

RAPPORT 2021/2

Naturnära jobb – att genomföra en satsning på naturnära jobb för personer som står långt från arbetsmarknaden

Delrapport



© Skogsstyrelsen, februari 2021

FÖRFATTARE

Bemvindo Kimenga, Arbetsförmedlingen
Jörgen Nilsson, Länsstyrelsen
Peter Jonsson, Länsstyrelsen
Fredrik Granath, Naturvårdsverket
Erika Ingvald, SGU
Eva Wendelin, SGU
Fredrik Silfwerbrand, Skogsstyrelsen
Matilda Kittendorff, Skogsstyrelsen
Marlene Boman, Skogsstyrelsen
Desirée Thörnqvist, Skogsstyrelsen
Stefan Reinholdsson, Skogsstyrelsen

OMSLAGSFOTO

Patrik Svedberg

GRAFISK PRODUKTION

Ann Giss

UPPLAGA

Finns endast som pdf-fil för egen utskrift

Innehåll

Förord	5
Sammanfattning	6
1.1 Resultat	6
1.2 Lärdomar	7
1.3 Förslag	7
2 Bakgrund	8
3 Genomförande	9
3.1 Organisering	9
3.1.1 Skogsstyrelsen	9
3.1.2 Arbetsförmedlingen	9
3.1.3 Naturvårdsverket och länsstyrelserna	9
3.1.4 Sveriges geologiska undersökning, SGU	10
3.2 Finansiering	11
3.3 Rekrytering	11
3.3.1 Arbetsmarknadspolitisk bedömning	12
3.4 Upplägg	12
3.5 Arbetsuppgifter	12
3.6 Utbildning	13
3.7 Matchning	15
3.8 Kommunikation	15
3.9 Utvärdering	15
4 Återrapportering av resultat	17
4.1 Förbrukning medel	17
4.2 Antal personer	17
4.3 Könsfördelning	17
4.4 Ålder	17
4.5 Utbildningsbakgrund	18
4.6 Målgrupp	18
4.7 Antal vidare i jobb/ utbildning	19
4.8 Individens utveckling	19
4.9 Mängd utbildning	19
4.10 Kvalité i utförda arbetsuppgifter	19
4.11 Visualisering av utförda arbetsuppgifter	20
4.12 Allmänhetens intryck	20

5	Lärdomar och myndigheternas gemensamma förslag till regeringen	21
5.1	Lärdomar	21
5.1.1	Långsiktighet ger effektivitet	21
5.1.2	Anställningarna skapar ett brett spektrum av nyttor	21
5.1.3	Jämställdhet	21
5.1.4	Genomtänkt upplägg	21
5.1.5	Fler inriktningar på arbetsuppgifter ger mer möjligheter	22
5.2	Förslag	22
5.2.1	Utöka och permanenta uppdraget	22
5.2.2	Inkludera fler aktörer	22

Förord

Skogsstyrelsen rapporterar härmed uppstarten av regeringsuppdraget att genomföra en satsning på naturnära jobb för personer som står långt från arbetsmarknaden. Uppdraget gavs till Arbetsförmedlingen, länsstyrelserna, Naturvårdsverket, Skogsstyrelsen och Sveriges geologiska undersökning i samband med vårbudgeten 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 2021-02-04



Herman Sundqvist
Generaldirektör, Skogsstyrelsen



Fredrik Silfwerbrand
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 på 32 orter och verksamhet finns i Sveriges samtliga län.

Som en följd av pågående pandemi, och de restriktioner och anpassningar som krävts för att upprätthålla en säker verksamhet, har antalet deltagare behövt reduceras under 2020. Den planerade omfattningen var drygt 600 personer, men omfattningen blev under 2020 istället cirka 340 personer.

De samarbetande myndigheterna bidrar på olika sätt till uppdragets genomförande. Skogsstyrelsen samordnar uppdraget och anställer arbetsökande 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 deras ansvarsområde. Arbetsförmedlingens huvuduppgift är att bidra med sina ordinarie insatser för ett effektivt genomförande.

Den gemensamma uppfattningen är att samarbetet fungerar bra. 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. Åtgärder för att hindra spridning av invasiva arter och bekämpning av granbarkborre har också utförts. Uppdraget bidrar också med en välbehövlig arbetskraftsresurs inom gröna näringar. Bland annat då det finns ett stort behov av arbetskraft när inte säsongarbetare kan komma till Sverige. På flera håll i landet beskrivs även arbetskraftsbristen inom gröna näringen generellt vara hinder för utveckling och expanderings av företag och verksamhet.

1.1 Resultat

Under 2020 fick 338 personer anställning i arbetslag på Skogsstyrelsen. Utöver dessa arbetar cirka 60 personer på Skogsstyrelsen med att ta hand om arbetslagen. Vid samtliga 21 länsstyrelser arbetar samordnare för att ta fram arbetsuppgifter åt arbetslagen.

