

Stärkt naturvårdskompetens

Förstudie

2023-11-08



© Skogsstyrelsen 2023

Rapport 2023/22

Projektledare

Erik Kretz

Projektgrupp/författare

Anders Engström

Eric Jönsson

Erik Kretz

Styrgrupp

Sofia Blomquist

Svante Claesson

Dan Rydberg

Foto

Erik Kretz, omslaget. Motiv mosippa i tallskog.

Erik Kretz, figur 1, 3, 4

Anders Engström, figur 2

Skogsstyrelsens rapporter publiceras som pdf-filer på vår webbplats: www.skogsstyrelsen.se.
Här kan även tidigare publicerade rapporter, liksom böcker och övriga trycksaker laddas ner eller beställas.

Innehåll

Förord	4
Sammanfattning	5
1 Inledning	7
1.1 Bakgrund	7
1.2 Uppdrag	8
2 Metod	10
2.1 Definitioner	10
2.1.1 Kompetens	10
2.1.2 Naturvårdskompetens	10
2.1.3 Nivåläggning av kompetens	11
2.2 Förankringsprocess (Kompetenskartläggning)	12
2.3 Kartläggning av naturvårdskompetens inom regioner	12
2.4 Enkät - frågeställningar till regionernas ledningsgrupper	13
3 Resultat	14
3.1 Förankringsprocess	14
3.2 Kartläggningen av naturvårdskompetens inom regionerna	14
3.3 Enkät - frågeställningar till regionernas ledningsgrupper	15
4 Diskussion och åtgärdsförslag	16
4.1 Förslag på åtgärder	18
4.1.1 Övergripande planering	18
4.1.2 Kursledare	18
4.1.3 Naturvårdsprofil	18
4.1.4 Utbildningar och kalibreringsträffar	19
5 Bilagor	21
5.1 Bilaga 1 – Enkätfrågeställningar	21
5.2 Bilaga 2. Resultat från kompetenskartläggningen inom naturvårdskompetens	25

Förord

Syftet med denna rapport är att belysa vilken naturvårdskompetens Skogsstyrelsen besitter inom regionerna samt att tydliggöra och definiera vad naturvårdskompetens i detta sammanhang innebär. Vidare presenteras förslag på utvecklingsåtgärder för personalen kopplade till kompetensförsörjning inom naturvård. Förslagen baseras på ett förankringsarbete, en övergripande kompetenskartläggning, enkät-svar och diskussioner med de tre regionledningarna.

Arbetet med stärkt naturvårdskompetens har pågått under perioden 2022 till maj 2023 och arbetsgruppen har bestått av Erik Kretz, skogsenheten (sammankallande), Eric Jönsson, HR-enheten och Anders Engström, enheten för statistik och datainsamling. Arbetsgruppen riktar ett varmt tack till alla värdefulla bidrag arbetsgruppen fått.

Styrgruppen för projektet har bestått av Svante Claesson, enhetschef enheten för statistik och datainsamling, Dan Rydberg, enhetschef skogsenheten, samt Sofia Blomquist, biträdande enhetschef skogsenheten.

Det är arbetsgruppens förhoppning att arbetet och de framtagna åtgärdsförslagen kommer till nytta för myndighetens fortsatta arbete av att stärka naturvårdskompetens. Arbetet lämnas vidare till HR-enheten som bör ha ett övergripande ansvar för kommande arbete.

Erik Kretz, Eric Jönsson och Anders Engström

Sammanfattning

Skogsstyrelsens naturvårdskompetens utgör en del av den kompetensbas som är nödvändig för att uppnå myndighetens mål på kort och lång sikt.

