och uppföljning. Systemet skulle även ge tillgång till en digital utbildningsplattform och möjlighet till distansmöten.

## 5.8 Kommunikation

Nyckeln till effektiv kommunikation har dels varit att tidigt formera ett väl fungerande kommunikatörsnätverk, där alla deltagande myndigheter varit med, dels en gemensam budskapsplattform och gemensamma riktlinjer för den externa kommunikationen. Utifrån dessa har varje myndighet i sin tur ansvarat för sin externa kommunikation. Tanken med budskapsplattformen var att den externa kommunikationen skulle utgå från ett antal huvudbudskap samt, i den mån det var möjligt, alltid återknyta till goda exempel kopplat till människan, individen, nyttan för samhället och allmänheten och jämställdhet. Detta är ett arbetssätt som gett goda resultat vid tidigare uppdrag och så även denna gång. De kommunikationsaktiviteter som genomförts har framför allt skett på lokal nivå.

Kommunikations- och mediearbetet var aktivt under 2021. På grund av resursbrist och omprioriteringar har få aktiviteter genomförts på nationell nivå under 2022. Däremot har kommunikationsarbete på regional och lokal nivå genom länsstyrelser och kommuner fortsatt att ge mediegenomslag med positiva reportage och artiklar om satsningen. Förutom positiv återkoppling har synligheten även bidragit med ytterligare uppdrag till arbetslagen på några platser i landet.

### 5.8.1 Externa kommunikationsaktiviteter och medierapportering

Under 2021 arbetade myndigheterna 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 mediearbetet på lokalnivå för att visa på nyttan för medarbetarna och samhället i anslutning till där arbetet utförs. Utifrån den medierapport som

beställdes till delrapporten i februari 2022<sup>1</sup> ser vi att detta är ett grepp som fungerar. Huvudbudskapen har genomgående framgått i den externa kommunikationen och i medierapporten syns det att effekten av kommunikationen har varit hög.

Exempel på andra kommunikationsaktiviteter som genomförts under 2021 och 2022:

1. Ett gemensamt (Skogsstyrelsen, Arbetsförmedlingen, Gröna arbetsgivare) och uppskattat webinarium för att intressera arbetssökande för Naturnärajobb. Webbinariet hölls genom Arbetsförmedlingens playtjänst.<sup>2</sup>
2. Ett riktat mejlutskick till arbetsgivare inom framför allt jordbruk, skogsbruk och fiske för att presentera uppdraget och den arbetskraftsresurs som finns.
3. SGU har fortsatt att utveckla jobbguiden Geopraktisk, en digitalguide som visar på vägen till jobb inom geobranchen. Ett livesänt webinarium<sup>3</sup> om Geopraktisk sändes tillsammans med Arbetsförmedlingen under våren 2021.
4. Flera filmer om Naturnära jobb lanserades under 2021 och 2022. Länsstyrelserna, Skogsstyrelsen och SGU har producerat filmer som riktat sig till potentiella medarbetare, arbetsgivare i syfte att presentera uppdraget i stort.<sup>4</sup>
5. Flera av myndigheterna var aktiva på sociala medier och publicerade löpande intressanta artiklar, spred goda exempel och länkar till varandra. Bland annat publicerade Skogsstyrelsen aktivt inlägg på Instagram varje vecka under 2021 för att visa vad medarbetarna utfört i fält. Nästan all kommunikation på sociala medier finns under #naturnärajobb.

## 5.9 Verksamhetens risker

Verksamheten har inneburit en hel del risker, framför allt gällande arbetsmiljö. I detta stycke belyses de övergripande risker som haft påverkan på uppdraget som helhet.

### 5.9.1 Förändringar i anställningsstöden

Verksamheten finansierades till stor del av olika bidragsformer vilka bekostat merparten av medarbetarnas löner. Skogsstyrelsen byggde upp sin organisation, som är relativt trögrörlig med uppsägningstider på lokaler, arbetsledare med mera, baserad på Extratjänster. År 2021 tog medel för Extratjänster slut och från första januari 2022 fick inga nya beslut fattas enligt regeringsbeslut. Att anställa med Nystartsjobb kostade nästan dubbelt så mycket vilket gjorde att Skogsstyrelsen kunde anställa färre och att organisationen inte utnyttjades effektivt. Lokaler stod

<sup>1</sup> Läs mer i delrapport, [Delrapport Naturnära jobb 20220215 \(skogsstyrelsen.se\)](https://www.skogsstyrelsen.se/om-oss/var-verksamhet/regeringsuppdrag/naturnarajobb/filmer-om-naturnara-jobb/)

<sup>2</sup> Inspelat webinarie om Naturnära jobb. 2021-03-09. <http://arbetsfor-medlingen.se/play/webbinarium/om-naturnara-jobb> <sup>10</sup>

<sup>3</sup> Inspelat webinarie om Geopraktiskt. 2021-05-11 <https://arbetsfor-medlingen.se/play/webbinarium/om-geopraktisk>

<sup>4</sup> Filmer om Naturnära jobb <https://www.skogsstyrelsen.se/om-oss/var-verksamhet/regeringsuppdrag/naturnarajobb/filmer-om-naturnara-jobb/>



halvtomma och arbetsledare arbetsledde färre medarbetare än de hade kapacitet för.

### **5.9.2 Överskjutande kostnader eller ineffektiv stängning**

År 2019 stängdes Naturnära jobb ner med 3 veckors varsel då medel inte avsattes för uppdraget i statsbudgeten. Det skapade ett underskott på 19 miljoner kronor.