Målsättningen är en jämn könsfördelning i arbetslagen och ett strukturerat och aktivt arbete pågår löpande för att uppnå detta. Drygt 36 procent av de anställda var under 2020 kvinnor vilket beräknas öka under 2021. 26 procent var nya eller relativt nyetablerade i Sverige övriga var långtidsarbetslösa och 54 procent hade maximalt grundskoleutbildning. 451 åtgärder är inrapporterade i verktyget för uppföljning av arbetsuppgifter, mer än hälften utförda åt länsstyrelserna.

1.2 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, övriga samhället och framförallt möjliga framtida arbetsgivare.
- Att det är bra och blir mer effektivt med ett uttalat samordningsansvar för en myndighet.
- Ett aktivt samarbete kring jämställdhet ger resultat.

1.3 Förslag

Myndigheterna är positiva till att samarbeta kring uppdraget. Det finns mycket bra erfarenheter att bygga vidare på och ett stort behov inom staten att få arbetsuppgifter utförda som passar verksamheten. Myndigheterna förslår därför ett permanentande och utökning av uppdraget, istället för den planerade nedtrappningen 2022.

2 Bakgrund

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 2003–2006 omfattade 3500 personer och det senare omfattade drygt 2000 personer och bedrevs mellan 2013–2015. 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. Verksamheten har även bytt namn från Gröna jobb till Naturnära jobb. 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 det 1625 personer i regeringsuppdraget Naturnära jobb på Skogsstyrelsen i målgruppen som står längst från arbetsmarknaden. Uppdraget var planerat att sträcka sig som kortast till 2020. Förutom de som anställdes direkt 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 SGU anställdes fyra personer. På länsstyrelserna var det 20 årsarbetskrafter som arbetade med samordning av arbetsuppgifter. 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 2018–2019¹.

I regleringsbrevet för 2020 fick Skogsstyrelsen i uppdrag att genomföra ett uppdrag kring enklare arbetsuppgifter inom skogs- och markvård. 62 nyanlända och långtidsarbetslösa anställdes och arbetade främst med bekämpning av granbarkborre och utmärkning av biotopskydd. Under året har även lokala projekt bedrivits i främst Skåne men även Halland med drygt 80 platser med arbetsuppgifter inom landskapsvård.

26 juni 2020 fick Skogsstyrelsen tillsammans med samtliga länsstyrelser, Naturvårdsverket, Arbetsförmedlingen och Sveriges geologiska undersökning det regeringsuppdrag² 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 accentuerat 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.

¹ [Rapport 2019 05 Tillvarata jobbpotentialen i de gröna näringarna - Naturnära jobb.pdf - 2,12 MB \(skogsstyrelsen.se\)](#)

² [Uppdrag att genomföra en satsning på naturnära jobb för personer som står långt från arbetsmarknaden - Regeringen.se](#)

3 Genomförande

3.1 Organisering

De samarbetande myndigheterna har valt att använda en likartad organisation som den som var aktuell 2018. På övergripande plan innebär detta en styrgrupp för styrning, en samordningsgrupp för det övergripande arbetet och ett kommunikationsnätverk för den gemensamma kommunikationen. Mer om hur respektive myndighet organiserat sig följer nedan.

3.1.1 Skogsstyrelsen

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

Uppbyggnad av den lokala organisationen genomfördes under sommaren 2020 och var på de flesta platser igång i slutet av augusti. Rekrytering av medarbetare till arbetslagen skedde i samverkan med Arbetsförmedlingen och genomfördes i huvudsak i oktober. Planen var att ordna 608 platser för personer som är nyetablerade eller varit arbetssökande under lång tid, inordnade i arbetslag. På grund av pandemin var arbetsmiljön tvungen att anpassas och göras ännu säkrare för deltagarna. För att klara detta krävdes en halvering av personal i lokaler, fordon och arbetsbodar vilket innebar att antalet platser minskades till 340.

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 handplockas vid rekrytering. I varje län har länsstyrelsen en samordnare som identifierar och prioriterar arbetsuppgifter åt arbetslagen samt stöttar med utbildning och handledning vid behov.

3.1.2 Arbetsförmedlingen

Arbetsförmedlingens uppgift är att hitta lämpliga arbetssökande och anvisa dessa till Skogsstyrelsen som arbetsgivare/anordnare, med stöd av subventionerande anställningar eller andra arbetsmarknadspolitiska program. Detta sker via regionala och lokala arbetsförmedlingar i landet.

Nationellt finns en kontaktperson i uppdraget på strategisk nivå. Denna funktion stödjer de regionala arbetsförmedlingarna som i sin tur stödjer utförare av uppdraget på de lokala arbetsförmedlingskontoren. 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.

3.1.3 Naturvårdsverket och länsstyrelserna

Naturvårdsverkets primära uppgift i uppdraget är att underlätta för länsstyrelsernas arbete genom att se till så att samordning, exempelvis möten och

erfarenhetsutbyte, genomförs. Naturvårdsverket fördelar även vidare medel som ska användas för Naturnära jobb som tilldelats myndigheten.