Naturvårdskompetens är ett brett begrepp och har i detta arbete delats in i delkompetensområden, nivålagts och även definierats som en kombination av kunskap, färdigheter, vilja och förmåga. Skogsstyrelsen är en expertmyndighet som besitter en bred naturvårdskompetens på regioner och skogsavdelningen. Medarbetarna utgör i flera fall nationens spetskompetens inom skogsanknuten biologi och ekologi. I takt med myndighetens förändrade arbetsuppgifter och pågående rättsutveckling finns ständigt behov av kompetensutveckling vilket myndigheten inte hunnit möta fullt ut. Skogsstyrelsens kompetenshöjande insatser avseende naturvårdsfrågor har minskat efter regeringsuppdraget att genomföra en landsomfattande nyckelbiotopsinventering avslutades 2019. Samtidigt efterfrågas behovet av en bredare kunskapsbas inom ämnet inom flera processer. För att möta framtidens behov så behöver kompetensen inom naturvård bibehållas och stärkas.

Syftet med denna rapport är att belysa den naturvårdskompetens Skogsstyrelsen idag besitter i regionerna, tydliggöra behov som finns samt presentera förslag på utvecklingsåtgärder för personalen kopplade till ämnesområdet naturvård.

En arbetsgrupp tillsattes i slutet av 2021 för att arbeta med frågan om naturvårdskompetens som ett pilotprojekt utbrutet från det pågående och övergripande arbetet med Skogsstyrelsens kompetensförsörjning.

För att identifiera myndighetens naturvårdskompetens genomförde arbetsgruppen flera möten med olika grupperingar inom myndigheten för att förankra en gemensam terminologi. Därefter inventerades befintlig kompetens inom de tre regionerna och slutligen diskuterades det behov av utvecklingsåtgärder som tagits fram i dialog med regionledningarna.

Den gemensamma terminologin och de initiala förankringsmötena var grundläggande för det vidare arbetet. Trots att instruktionerna för enkätundersökningen kunde ha förtydligats kunde arbetsgruppen se likheter och skillnader när sammanställningen mellan regionerna genomfördes. Den visade att Skogsstyrelsens samlade kompetens för den personalgrupp som arbetar inom naturvård har en hög kompetensnivå inom området och att de kunskapshöjande insatser som vidtagits efterhand när behov har uppstått har fått effekt.

Den kompetenskartläggning som genomfördes indikerade även att det inom några distrikt fanns behov av att förstärka kompetensen inom ett antal områden, bland annat naturvårdande skötsel.

Skogsstyrelsen erbjuder få grundläggande utbildningsinsatser och saknar en långsiktig studieplan inom området, vilket försvårar förutsättningarna för vidare kompetensutveckling och möjlighet att erhålla spetskompetens. Det är områden som behöver förbättras. Även kompetensutbytet och kommunikationen mellan distrikt och regioner kan förbättras.

Vid diskussioner med regionledningarna bekräftades att kompetensinsatser likt de som tidigare genomförts inom nyckelbiotopsinventering samt uppföljning av biologisk mångfald i områden med höga naturvärden saknas idag. Det framkom vid dessa diskussioner att liknande utbildningsinsatser behövs, men dessa bör anpassas efter Skogsstyrelsens nuvarande verksamhet och mål.

För att skapa en beredskap och förståelse av myndighetens arbete i relation till myndighetens uppdrag, vision och verksamhetsidé bör Skogsstyrelsen aktivt arbeta för att bibehålla och höja kompetensen.

Arbetsgruppen rekommenderar att:

- verksamhetsplanering för kompetenshöjande åtgärder utförs på kort och lång sikt. Behörighetskraven förtydligas för handläggare i olika roller
- kompetenskartläggning genomförs regelbundet i förhållande till behovet
- begreppet naturvårdsprofil införs inom berörda processer för personal som ska ha utökad naturvårdskompetens och att processerna kravställer profilen
- grundnivån för naturvårdskompetens definieras och införs för samtliga skogskonsulenter
- rollen som kursledare tydliggörs och förstärks
- kursutbudet med grundkurser, spetsutbildningar och kalibreringsträffar utvecklas