Inför avslut sista december 2022 sades tillsvidareanställd personal upp (arbetsledare, matchningsresurser och chefer). Vissa hade ett års uppsägningstid och de med kortare kunde inte sägas upp före dem med kortare anställningstid i enlighet med den fackliga samverkan som genomfördes inför uppsägningarna. Det innebar att personalen omfattades av Trygghetsstiftelsen, med möjlighet till upp till 100 procent tjänstledighet under 2022. Det skapade arbetsmiljöproblem och stora svårigheter att bedriva verksamheten vidare då personalen helt eller delvis var frånvarande i ett år. I vissa fall fick medarbetarna i arbetslagen sägas upp med kort varsel då det helt saknades arbetsledning.

### **5.9.3 Variation i omfattning försvårar**

Samarbetet mellan Arbetsförmedlingen och Skogsstyrelsen har pågått länge men varierat kraftigt i omfattning. De två rösterna har minskat effekten och förtroendet. Inför rekrytering till regeringsuppdraget har personal med erfarenhet från tidigare uppdrag ställt sig tvekan till att komma tillbaka till regeringsuppdraget och en osäker anställning. Det har varit ansträngande för organisationerna att bygga upp och stänga ned och potentiella arbetsgivare har tvekat inför att ingå i långsiktiga samarbeten.

## **5.10 Naturnära jobb i kommunal regi**

Förutom att medarbetare har arbetat vid Skogsstyrelsen, har ett antal kommuner bedrivit Naturnära jobb i egen regi. Länsstyrelsen i Västerbottens län har ansvarat för satsningen, med stöd av Naturvårdsverket, och genomförde under våren 2021 och 2022 en utlysning där kommuner kunde ansöka om bidrag för egna satsningar. Totalt under båda åren beslutades det om bidrag till 29 kommunprojekt. Under båda åren prioriterades deltagare som är unga, under 25 år. Kommunerna som gjorde egna satsningar hade en bra geografisk spridning i landet. För att kunna ansöka om medel skulle den aktuella kommunen inte vara berörd av Skogsstyrelsens arbetslag.

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.

Kommunala arbetslag har varit 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.

## 6 Återrapportering av resultat

### 6.1 Förbrukning av medel

Tabellen visar förbrukning av medel för genomförandet av uppdraget. Posterna Anslagsförbrukning och Anställningsstöd är de som nyttjats för själva genomförandet. Av dem är de största kostnaderna medarbetarna i arbetslagens löner (57 procent), arbetsledningens löner (27 procent) och fordon/ transport (8 procent). Andra stora kostnader var lokaler, personalbodar och arbetskläder.

	Samordning	Anslagsförbrukning	Anställningsstöd	Totalt
2020	3,3	46	23	72
2021	6,7	121	112	240
2022	5,2	103	66	174
	15,2	270	201	486

Figur 1. Förbrukning av medel i miljoner kronor för arbetet med arbetslagen på Skogsstyrelsen.

Utöver ovanstående förbrukades 24,9 miljoner kronor för arbetet med de kommunala arbetslagen.

### 6.2 Antal personer

Sedan starten 20-10-01 till avslutet 22-12-31 var 833 långtidsarbetslösa, nyanlända samt ungdomar anställda inom ramarna för Naturnära jobb.

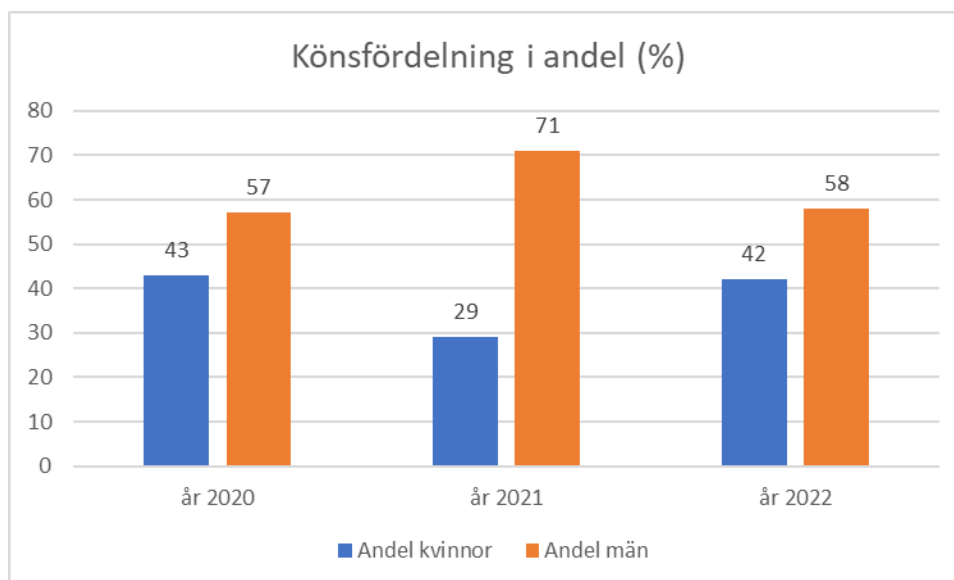
Andelen nyanlända var 12 procent, andelen långtidsarbetslösa 80 procent och andelen ungdomar 8 procent.