Samverkan mellan Naturvårdsverket och länsstyrelserna sker bland annat med hjälp av en gemensam digital arbetsyta. På arbetsytan finns vägledningsdokument, diskussioner om lämpliga arbetsuppgifter, uppdragsmallar, rapportering med mera. Syftet med arbetsytan är att underlätta samverkan mellan länsstyrelserna så att samordnare från olika län på ett effektivt sätt kan tillgodogöra sig kunskap och erfarenheter från kollegor vid andra länsstyrelser.

I stort sett alla av landets 21 länsstyrelser hade vid 2020 års utgång en utpekad samordnare för Naturnära jobb. Samordnarens huvuduppgift är att samla in, prioritera och fördela merparten av de arbetsuppgifter som Skogsstyrelsens arbetslag genomför. Samordnarna är som regel placerade vid den del av länsstyrelserna som förvaltar värdefull natur, vilket bedöms vara ändamålsenligt då arbetsuppgifterna nästan uteslutande omfattar naturvård, biologisk mångfald och friluftsliv. Samordnarna har god hjälp av förvaltarna, det vill säga de personer vid länsstyrelserna som ansvarar för att förvalta och sköta skyddad natur, när det gäller att få fram viktiga arbetsuppgifter. Samordnarna och förvaltarna arbetar i nära samverkan med arbetsledarna för Skogsstyrelsens arbetslag, och har som regel även god kontakt med arbetslagen.

3.1.4 Sveriges geologiska undersökning, SGU

Under 2018 samordnade SGU källinventering, kapning av borrhör från den statliga prospekteringen och utveckling av matchmakingverktyget Geopraktisk.

I Sverige finns totalt drygt 8000 borrhör på olika platser ute i naturen. I förra uppdraget kapades nästan 600 borrhör innan uppdraget avslutades. Under 2020 har SGU initierat arbetet med att kapa fler borrhör och utbildat de arbetsledarna på Skogsstyrelsen som ska leda arbetet med borrhörskapningen.

SGU har också initierat en ny omgång källinventering och utbildat arbetsledare på Skogsstyrelsen för detta. Det rör sig om drygt 1200 källor som är prioriterade för uppdraget. Därtill har fortsatt utveckling av Geopraktisk startats och ett samarbete med Arbetsförmedlingen initierats för att sprida verktyget till eventuella arbetssökande i SGU:s branscher.

SGU har också inlett dialog med Skogsstyrelsen och länsstyrelserna i Dalarna och Västra Götaland för att i samverkan med geoparkerna i Platåbergen och Siljan ta fram förslag på flera lämpliga platser där insatser skulle kunna vara aktuella för att utveckla besöksnäringen. Beroende på förutsättningarna kommer vissa platser att väljas ut för att exempelvis röja sly och förbättra leder för att göra geologin mer synlig och tillgänglig.

Dessutom planerar myndigheten att ta in egna medarbetare under fältarbets säsongen för att jobba med personalintensivt fältarbete.

3.2 Finansiering

Under 2020 avsatte regeringen 150 miljoner kronor för uppdragets genomförande fördelat enligt följande:

- 93 miljoner kronor till Skogsstyrelsen för att anställa arbetslag
- 12 miljoner kronor till Skogsstyrelsen för övergripande arbete och samordning av uppdraget
- 6 miljoner kronor till SGU
- 26 miljoner kronor till Naturvårdsverket
- 13 miljoner kronor till Länsstyrelserna

Enligt myndigheternas regleringsbrev för 2021 avsätts 180 miljoner kronor under 2021 och 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.

Vidare kan Arbetsförmedlingen regionalt/lokalt ingå överenskommelser om projekt med arbetsmarknadspolitisk inriktning, vilket vissa regioner tidigare har gjort. Det innebär att verksamheten bedrivs i ett gemensamt projekt och att Arbetsförmedlingen kan bidra med ytterligare finansiering. Detta är upp till varje enskild region att besluta om och ingår inte som en del av uppdraget från regeringen. I dagsläget pågår denna form av samarbete enbart i Skåne.

3.3 Rekrytering

Rekryteringen av deltagare till arbetslagen sker i samverkan och samarbete mellan Arbetsförmedlingen och Skogsstyrelsen. Inför rekryteringsstart tog Skogsstyrelsen tillsammans med Arbetsförmedlingen fram en kravprofil till de lediga jobben inom ramen för uppdraget. Arbetsförmedlingen kallar potentiella medarbetare till rekryteringsträffar där Skogsstyrelsen informerar och därefter genomför ett urval och anställer.

Jämställdhet är särskilt beaktat och fokus har lagts på kvinnors deltagande 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 synergier, exempelvis språkutveckling. De med låg utbildningsbakgrund prioriterats primärt.