1 Inledning

1.1 Bakgrund

Behovet av naturvårdskompetens inom Skogsstyrelsen har sedan 1970-talets mitt byggts upp successivt. Myndigheten fick, i och med anmälningsskyldigheten vid avverkning och att naturvårdshänsynen infördes i skogsvårdslagen 1975¹, nya arbetsuppgifter inom tillsyn och rådgivning. Naturvårdsfrågorna fick en än starkare ställning i och med att Sverige ingått flera internationella avtal om att den biologiska mångfalden behövde prioriteras. Även nationellt hade det i slutet av 1980-talet blivit tydligt att miljöhänsynen blivit eftersatt i skogsbruket under en längre tid och att kunskapen om miljövärdena behövde förbättras. För att höja kunskapen om naturvårdsfrågor genomfördes flera utbildningsinsatser inom myndigheten. För skogsägare genomförde Skogsstyrelsen utbildningskampanjen Rikare skog för skogsägare, som handlade om ståndortsanpassat skogsbruk, naturvård och ekologi.

Det skogspolitiska beslutet från 1993 där två jämställda mål anges – ett produktionsmål och ett miljömål – omsattes i nuvarande skogsvårdslag som började gälla 1994. Den nya skogspolitiken ställde ytterligare krav på högre kompetens inom naturvård på myndigheten.

Nyckelbiotopsinventeringen innebar positiv påverkan på myndighetens kompetensförsörjning inom naturvård. Den nationella kartläggningen av nyckelbiotoper påbörjades 1993 och blev en av de mest omfattande naturvärdesinventeringar som genomförts. Nyckelbiotopsinventeringen har sedan starten genomförts periodvis i strukturerad form i landsomfattande kartläggningar och fortlöpande i myndighetens löpande verksamhet. Verksamheten minskade efter 2006 då inventeringen avslutades som egen verksamhet och övergick i ordinarie verksamhet och myndighetsutövning. År 2018 fick nyckelbiotopsinventeringen en nystart då myndigheten erhöll ett regeringsuppdrag om en landsomfattande inventering. Eftersom det inte rådde politisk enighet om inventeringen avslutades den i juni 2019. I december 2021 slutade Skogsstyrelsen registrera nyckelbiotoper i alla verksamheter, vilket berodde på ett osäkert rättsläge. Redan den 1 januari 2021 hade myndigheten slutat registrera nyckelbiotoper i samband med tillsyn, eftersom det bedömdes vara olämpligt att blanda tillsyn och nyckelbiotopsregistrering eftersom nyckelbiotoper inte regleras i lag. I samband med att beslutet fattades 2019 om att registrering av nyckelbiotoper skulle upphöra i samband med tillsyn senast 31 december 2020 meddelades det av ledningen om att en utredning planerades om hur naturvårdskompetensen inom myndigheten ska förvaltas och utvecklas.

I och med att nyckelbiotopsinventerare hade hög kompetens inom artkunskap, biotopkännedom, naturvärdesbedömning och delvis vattenmiljöer kom dessa kompetenser väl till pass i flera andra processer inom myndigheten. Stora delar av den samlade naturvårdskompetensen inom myndigheten förankrades under många år genom de utbildningar och kalibreringar som genomfördes inom inventeringsprocessen. I och med att verksamheten minskade blev behovet av återkommande

¹ Skogsstyrelsen 2001. Rapport 8A 2001. Skogspolitisk historia.

kompetensutvecklingsinsatser allt färre, men behovet av naturvårdskompetens inom övrig verksamhet kvarstod och är fortfarande aktuellt idag.