Under 2020 och 2021 var övervägande andel av anställningarna med särskilt anställningsstöd i form av Extratjänst. Detta stöd fick enligt regeringsbeslut inte längre anvisas från årsskiftet 2021/2022. Under 2022 dominerade istället Introduktionsjobb, men även Nystartsjobb ökade markant jämfört med tidigare.

### 6.3 Könsfördelning

Målet var att uppnå en fördelning om minst 40 procent av ettdera könet, vilket räknas som jämställd rekrytering.

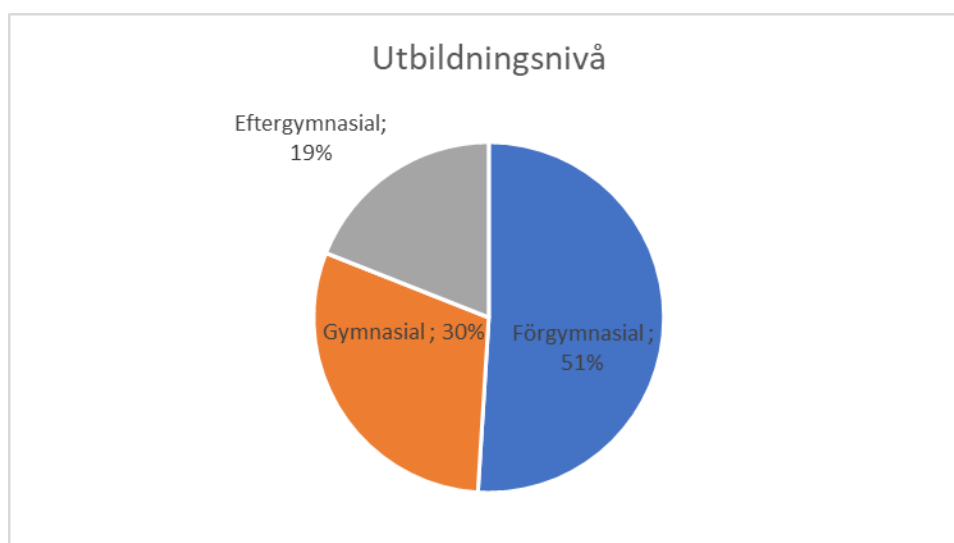
Av det totala antalet medarbetare, 833, som anställdes i uppdraget var 308 kvinnor, cirka 37 procent. Lokalt har andelen kvinnor varit över 50 procent.



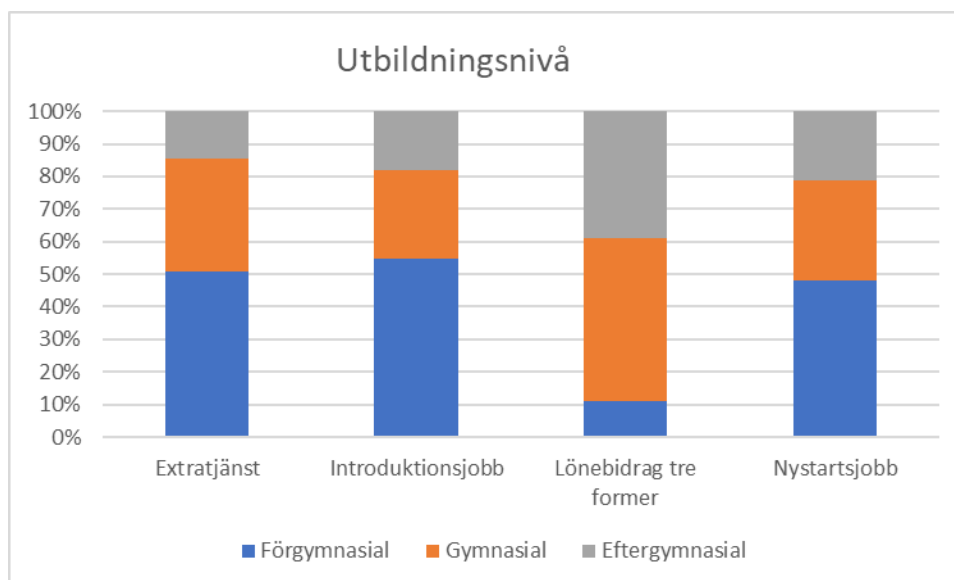
Figur 2. 2020 och 2022 låg andel kvinnor över 40 procent men 2021 enbart 29 procent.

#### 6.4 Utbildningsbakgrund

Övervägande andel hade förgymnasial och gymnasial nivå när Extratjänst, Introduktionsjobb och Nystartsjobb anvisades. För Lönebidragen har förhållandet varit tvärtom; att utbildningsnivån var relativt hög.



Figur 3. 51 procent hade enbart förgymnasial utbildning, 30 procent gymnasieutbildning och resterande 19 procent någon form av eftergymnasial.



Figur 4. Utbildningsnivån var likriktad för de olika anställningsstöden förutom för de med lönebidragsanställning, där hade merparten gymnasie- eller eftergymnasial.

## 6.5 Andel vidare i jobb/utbildning

Arbetsförmedlingen undersöker 90 dagar efter avslutad insats vad personer har för sysselsättning. För de som avslutade sin anställning på Skogsstyrelsen före sista september 2022 gick 39 procent vidare till anställning (med eller utan lönesubvention) eller till studier.

Under år 2021 var motsvarande siffra 27 procent.