3.3.1 Arbetsmarknadspolitisk bedömning

Uppdraget syftar till att stärka individers ställning på arbetsmarknaden samt bidra till kompetensförsörjningen inom branschen gröna näringar. Målsättningen är bland annat också att dämpa den ökade arbetslösheten på grund av den pågående pandemin. Individer har dock olika behov och målgruppen är inte heller en homogen grupp. En insats som Naturnära jobb passar därför vissa.

Samtliga beslut om anvisning (till arbetsmarknadspolitiska program) grundar sig i en arbetsmarknadspolitisk bedömning för anvisning– i detta fall till Skogsstyrelsen och arbete inom Naturnära jobb. Innan rekryteringsarbetet påbörjas gör Arbetsförmedlingen en bedömning om insatsen/arbetet ligger i linje med den enskildes behov. Fokus i bedömningen är att programmet/insatsen/arbetet ska stärka individens ställning på den reguljära arbetsmarknaden. Den arbetsmarknadspolitiska bedömningen innebär att Arbetsförmedlingen tar ställning till den arbetssökandes möjligheter, behov och i vilken omfattning han eller hon behöver stöd från Arbetsförmedlingen. I detta fall i vilken omfattning den arbetssökande har behov av att delta i Naturnära jobb. Det är den arbetssökandes förutsättningar, arbetsmarknadens krav och behov samt Arbetsförmedlingens uppdrag som är i fokus vid den arbetsmarknadspolitiska bedömningen.

Samtliga deltagare som anställs inom Naturnära jobb upprättar tillsammans med Skogsstyrelsen en individuell utvecklingsplan i syfte att stärka möjligheterna till arbete inom branschen efter avslutad insats.

3.4 Upplägg

Generellt är anställningarna för medarbetarna i arbetslagen ett år, för de som anställdes hösten 2020 kan anställningstiden variera. Anställningen avslutas med fördel på våren för att öka chanserna att gå vidare till en annan anställning då många av jobben inom de gröna näringarna är säsongsanställningar under barmarkssäsong.

Under hela anställningen ska medarbetarna utvecklas genom utbildning och varierande arbetsuppgifter. Ett aktivt matchningsarbete genomförs också löpande för att få individen i anställning på den ordinarie arbetsmarknaden, för att påbörja utbildning eller ges förutsättningar för att starta företag.

3.5 Arbetsuppgifter

Det är i första hand länsstyrelsernas roll att få fram och prioritera arbetsuppgifter, men 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 generellt enklare arbetsuppgifter, komplexiteten ökar över tid.

De arbetsuppgifter som länsstyrelserna har förmedlat till Skogsstyrelsens arbetslag under 2020 kom i första hand från den egna förvaltningen och genomfördes i huvudsak inom skyddade områden. Några uppgifter har också vidareförmedlats från kommuner.

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

- röjning och risdragning
- strandstädning vid kust och vattendrag
- återställning av igenväxt betesmark och myr
- snickeriarbeten så som tillverkning av bänkbord, spänger, fågelholkar och insektshotell
- insatser mot invasiva främmande arter
- bekämpning av granbarkborre
- vedhantering
- statusinventeringar av leder och rastplatser
- rivning av uttjänta anordningar
- planterat växter för att gynna pollinatörer (inom ramen för åtgärdsprogram för hotade arter)

Utförda arbetsuppgifter registreras i ett kartverktyg och presenteras löpande på Skogsstyrelsens hemsida³. 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 upprättande av en individuell utvecklingsplan. I den rekommenderar arbetsledarna tillsammans med matchningsresurserna olika utbildningsmöjligheter. Enligt

³ se Resultat punkt 3.11

kollektivavtalet ska ca 15 procent av anställningstiden, på gruppnivå, bestå av utbildning. Det målet har hittills införlivats överallt.

Vårt arbetspråk är svenska vilket innebär att medarbetarna dagligen och i olika sammanhang får god språklig träning. De har dessutom möjlighet att studera svenska för invandrare (SFI) eller yrkessvenska. För de som saknar körkort (B) finns möjlighet att läsa körkortsteori. Exempel på övriga utbildningar vi erbjuder;

- första hjälpen och hjärtlungräddning
- 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.

Ambitionen är att erbjuda de anställda goda möjligheter till utveckling både genom arbete och utbildning. Under våren 2021 planeras en digital lärplattform, Saba, att tas i bruk vilken kontinuerligt kommer byggas ut. Den kommer innehålla interaktiva utbildningar för att möjliggöra mer utbildningsmöjligheter.

När anställningen avslutas får medarbetaren med sig ett samlat dokument över genomförda utbildningar. Vår målsättning 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. Deras 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 i vissa fall under, sin tid på Skogsstyrelsen. Efter kartläggning av individens resurser, erfarenhet samt utbildning görs en utvecklingsplan med tydliga mål och uppföljningspunkter. Denna ligger till grund för de utbildningsinsatser och arbetsuppgifter, möten med mera som medarbetaren kommer att genomföra under sin anställning 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 expanderings av företagen varför matchningsresursens arbete till stor del även handlar om att kartlägga och samverka med organisationer och arbetsgivare.