Naturvårdskompetens behövs inom flera arbetsområden, bland annat inom bildande och dispensansökningar inom områdesskydd samt naturvårdande skötsel. Även inom rådgivning och ekonomiska stöd finns kompetensbehovet där det ställs höga krav på att förstå, prioritera och förmedla vilka naturvärden som förekommer inom ett naturområde. Naturvårdskompetens inom tillsyn enligt skogsvårdslagen och miljöbalken är ett krav för att ändamålsenligt klara av att utreda och kommunicera en rad olika typer av ärenden. Det finns krav på naturvårdskompetens i ärendehantering kopplad till artskydd eller hänsyn till hänsynskrävande biotoper, träd med naturvärden och rödlistade arter. Det finns likartade krav på naturvårdskompetens i arbetet med hänsynsuppföljning. Behovet av naturvårdskompetens är också tydligt i de utredningar myndigheten är involverade i, inte minst inom flera av de regeringsuppdrag som pågår. Behovet av en god beredskap för potentiella förändringar i Skogsstyrelsens arbetssätt är också en faktor, liksom olika dialoger med skogssektorn. Även inom uppdragsverksamheten efterfrågas Skogsstyrelsens naturvårdskompetens.

Skogsstyrelsen har genomfört ett arbete, uppföljning av biologisk mångfald i områden med höga naturvärden, som ingått i miljöövervakningen av skogslandskapet. Mellan 2009 och 2022 utfördes inventeringar i registrerade nyckelbiotoper. Inventeringarna var tänkta som verktyg för att utvärdera miljöeffekterna i skogen av Skogsstyrelsens och skogsbrukets arbete för att bevara den biologiska mångfalden. Arbetet med inventeringen avslutades eftersom den framtida finansieringen var osäker och att det identifierats ett behov av att bredda uppföljningen av den biologiska mångfalden i skogslandskapet. Personalen som utförde inventeringen har historiskt haft en spetskompetens inom signal- och rödlistade arter och var ofta delaktig i att sprida denna kompetens som kursledare internt och externt. Det pågår även ett utvecklingsprojekt för en utökad uppföljning av biologisk mångfald i hela skogslandskapet som är tänkt att ersätta tidigare inventering.

För att säkerställa att myndighetens kompetensbehov försörjs tog skogsstyrelsen ett initiativ till att påbörja ett utvecklingsarbete. Det fanns behov av att klargöra hur Skogsstyrelsen ska arbeta med kompetensförsörjning och kompetensutveckling för att behålla, utveckla och använda naturvårdskompetensen. Även myndighetens rutiner för kvalitetssäkring av kompetens och metoder för kompetensprövning behövde översyn för att utvecklas. Dessutom uppmärksammades att det behövs förtydliganden i rutiner och miljöledningssystem om vilka krav som ställs på medarbetare.

1.2 Uppdrag

I december 2021 gav generaldirektören vid en föredragning mandat till en arbetsgrupp att påbörja arbetet som planerades att vara slutfört hösten 2022.

Naturvårdsspecialist Erik Kretz föredrog vid mötet behovet av en plan för att säkerställa naturvårdskompetens inom Skogsstyrelsen. Det behöver finnas en beredskap för framtidens behov av kompetens och att skapa förutsättningar för att utveckla medarbetare så de känner en trygghet i yrkesutövningen. Den befintliga

kompetensen som byggts upp under lång tid inom naturvård behöver förvaltas, och ambitionsnivån för framtidens naturvårdskompetens inom myndigheten behöver förtydligas. Myndigheten bör eftersträva rätt kompetens för rätt uppgift. Det ger trygga medarbetare och möjlighet att få högt förtroende både internt som externt.

En arbetsgrupp tillsattes för att påbörja arbetet med förstudien om att stärka naturvårdskompetensen inom myndigheten genom kompetenshöjande insatser. Arbetsgruppen kom att bestå av Erik Kretz, skogsenheten (sammanställande), Eric Jönsson, HR-enheten, och Anders Engström, enheten för statistik och datainsamling. Arbetsgruppen har rapporterat till en tillsatt styrgrupp bestående av Svante Claesson, enhetschef enheten för statistik och datainsamling, Dan Rydberg, enhetschef skogsenheten, samt Sofia Blomquist, biträdande enhetschef skogsenheten.

En utredning av förutsättningar för ackreditering av certifieringsorgan och personcertifiering av nyckelbiotopsinventerare (2017/3190) ² genomfördes under samverkansprojektet om nyckelbiotoper 2019. I rapporten presenterades olika förslag på kompetensutveckling inom naturvård som delvis använts initialt i detta arbete.