## 6.6 Individens utveckling

Medarbetarna har två till tre gånger per år fått möjlighet att svara på en medarbetarenkät som omfattade deras åsikter om anställningen, deras egen utveckling i olika avseenden, trivsel och eventuellt andra vinster. Under december 2021 genomfördes även ett antal kvalitativa intervjuer för att få en fördjupad insikt om deras åsikter om jämställdhet, trivsel och utvecklingsmöjligheter.

Resultatet från den sista genomförda enkäten i november 2022, visade att 77 procent ansåg att deras anställning i uppdraget varit bra eller mycket bra. 77 procent ansåg att de fått möjlighet att lära sig nya saker i hög grad, 19 procent i lägre grad och 4 procent svarade inte på frågan. Vidare ansåg 73 procent att deras hälsa utvecklats och blivit bättre, 10 procent ansåg att den försämrats (vanliga orsaker var träningsvärk och post Covid). När medarbetarna rangordnade faktorer som var bra med anställningen hamnade utveckling, arbetsgemenskap och lön högst upp. Andra viktiga faktorer var att få rutiner, lära mer om arbetslivet och öva mer på svenska språket. Citat från medarbetarna:

- "I det bästa av världar hade jag sett en fortsättning, då detta projekt är livsommelvävande om man själv är villig att jobba för sina mål." (nov 2022)

- "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!" (dec 2021)

Resultaten från samtliga undersökningstillfällen var relativt samstämmiga.

Utförda kvantitativa enkäter och kvalitativa intervjuer indikerar flertalet samhälls-ekonomiska nyttor, däribland:

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

## 6.7 Mängd utbildning

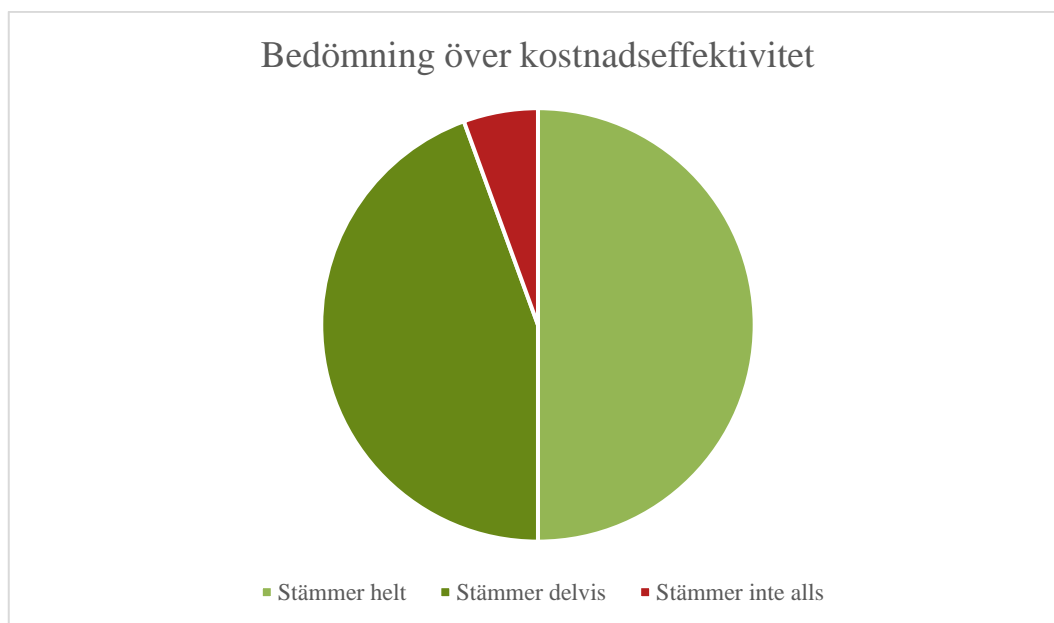
Det har varit viktigt att erbjuda alla medarbetare goda möjligheter till kompetenshöjande utbildningsinsatser, både teoretiska och praktiska under hela anställningstiden. Utbildningsplanerna har varit individuella vilket inneburit att mängden utbildning varierat mellan medarbetarna utifrån deras individuella förutsättningar, egna önskemål samt förekommande arbetsuppgifter. Mängden utbildning har även varierat över säsong. Utbildningstid samt utbildningsbeskrivning har registrerats, i syfte att erbjuda varje enskild individ ett vidimerat utbildningsintyg; en värdehandling som ökat möjligheten för individen att komma ut på den reguljära arbetsmarknaden.

## 6.8 Kvalité och kostnadseffektivitet i utförda arbetsuppgifter

Kvalitet och kostnadseffektivitet har bedömts av länsstyrelsernas samordnare med hjälp av en kort enkät. Enkäten skickades ut av Naturvårdsverket i november 2022 till samtliga 20 samordnare och den besvarades av 18.

Samtliga svarande bedömde att arbetslagen utfört en majoritet av arbetsuppgifterna med bra resultat. Där det brustit handlade det om missförstånd och bristande kommunikation mellan arbetsledare och länsstyrelsens samordnare eller uppdragsgivaren.

En majoritet av samordnarna bedömde att naturnära jobb varit ett helt eller delvis kostnadseffektivt sätt för länsstyrelsen att få enklare arbetsuppgifter utförda för värdefull natur. Av 18 svarande bedömde hälften att det stämmer helt, 8 bedömde att det stämmer delvis och en menade att det inte stämmer alls.