Som ett led i myndighetens strävan om ökad digitalisering tillsammans med målsättningen att hantera och bemöta individerna professionellt och integritetssäkert har Skogsstyrelsen infört ett systemstöd för dokumentation och uppföljning där alla medarbetares personuppgifter lagras och behandlas.

Matchningen efter avslutad anställning sker i samverkan med Arbetsförmedlingen.

3.8 Kommunikation

Kommunikatörsnätverket fokuserar på externa kommunikationsaktiviteter kring regeringsuppdraget. Gemensamt har nätverket 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. I vissa fall kommer det att ske gemensam kommunikation från två eller fler myndigheter, men merparten av kommunikationsaktiviteterna kring uppdraget kommer att drivas och planeras av respektive myndighet.

Kommunikationsaktivitetsplaner görs av respektive myndighet. De aktiviteter som planeras kommer framför allt att ske på lokal nivå, kopplat till arbetsuppgifterna och deltagarna. Den externa kommunikationen kommer att utgå från ett antal huvudbudskap samt, i den mån det är möjligt, alltid återknyta till goda exempel kopplat till individen, nyttan för samhället och allmänheten.

Nätverket håller löpande varandra uppdaterade på vad som kommer att kommuniceras från respektive myndighet.

3.9 Utvärdering

En upphandling har genomförts för att få till en extern utvärdering av uppdraget vilken kommer genomföras under hela uppdragets längd. Syftet med utvärderingen är att med utgångspunkt från programmets resultat och historiska

data konstatera om de nyttor som skapas är större än de medel som avsatts för uppdraget. Utvärderingen förväntas också ge input till utveckling av verksamheten.

4 Återrapportering av resultat

Detta avsnitt innehåller redovisning av de parametrar som följs upp i uppdraget. Det finns ännu inte relevant data för samtliga parametrar, men de redovisas ändå för att ge en överblick över tänkt redovisning.

4.1 Förbrukning medel

De anslag som tilldelats Skogsstyrelsen 2020, för att anställda arbetslag, var 93 miljoner kronor och verksamheten förbrukade knappt 46 miljoner kronor av dem. Av det tilldelade förvaltningsanslaget på 12 miljoner kronor för samordning av uppdraget förbrukades knappt 3,3 miljoner kronor.

Anställningsstöd från Arbetsförmedlingen uppgick till drygt 23 miljoner kronor.

Anledningen till att anslagen inte nyttjats för att få större omfattning på verksamheten, är att den bara kunnat bedrivas en begränsad del av året, restriktioner kring pandemin och osäkerhet kring kommande år.

Naturvårdsverkets, SGU:s och länsstyrelsernas förbrukning sammanställs senare under våren och kan därför inte rapporteras.

4.2 Antal personer

Antal anställda i arbetslagen under 2020 var 338 personer. Planerat antal platser var ursprungligen 608 men på grund av pandemin halverades kapacitet i fordon, arbetsbodar och lokaler vilket begränsade antalet till 340. Dessa platser fylldes inte helt då det på någon ort var svårt att hitta intresserade arbetssökanden på grund av en stark arbetsmarknad lokalt.

4.3 Könsfördelning

Fördelning mellan könen (identifierat via personnummer)⁴:

- Antal kvinnor var 123 vilket är 36,4%
- Antal män var 215 vilket är 63,6 %

Målsättning är att ha jämn könsfördelning, det vill säga minst 40 % av ettdera könet, vilket är tänkt att uppnås under 2021. 2018 var 19 % kvinnor.

4.4 Ålder

Fördelning i åldersspann. Här kan vi konstatera att nästan en av tre medarbetare är över 50 år.

Tabell 1. Fördelning av anställda utefter åldersspann

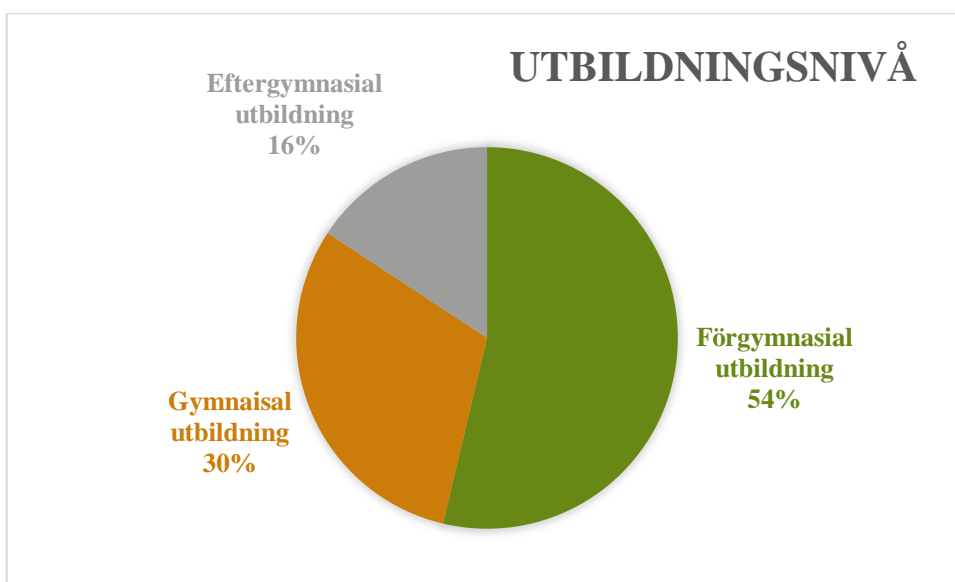
Åldersspann	Antal kvinnor	Andel Kvinnor	Antal män	Andel män	Totalt
<30	21	6%	39	12%	60