² Engström, A. 2019. Förstudie. Utredning av förutsättningar för ackreditering av certifieringsorgan och personcertifiering av nyckelbiotopsinventerare (2017/3190).

2 Metod

2.1 Definitioner

Arbetet inleddes med att definiera nyckelbegreppen kompetens respektive naturvårdskompetens och beskriva hur en nivåläggning av kompetens kan se ut.

2.1.1 Kompetens

Skogsstyrelsen har ofta kopplat kompetens till behörighetskrav och erfarenheter för att kunna bedöma om personalen haft tillräcklig kompetens för att utföra en särskild arbetsuppgift.

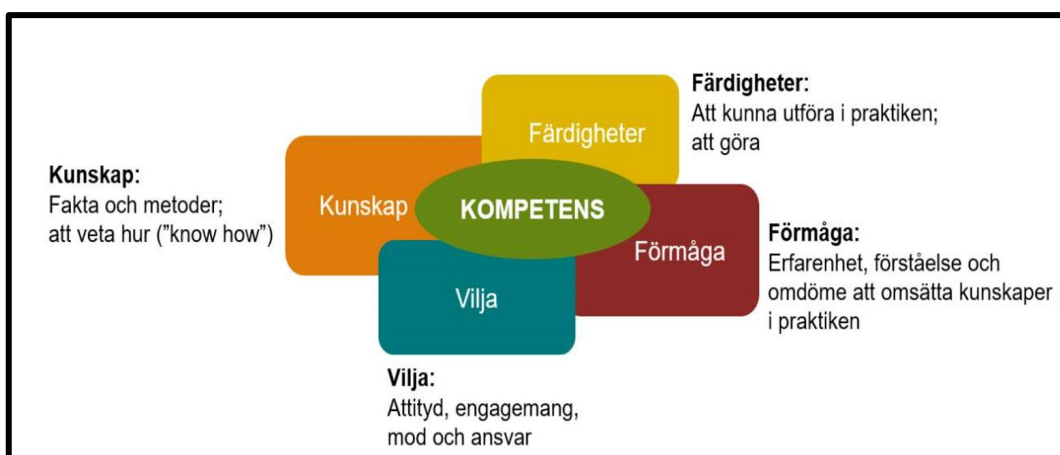
Begreppet kompetens har i denna förstudie definierats som en kombination av kunskap, färdigheter, vilja och förmåga (figur 1).

Kunskap: Fakta och metoder; att veta hur

Färdigheter: Att kunna utföra i praktiken; att göra

Vilja: Attityd, engagemang, mod och ansvar

Förmåga: Erfarenhet, förståelse och omdöme att omsätta kunskaper i praktiken



Figur 1. Definition av kompetens enligt SIS SS 624070, Ledningssystem för kompetensförsörjning

2.1.2 Naturvårdskompetens

Skogsstyrelsen har tidigare använt begreppet naturvårdskompetens för att sumera allt som innefattar naturvård.

Arbetsgruppen tog fram förslag på fem kompetensområden som tillsammans bildar begreppet naturvårdskompetens. *Biotopkompetens*, *artkompetens*, *naturvärdesbedömningskompetens*, *kompetens i naturvårdande skötsel samt limnologi/vattenvårdskompetens*.

Definitioner av delkompetenser är följande:

Biotopkompetens: Att ha kunskap om viktiga karaktärsdrag som präglar olika skogstyper och om naturvårdsarter som kan förväntas påträffas där. Det finns en förståelse för att klimatförändringar, olika störningar och åtgärder kan påverka biotoper i varierande grad. Genom tillämpning av kunskap och tidigare

erfarenheter finns förmåga att avgränsa olika hänsynskrävande biotoper, skogliga värdekärnor och andra typer av skogliga biotoper.