Figur 6 Bedömning över kostnadseffektivitet

## 6.9 Visualisering av utförda arbetsuppgifter

För att kunna visa utförda arbetsuppgifter digitalt tog Skogsstyrelsen fram ett visualiseringsverktyg. I det redovisades förutom de enskilda arbetsuppgifterna även statistik fördelad på kommun och län samt för riket. Arbetsledarna i respektive arbetslag ansvarade för registrering.

Omfattning av arbetsinsats varierade kraftigt mellan olika registrerade arbetsuppgifter. Vissa arbetsuppgifter färdigställdes på en förmiddag medan andra krävt en hel arbetsvecka av ett helt arbetslag. Arbetsuppgifterna är därför inte direkt jämförbara.



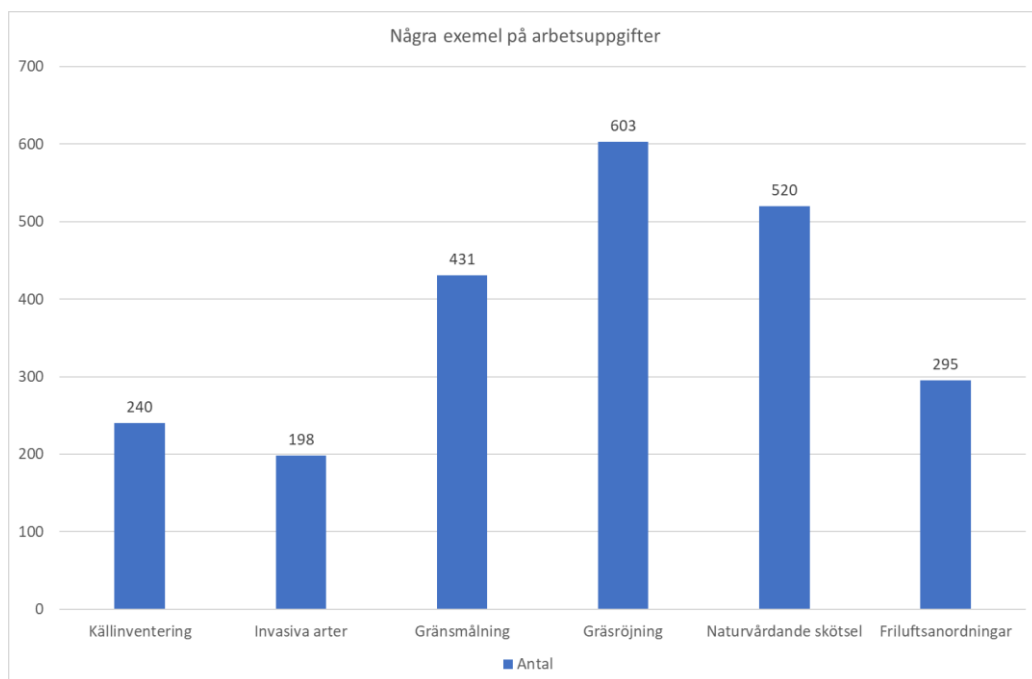
Figur 7. Översiktskarta över registrerade arbetsuppgifter i visualiseringsverktyget, arbetsuppgifter genomförda av kommuner inkluderades inte.

Totalt registrerades 3804 arbetsuppgifter i visualiseringsverktyget. De registrerades antingen med areal eller sträcka beroende på vad som passade bäst för den aktuella uppgiften. Totalt genomfördes arbetsuppgifter på en areal om 9216 ha samt en sträcka på 635 km.

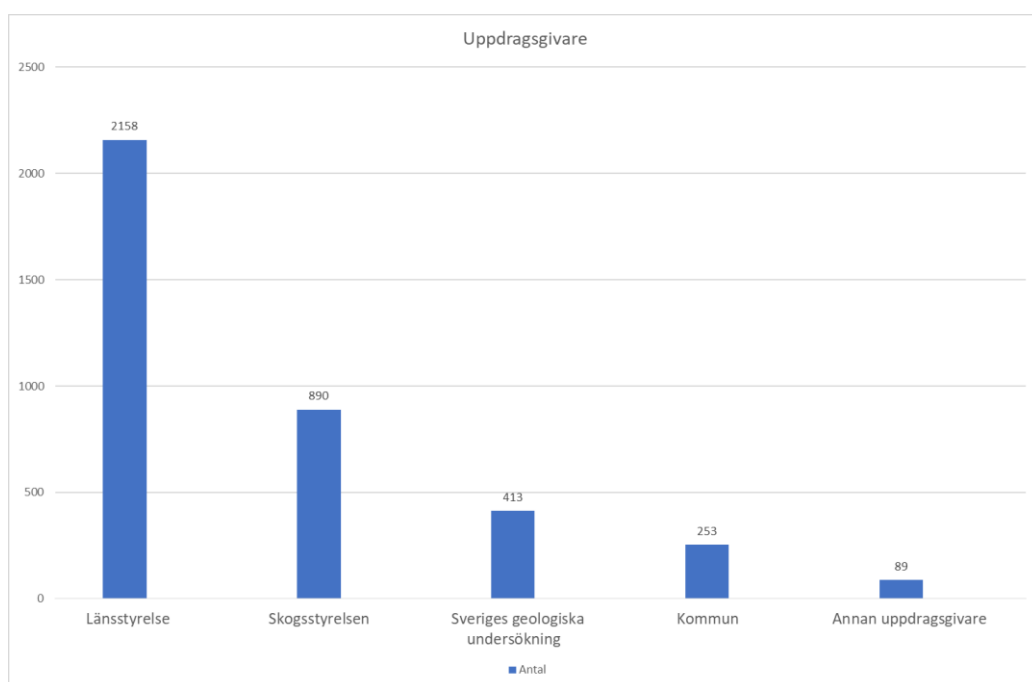
Arbetslagen i kommunal regi har genomfört arbetsuppgifter där Skogsstyrelsens arbetslag inte är verksamma. Dessa åtgärder är inte registrerade i verktyget.