⁴ Innefattar därmed inte könsidentitet

30–39	38	11%	49	14%	87
40–49	35	10%	51	15%	86
50–59	15	4%	57	17%	72
60<	14	4%	19	6%	33
Totalt	123	36%	215	64%	338

4.5 Utbildningsbakgrund

Arbetsgivarna kräver nästan alltid minst gymnasieutbildning. Detta gäller även allt fler yrken där utbildningskraven traditionellt sett varit låga. Naturnära jobb riktar sig främst mot de med en låg utbildningsnivå. Insatsen bör kunna överbygga behovet av utbildning för vissa enklare arbeten.

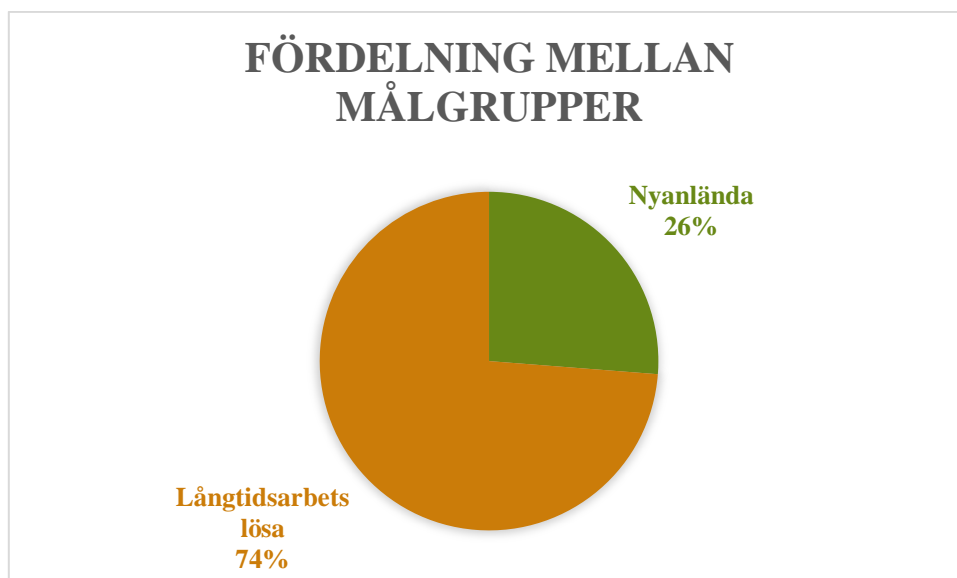


Figur 1. Fördelning över medarbetarnas utbildningsnivå

4.6 Målgrupp

Målgrupp för Naturnära jobb är de som står längst från arbetsmarknaden, långtidsarbetslösa och nyanlända.

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.



Figur 2. Fördelning av målgrupper

4.7 Antal vidare i jobb/ utbildning

I nuläget är en uppföljning av utfallet inte aktuellt då det inte finns resultat att visa än.

4.8 Individens utveckling

I början av januari 2021 lanserades det stödsystem (Saba), där individens utveckling ska planeras, följas upp och dokumenteras. Det gör att vi både på individ- och gruppnivå kan säkerställa att våra anställda utvecklas utifrån sina individuella förutsättningar och önskningar, under hela sin anställning i Naturnära jobb. Vi kommer också att göra uppföljningar tre gånger per år, för att se vad medarbetarna tycker om sin anställning och om det är något vi kan göra bättre samt en fördjupad intervjustudie på ett urval av medarbetarna.

4.9 Mängd utbildning

Krav enligt kollektivavtalet är minst 15% utbildning av anställningstiden. Vid anställningens start blir det av naturliga skäl en större mängd utbildning än under totala anställningstiden. Det finns därför orter som ligger på ca 40 procent utbildningstid på gruppnivå. Det kan förklaras med att flertalet anställda, förutom de utbildningar som ges av Skogsstyrelsen, också läser SFI eller yrkessvenska. Utfallet är inte sammanställt men ligger över målsättningen.

4.10 Kvalité i utförda arbetsuppgifter

Inga resultat avseende kvalité i genomförda uppgifter redovisas i denna rapport på grund av den korta period som arbetslagen har genomfört uppgifter.