Artkompetens: Att ha kunskap om ekologiskt viktiga arter (naturvårdsarter) inom olika organismgrupper och färdigheter att lokalisera dem i skogslandskapet. Att hålla sin kännedom om arter, hotbild och deras levandskrav uppdaterad. Med erfarenhet finns också förståelse för hur praktiska åtgärder kan påverka möjligheter till bevarande av arter samt hur det kan omsättas i naturvårdsarbetet med bland annat tillsyn, områdesskydd, inventering och rådgivning

Naturvärdesbedömning: Att ha kunskap om hur biologiskt viktiga strukturer, naturvårdsarter, naturliga störningar, topografi, markförhållanden och beståndsklimat samverkar i olika typer av biotoper som kan ha påverkats av historiskt brukande. Med tidigare erfarenhet genomförs en samlad bedömning av förekommande ekologiskt viktiga strukturer och förhållanden för att beskriva områdets värde för den biologiska mångfalden.

Naturvårdande skötsel: Att ha kunskap om hur naturvårdande skötsel kan vidmakthålla eller förbättra önskvärda miljötillstånd i ett område genom att identifiera ekosystem, arter och strukturer samt inhämta relevant information, analysera och föreslå åtgärder. Genom erfarenhet, förståelse och omdöme finns förmåga att veta hur praktiska åtgärder bidrar till att återuppta eller imitera tidigare markanvändning eller naturlig störningsregim.

Limnologi/vattenvård: Att ha kunskap och kännedom om vattnets betydelse i skogslandskapet samt hur skogen ska brukas för att vattenkvaliteten och biologisk mångfald kan bevaras och främjas. Förmåga att tillämpa kunskap att kunna arbeta med bland annat vattenöverfarter, återvätning, skydds zoner och identifiering av värdefulla vattenmiljöer.

2.1.3 Nivåläggning av kompetens

Arbetsgruppen valde att använda fem definierade nivåer (figur 2) av kompetens för att kunna återspegla en mer träffsäker bild av Skogsstyrelsens samlade kompetens inom naturvård. Metoden är hämtad från Advantum Kompetens AB och är beprövad i flertalet organisationer.

Nivåer 1-5
Nivå 1: Har någon kompetens, men är inte självständig i utövandet av kompetensen. Behöver ofta rådfråga andra
Nivå 2: Har grundkompetens. Kan agera självständigt i utövandet av kompetensen, men behöver ibland vägledning
Nivå 3: Har god kompetens och agerar självständigt men behöver ibland hjälp i komplexa frågor
Nivå 4: Har mycket väl utvecklad kompetens. Agerar helt självständigt
Nivå 5: Anses som en auktoritet och blir ofta rådfrågad av andra. Kan vägleda andra

Figur 2. Beskrivning av kompetensnivåer. Fritt från Advantum Kompetens AB. <https://www.advantumkompetens.se>.

2.2 Förankringsprocess (Kompetenskartläggning)

I det initiala arbetet genomfördes flera möten inom organisationen för att förankra syftet med arbetet, nyckelbegrepp, det planerade arbetssättet och hur förstudien med naturvårdskompetens förhåller sig till det strategiska kompetensförsörjningsarbete som pågår inom myndigheten. Arbetsgruppen hade under 2022 möten med processförvaltare, uppdragsverksamheten, områdesskydd, skogsavdelningens och administrativa ledningsgrupper. I och med mötena med regionledningarna avslutades förankringsarbetet. Genom förankringsarbetet skapades i olika skeden en gemensam terminologi och gemensam bild av naturvårdskompetens som tillsammans utgjorde kompetenskartläggningen. Kompetenskartläggningen var viktig inför den kartläggning av naturvårdskompetenser som sedan genomfördes samt de enkätfrågeställningar ([bilaga 1](#)) som skickades till regionledningarna.