### 6.9.1 Utdrag av information från visualiseringsverktyget

Figurerna nedan visar ett axplock av information hämtad från visualiseringsverktyget.



Figur 8. Sex exempel på arbetsuppgifter och antalet registreringar för respektive arbetsuppgift.



Figur 9. Antalet registrerade arbetsuppgifter i visualiseringsverktyget fördelat på uppdragsgivare.

### 6.9.2 Åtgärder för friluftsliv och natur i skyddade områden

Länsstyrelsens samordnare prioriterade arbetsuppgifter bland arbetslagen och hade därigenom god kännedom om var majoriteten av arbetet utfördes. Enligt deras bedömning utfördes mellan 75 och 90 procent av arbetsuppgifterna i skyddade områden.

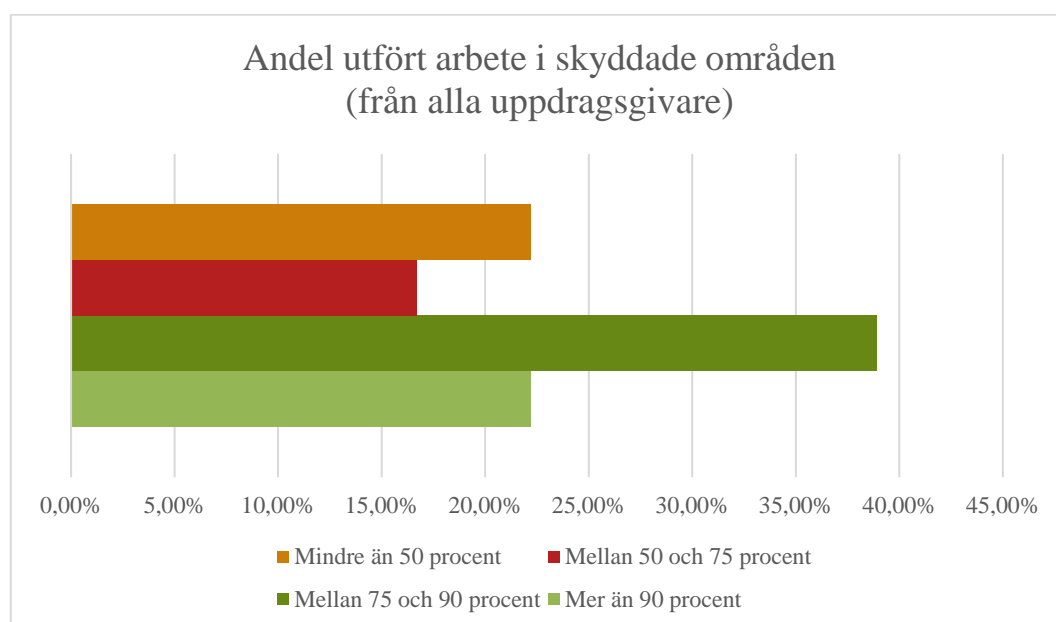
I de fall arbetet genomförts i ett skyddat område som länsstyrelsen förvaltar eller längs en statlig led har uppgiften registrerats i länsstyrelsernas handläggarsöd för



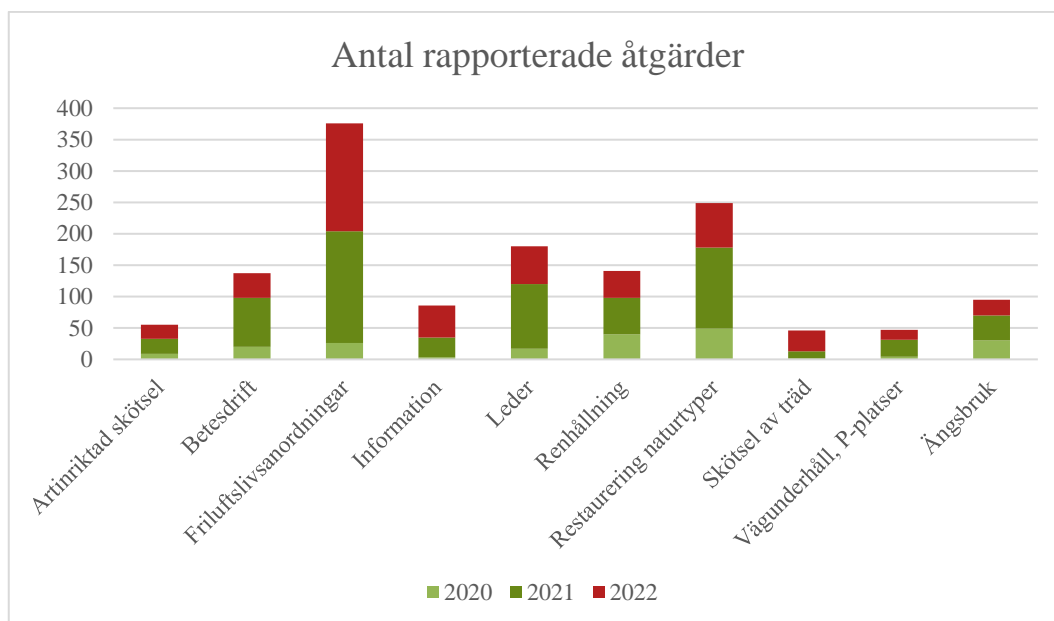
att förvalta skyddade områden, Skötseldos. Därmed har en del av arbetslagens arbete registrerats både i Skogsstyrelsens visualiseringsverktyg och i Skötseldos. Med data från Skötseldos går det därför att urskilja vilka uppgifter som har genomförts i de skyddade områden som länsstyrelserna förvaltar samt längs statliga leder.