4.11 Visualisering av utförda arbetsuppgifter

För att kunna visa utförda arbetsuppgifter digitalt har Skogsstyrelsen tagit fram ett inmatningsverktyg och en webbkarta⁵. I webbkartan redovisas förutom de enskilda insatserna även statistik, fördelad på kommun, län och för riket.

Under 2020 genomfördes drygt 400 arbetsuppgifter, merparten av dem åt länsstyrelserna.

4.12 Allmänhetens intryck

Uppföljningen av mediernas uppfattning, och i viss mån också allmänhetens intryck, utförs via regelbunden mediebevakning. En sammanställning av det som skrivs om regeringsuppdraget kommer att göras halvårsvis. I skrivande stund har uppdraget varit igång under för kort tid för att en sammanställning skall vara relevant att göra.

Eventuellt kommer även allmänhetens uppfattning att ingå i den externa utvärderingen⁶, men det är ännu inte beslutat hur detta ska se ut.

⁵ [PRJ VisualiseringNNJ AppOversikt PROD \(skogsstyrelsen.se\)](#)

⁶ Läs mer om utvärderingen under 3.9.

5 Lärdomar och myndigheternas gemensamma förslag till regeringen

5.1 Lärdomar

Lärdomar kan dras från verksamheten och bidra till att utveckla den. Nedan följer de viktigaste.

5.1.1 Långsiktighet ger effektivitet

Uppstart och avslut är otroligt krävande och dyrt. 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 säsongsarbetena, bör det öka möjligheterna till 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 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 referens, socialt umgänge, förståelse för andra. En väldigt stor mängd samhällsnyttiga arbetsuppgifter blir utförda som samhället inte har möjlighet att finansiera normalt, en arbetskraftsresurs skapas som bidrar till att öka möjligheter för företag att växa.

5.1.3 Jämställdhet

Färre nyanlända kvinnor än män tar del av yrkesutbildningar, valideringsinsatser, subventionerade anställningar och snabbspår. Kvinnorna går också i lägre utsträckning vidare till arbete efter avslutad etablering. Kombinationen av att kvinnor är föräldralediga i högre utsträckning, får sämre stöd och att det satsas mindre på utbildningar, program och insatser för kvinnodominerade yrken och sektorer gör att många, i synnerhet nyanlända och kvinnor med kort utbildning, har fler hinder att komma över på arbetsmarknaden. Historiskt har andelen kvinnor i tidigare arbetsmarknadsuppdrag legat på ungefär 20 procent, så även 2018. Under 2020 har 135 kvinnor rekryterats vilket är 36 procent vilket kommer öka under 2021. Arbetsförmedlingen och Skogsstyrelsen har haft ett nära och framgångsrikt samarbete med samma målbild – att göra saker gemensamt ger effekt.

5.1.4 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, framtidsytande 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 tvärasektoriellt 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.

5.1.5 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.

5.2 Förslag

Utifrån lärdomarna kan verksamheten utvecklas, en del av möjligheterna till utveckling har regeringen rådighet över. Därför lyfts följande förslag till förbättring i denna rapport.

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 2021 och definitivt större än tänkt omfattning 2022.

Förslag: Permanenta uppdraget och utöka finansieringen.

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, de flesta är felaktiga. Arbetslagen kan identifiera möjliga gränstenar men kapacitet måste finnas 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 mätare 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. Arbetslagen skulle kunna siktröja längs vägar och utföra andra åtgärder i samarbete med Nationella Viltolycksrådet.
- Kontakter togs 2018 med Naturhistoriska riksmuseet som har stora behov av digitalisering av sina samlingar vilket kan vara en bra vinterarbetsuppgift.
- Samtal har inletts med Statens fastighetsverk som äger stora arealer med behov av åtgärder som kan passa för arbetslagen.
- Rönjning längs kanaler och invid fyror finns det behov av, samtal har initierats med Sjöfartsverket.
- Inventering av vägtrummor åt Trafikverket, samtal pågår.

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

AV SKOGSSTYRELSEN PUBLICERADE RAPPORTER:

- 2012:1 Kommunikationsstrategi för Renbruksplan
 2012:2 Förstudierapport, dialog och samverkan mellan skogsbruk och rennärning
 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 rennärningen 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 expoatering
 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	bottens- och Norrbottens län
2017:12	Projekt Mera tall! – 2010–2016	2019:11 Föryngringsarbetet efter skogsbranden i Västmanland 2014
2017:13	Skogens ekosystemtjänster – status och påverkan	2019:12 Utveckling av metod för nyckelbiotopsinventering i nordvästra Sverige
2018:1	Produktionshöjande åtgärder – Rapport från samverkansprocess skogsproduktion	2019:13 Regler och rekommendationer för skogsbränsleuttag och kompensationsåtgärder – Kunskapsunderlag
2018:2	Effektiv skogsskötsel – Delrapport inom Samverkan för ökad skogsproduktion	2019:14 Regler och rekommendationer för skogsbränsleuttag och kompensationsåtgärder – Vägledning
2018:3	Infrastruktur i skogsbruket med betydelse för skogsproduktionen: Nuläge och åtgärdsförslag – Rapport från arbetsgrupp 2 inom projekt Samverkansprocess skogsproduktion	2019:15 Underlag för genomförande av direktivet om främjande av användningen av energi från förnybara energikällor
2018:4	Åtgärder för att minska skador på skog – Rapport från samverkansprocess skogsproduktion	2019:16 Skogsbrukets kostnader för viltskador
2018:5	Samlad tillsynsplan 2018	2019:17 Omvärldsanalys svensk skogsnäring
2018:6	Uppföljning av askåterföring efter spridning	2019:18 Statistik om formellt skyddad skogsmark, frivilliga avsättningar, hänsynsytor samt improduktiv skogsmark – Redovisning av regeringsuppdrag
2018:7	En analys av styrmedel för skogens sociala värden – Regeringsuppdrag	2019:19 Attityder till nyckelbiotoper – Nulägesbeskrivning 2018
2018:8	Tillvarata jobbpotentialen i de gröna näringarna – Naturnära jobb – Delredovisning av regeringsuppdrag	2019:20 Kulturmiljöer – en självklar del i skogslandskapet
2018:9	Slutrapport – Gemensam inlämningsfunktion för skogsägare – Regeringsuppdrag	2019:21 Skogssektorns gemensamma målbilder för god miljöhänsyn – nya och reviderade målbilder. Målbilder för kulturmiljöer/övriga kulturhistoriska lämningar
2018:10	Nulägesbeskrivning av nordvästra Sverige	2019:22 Samlad tillsynsplan 2019
2018:11	Vetenskapligt kunskapsunderlag för nyckelbiotopsinventeringen i nordvästra Sverige	2019:23 Klimatanpassning av skogen och skogsbruket – mål och förslag på åtgärder
2018:12	Statistik om skogsägande/Strukturstatistik	2019:24 Skogsskötsel med nya möjligheter – Rapport från Samverkansprocess skogsproduktion
2018:13	Föreskrifter för anläggning av skog – Regeringsuppdrag	2019:25 Mera Tall 2016-2019 – Redovisning/utvärdering (av annat projekt än regeringsuppdrag)
2018:14	Tillvarata jobbpotentialen i de gröna näringarna – Naturnära jobb – Delredovisning av regeringsuppdrag	2020:1 Inverkan av skogsbruksåtgärder på kvicksilvers transport, omvandling och upptag i vattenlevande organismer
2018:15	Förslag till åtgärder för att kompensera drabbade i skogsbruket för skador med anledning av skogsbränderna sommaren 2018 – Regeringsuppdrag	2020:2 Registrering av nyckelbiotoper i samband med avverkningsanmälningar och tillståndsansökningar Syntes och rekommendationer
2019:1	Indikatorer för miljö kvalitetsmålet Levande skogar	2020:3 The second report on The state of the world 's forest genetic resources
2019:2	Fördjupad utvärdering av Levande skogar 2019	2020:4 Forest management in Sweden Current practice and historical background
2019:3	Den skogliga genbanken – från storhetstid till framtid	2020:5 Kontrollinventering av hänsynsuppföljningen före avverkning – Analys
2019:4	Åtgärder för en jämställd skogssektor	2020:6 Utveckling och samverkan om nyckelbiotoper 2017-2019
2019:5	Slutrapport Tillvarata jobbpotentialen i de gröna näringarna – Naturnära jobb	2020:7 Skattning av avverkningsvolymen – En kvalitetsstudie
2019:6	Nya målbilder för god miljöhänsyn vid dikesrensning och skyddsdikning	2020:8 Viltskadeinventering 2020 i brandområdet från 2014 i Västmanland
2019:7	Återkolonisering av hjortdjur inom brandområdet i Västmanland	2020:9 Frivilliga avsättningar – förslag på system för uppföljning av geografiskt läge, varaktighet och naturvårds-kvalitet
2019:8	Samverkan Tiveden	2021:1 Samlad tillsynsplan 2021
2019:9	Samlad tillsynsplan 2019	2021:2 Naturnära jobb – att genomföra en satsning på naturnära jobb för personer som står långt från arbetsmarknaden, delrapport
2019:10	Förslag till åtgärder på kort och lång sikt för att mildra problem i områden med multiskadad ungskog i Väster-	

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, länsstyrelser, Naturvårdsverket, Arbetsförmedlingen och Sveriges geologiska 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 beaktas jämställdhet särskilt. Under hösten har verksamheten startats upp men den pågående Covid-19-pandemin har påverkat omfattningen. 338 personer, vilka stått långt från arbetsmarknaden, anställdes istället för de planerade 600. Genom utbildning och framförallt utförande av samhällsnyttiga arbetsuppgifter, inom naturvård, friluftsliv med mera, stärks individen som blir mer anställningsbar.