2.3 Kartläggning av naturvårdskompetens inom regioner

När nyckelbegreppen var förankrade genomfördes en kompetenskartläggning inom Skogsstyrelsens distrikt, där respektive distriktschef fick i uppgift att bedöma naturvårdskompetens hos personalen med vägledning av bedömningsmodellen med de beskrivna kompetensområdena och nivåläggningen. Modellen fungerade också som ett test i pilotprojektet vilket i sin tur utvärderades i framtagnandet av ett bredare arbetssätt i ett strategiskt kompetensförsörjningssystem. Ambitionen var att enheterna skulle genomföra en liknande kompetenskartläggning men det blev regionerna som prioriterades. Syftet med kartläggningen var att ge en översikt av befintliga naturvårdskompetenser. Resultaten av kartläggningen skulle användas i denna förstudie till att identifiera eventuella kompetensgap i myndigheten samt indikera om det fanns en geografisk fördelning på kompetenserna. Resultatet kan även användas till förslag på utvecklingsaktiviteter inom vissa kompetensområden för att förstärka myndighetens naturvårdsarbete och därmed förbättra myndighetens effekter i skogen.



Figur 1: Naturvårdsutbildning i nordvästra Sverige 2019. Foto: Erik Kretz

2.4 Enkät - frågeställningar till regionernas ledningsgrupper

Förankringsarbete genomfördes med regionledningarna. För att effektivisera mötestiden skickades en enkät ut till distriktscheferna med syfte att samla in tankar och synpunkter kring vårt arbete med att stärka naturvårdskompetens. Enkäten innehöll ställningstaganden kring arbetsgruppens förslag på utvecklingsaktiviteter. Svaren på enkäten diskuterades sedan med regionledningarna med syfte att få fram regionernas samlade bedömning kring utvecklingsaktiviteterna.

Regionledningarna avser att arbeta vidare med frågorna.

Underlaget för enkät, se [bilaga 1](#).



Figur 2. Långskägg (Usnea longissima) är rödlistad som sårbar (VU) och återfinns främst i luckiga barrnaturskogar. Laven har sin huvudsakliga utbredning i Medelpad och Ångermanland men finns i ett bälte från södra delen av Norrbotten ner till Värmland samt på enstaka lokaler i Dalsland och Småland. Foto: Anders Engström

3 Resultat

3.1 Förankringsprocess

Förankringsprocessen av begreppen inom naturvårdskompetens och kompetensnivåer i förhållande till olika roller utgjorde ett viktigt steg för att skapa ett gemensamt synsätt, både inom arbetsgruppen och för andra intressenter inom Skogsstyrelsen.

Ett resultat var att definiera och kommunicera Skogsstyrelsens definition av naturvårdskompetens och dess delkompetenser som består av biotopkompetens, artkompetens, naturvärdesbedömningskompetens, kompetens inom naturvårdande skötsel och limnologi/vattenvårdskompetens.

3.2 Kartläggningen av naturvårdskompetens inom regionerna

Kartläggningen uppmärksammade arbetsgruppen om att det fanns skillnader i inrapportering, förbättringsområden och styrkor inom och mellan regioner samt potentiella utvecklingsaktiviteter. Resultatet visade att insamlingsmetodikerna tolkats olika bland distriktscheferna eftersom instruktionerna i utskicket varit bristfälliga. Där resultatet var alltför avvikande gentemot andra kontaktades berörda distriktschefer för att klarlägga resultatet ytterligare.

Kartläggningen av naturvårdskompetens visade att medarbetarna som ingick i enkäten hade arbetsuppgifter kopplade till naturvård.

Resultatet från kartläggningen visade att Skogsstyrelsens kompetens i dagsläget inom naturvårdsfrågor är hög. För naturvårdskompetens som tidigare ingått som krav inom naturvärdesinventeringar noterades relativt höga kompetensnivåer av distriktscheferna. Att kompetensnivån är hög inom dessa områden beror på den kunskapsuppbyggnad som har skett under flera år för personal som arbetat med inventeringarna av nyckelbiotoper och uppföljning av biologisk mångfald i områden med höga naturvärden samt andra naturvärdesinventeringar inom uppdragsverksamheten.