I Skötseldos har det registrerats över 1770 åtgärder under hela uppdragets genomförande. Det innebär att minst 1770 åtgärder har genomförts i skyddade områden, exkluderat de områden som Skogsstyrelsen och kommuner förvaltar.

Åtgärder för friluftsliv, naturtyper och leder har dominerat arbetslagens arbete i de skyddade områden som länsstyrelserna förvaltar eller längs statliga leder. Under hela satsningen har arbetslagen även utfört arbete för betesdrift, ängsbruk och renhållning.



Figur 10. Samordnarnas bedömning över andel arbete som är utfört i skyddade områden



Figur 11. Arbetslagens arbetsuppgifter i skyddade områden i ett urval av kategorier under perioden 2020–2022 i Skötsel-DOS

## 6.10 Resultat från Naturnära jobb i kommunal regi

Kommunernas arbetslag omfattade under 2022 totalt 249 personer, varav 103 unga. Under 2021 var motsvarande siffror 160 personer, varav 88 unga. Under 2022 var andelen kvinnor 25 procent. Under båda åren har storleken på antalet deltagare per kommun varierat mellan som mest 32 personer och som minst tre personer. Under 2022 gick strax över 20 procent av deltagarna vidare till annat jobb och cirka 60 procent fick olika utbildningar för att stärka sina möjligheter till framtida jobb inom gröna näringar.

Projekten bedömdes ha utfört de uppgifter och uppnått de resultat som kommunerna angav i sina bidragsansökningar. Samtliga kommuner redovisade att arbetsuppgifterna medförde positiva effekter för deltagarna bland annat genom ökad arbetslivserfarenhet, språkträning, ökad kompetens, ökad hälsa, personlig utveckling och ökad kunskap om värden i naturen. Som negativt, var i vissa fall språket en barriär samt att satsningen varit tidsbegränsad. Gällande effekter för naturvård och friluftsliv redovisades enbart positiva intryck där syftet med naturnära jobb har uppfyllts.

Enligt 2022 års redovisning till Länsstyrelsen i Västerbotten uppgav 14 av 22 kommuner att de kommer att försöka fortsätta en satsning på naturnära jobb även utan statligt bidrag. Fem av kommunerna avslutade satsningen helt eftersom finansiering saknats. Kommunernas lärdomar från projekten angav bland annat att kompetent arbetsledning varit väsentlig men att det varit svårt att hitta dessa personer. I vissa fall var det även svårt att hitta tillräckligt många unga deltagare. Sammanfattningsvis har satsningen på naturnära jobb skapat positiva effekter för den enskilde individen samtidigt som satsningen bidragit till positiva effekter för naturvården och friluftslivet inom kommunerna.

## 6.11 Resultat för Naturnära jobb hos SGU

Arbetslagen har i SGU:s regi inventerat kalkällor. Läge, vattentemperatur och vattenflöde har registrerats och totalt har över 200 observationer rapporterats. Det har gett 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 har också ökat värdet för det material i form av borrhör, kartor och rapporter som finns bevarat vid SGU:s verksamhet i Malå. Nästan 100 rör har åtgärdats.

SGU anställde två personer för att bistå vid geofysiska underökningar i fält under två månader. En persons anställning förlängdes ytterligare tre månader.

## 6.12 Allmänhetens intryck

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

För att få en övergripande bild av vad omvärlden ansett om Naturnära jobb granskades den rapportering som gjorts i media i perioden oktober 2020 fram till 15 december 2021 inför delrapporteringen av uppdraget 2022. Medierapporten sammanställdes av en extern leverantör<sup>5</sup>. Ytterligare uppföljning av allmänhetens åsikter har, på grund av kapacitetsbrist, inte kunnat utföras.

Analysunderlaget till medierapporten baserades på genomslaget i redaktionella medier (print, webb och eterinslag i de rikstäckande samt största regionala nyhets-sändningarna). Det som kunde konstateras var att medierapporteringen i mycket stor utsträckning varit fördelaktigt vinklad. Av det totala antalet artiklar var 96 procent neutrala eller positivt vinklade.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Se "Medierapport" dnr. 2020/2814

<sup>6</sup> För fullständig analys se delrapport [Delrapport Naturnära jobb 20220215 \(skogsstyrelsen.se\)](https://www.skogsstyrelsen.se/rapporter/delrapport-naturnara-jobb-20220215)

## 7 Lärdomar och myndigheternas gemensamma förslag till regeringen

### 7.1 Lärdomar

#### 7.1.1 Långsiktighet ger effektivitet

Uppstart och avslut har varit krävande och kostsamt. För Skogsstyrelsen har det varit det en stor arbetsbelastning på både befintlig och ny personal. I samarbetet mellan myndigheterna har det krävts tid för att komma in i rollerna – därav vikten att få kontinuitet och långsiktighet i samarbetet. Långsiktighet ger även högre effekt i matchningsarbetet och hållbara samarbeten kan byggas med potentiella arbetsgivare och lärosäten. Om det blir känt för gröna näringar att myndigheterna har en stabil och långsiktig arbetskraftsresurs att erbjuda, som är redo att anställas inför säsongsarbetena, bör det öka möjligheterna till effektivare matchning.

#### 7.1.2 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, individen får insikt i hur svensk arbetsmarknad fungerar och 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 ökat, framför allt 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.

#### 7.1.3 Jämställdhet

I uppdraget har det jobbats aktivt med en jämställd rekrytering och jämställdhetsintegrering. Det aktiva arbetet har bedrivits under hela uppdragstiden, med målet att minst 40 % ska vara kvinnor. För att komma dit har det varit viktigt med en gemensam och tydlig målbild kring arbetet med jämställdhet, och att den också har varit väl kommunicerad till alla inblandade. Under 2021 bestod arbetslagen av 37% kvinnor. Andelen kvinnor i arbetslagen sjönk under början av 2022 p.g.a. omfattande nyrekryteringar med syfte att snabbt öka antalet medarbetare i arbetslagen. Efter gemensamma krafttag uppnåddes 2022 en nivå på 38% kvinnor i arbetslagen vilket är den historiskt högsta siffran.

- I Naturnära jobb har det varit ett tydligt fokus på att kvinnor och män alltid ska få samma förutsättningar att växa och utvecklas genom arbete.
- Det har varit viktigt att alla visat hänsyn, respekterat och hjälpt varandra till arbetsglädje och gemenskap.

- Rekryteringsmålet var att minst 40 procent av de anställda var kvinnor, vilket också överensstämmer med Sveriges definition av jämställd representation.
- I det dagliga arbetet var de sex jämställdhetspolitiska delmålen vägledande; makt och inflytande – ekonomi – utbildning – jämn fördelning av hemarbetet – hälsa – samt att mäns våld mot kvinnor ska upphöra.

Det finns några framgångsfaktorer i jämställdhetsarbetet, framför allt kunskapsstödet från Länsstyrelsens särskilt sakkunniga och genomförda utbildningar för arbetsledare, matchningsresurser och gruppchefer. Arbetet med jämställd rekrytering fungerade olika bra i landet, bäst där Arbetsförmedlingen haft samma målsättning.

Med gemensamma krafter, och en väl genomarbetad struktur med bland annat återkommande utbildningsinslag vet vi nu att det är fullt möjligt att nå jämställd rekrytering. En anmärkningsvärd jämförelse är den mellan siffrorna för Naturnära jobb och skogsbranschen som helhet där 15 procent är kvinnor, och endast fem procent av dessa arbetar ute i skogen.

#### **7.1.4 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. Det är bäst att förlägga uppstart tidigt på året för att få en lång arbetssäsong och ge bäst förutsättningar för att matcha individen mot arbetsmarknaden efterkommande vår.

Rollfördelningen mellan myndigheterna, där Skogsstyrelsen samordnat och haft arbetsgivaransvar, samt att de andra myndigheterna bidragit med sin expertis och lämpliga arbetsuppgifter har fungerat väl. Denna typ av samordning och tvärsektoriellt 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.

#### **7.1.5 Fler inriktningar på arbetsuppgifter ger mer möjligheter**

Uppdraget Naturnära jobb har utöver praktiska arbetsuppgifter i naturen innefattat arbetsuppgifter som inte är traditionellt praktiska och utomhusbaserade som exempelvis arkivering, scanning och annat datorbaserat arbete. Dessa arbetsuppgifter har kunnat ge en bredare kompetens och därigenom fler möjligheter på arbetsmarknaden. Att erbjuda varierande arbetsuppgifter har även attraherat fler arbetsökande att vilja delta i uppdraget och därmed skapat mer heterogena arbetsgrupper.

Administrativa arbetsuppgifter har krävt gemensam plan för lokaler, datorer, teknisk utrustning, säkerhet etc. både inom och mellan myndigheter. Detta för praktisk genomförbarhet och värd investering i både utbildning och tid för arbetslag samt arbetsledande personal.

### **7.1.6 Avslutseffekter**

Det saknas bra sätt att avsluta en verksamhet likt Naturnära jobb. Avslut med kort varsel (2018) gav stora kostnader som inte gick att täcka med anslag för uppdraget, med kvarstående uppsägningstider för personal och lokaler. Avslut med god framförhållning har medfört att all personal sagts upp ett år i förväg. Samtliga medarbetare har därmed haft rätt till tjänstledighet inom ramen för Trygghetsstiftelsen med full lön, upp till 100 procent vilket gjort det svårt att bedriva god verksamhet sista året.

## **7.2 Förslag**

### **7.2.1 Permanenta uppdraget**

Myndigheterna anser att uppdraget skapat många olika nyttor både för individen och samhället. Satsningen har skapat möjligheter genom att berörda individer efter avslutad anställning haft en starkare förankring och ett tydligare fotfäste på den reguljära arbetsmarknaden, och därigenom främjat en lägre långtidsarbetslöshet. Denna typ av satsning har även gett en direkt påverkan på den nytta som myndigheterna haft i uppdrag att säkerställa. Liknande samarbete mellan myndigheterna kommer fortsätta i några län i södra Sverige.

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