Resultatet visar att det finns få experter inom limnologi/vattenvård inom Skogsstyrelsen och en generellt låg kompetens inom detta kompetensområde. En av orsakerna är att limnologi inte har prioriterats i utbildningsinsatser då dessa frågor sker i bred samverkan med länsstyrelserna där de står för expertkompetensen. För resultaten från kompetenskartläggningen, se [bilaga 2](#).

Utbildningsinsatser tycks ha gett resultat. I kartläggningen kunde arbetsgruppen se att där utbildningar skett i närtid var kompetensen generellt högre än inom närliggande distrikt/regioner.

Region Nord anser att de helt saknar experter inom naturvårdande skötsel.

Av inventeringen kan uttydas att där kompetensen är hög finns ofta en kunskaps-spridning till närliggande distrikt. Däremot verkar det inte som att kompetens sprids på samma sätt mellan regioner.

Ett antal distrikt bedömde att de saknar personal både i kompetensnivå 4 och 5 inom några delkompetensområden. Enligt beskrivningen av nivåläggningarna tyder det på att distriktet inte är helt självgående i frågor inom dessa delkompetensområden.

3.3 Enkät - frågeställningar till regionernas ledningsgrupper

Enkäten visade geografiska skillnader i tankar kring kompetens. I region Nord ser de ett högre värde av att inneha hög kompetens inom samtliga kompetensområden, eftersom det är långa avstånd mellan Skogsstyrelsens kontor.

Utbildning inom uppföljning av biologisk mångfald i områden med höga naturvärden har bedömts utgöra ett draglok för personal med spetskompetens inom naturvård, särskilt för artkunskap.

Distriktscheferna är eniga om att utbildningar i regel bör vara behovsstyrda, då det ger dem möjligheten att leda och fördela arbete på ett effektivare sätt. Utbildningar som riktar sig till en specifik, väldefinierad målgrupp kan vara obligatoriska förutsatt att möjligheten till avsteg finns om medarbetaren har tillräcklig/motsvarande kompetens.

Regionerna anser att kalibreringsövningar bör genomföras årligen, men att deltagandet bör begränsas till vart tredje till femte år beroende på kompetensbehov. Kalibreringarna behöver ha ett nationellt perspektiv för lika hantering, men regionerna betonar även vikten av lokal förankring.

Regionerna föreslog att olika grundutbildningar inom naturvård behövs. En specifik övergripande kurs som riktar till skogskonsulenter för att generellt öka naturvårdskompetensen kom som förslag för att bland annat öka förståelsen om de ekologiska processerna i skogen. För personal som arbetar med naturvårdsfrågor bör det finnas specialiserade kurser inom naturvårdsarter och naturvärdesbedömning.

För att erhålla en bättre struktur i medarbetarnas kompetens inom regionerna bör begreppet naturvårdsprofil definieras.

Förslag på utbildningsgrupper har framkommit vid dialog med regionerna vilket skulle stärka rollen som kursledare både nationellt och regionalt. Organisationen inom utbildning bör ses över beträffande årlig planering och samordning nationellt och regionalt. Sammansättningen av dessa grupper behöver ses över.

För regionerna är det viktigt att fortsätta ge möjligheter för kompetensutveckling inom naturvård för personal för att ajourhålla intresset och möjliggöra karriärvägar. Det ger goda effekter inom distrikten vad beträffar internutbildning och myndighetsutövning, och öppnar möjligheter för externa uppdrag.

Distrikten framhåller att Skogsstyrelsen har flertalet kompetenta medarbetare som utbildar andra på distrikten idag i naturvårdsfrågor. Distriktscheferna understryker att förutsättningar skapas för dessa medarbetare att vidareutbilda sig för att ajourhålla intresset, upprätthålla kompetens och möjliggöra karriärvägar.

4 Diskussion och åtgärdsförslag

Att bibehålla och utveckla kompetensen inom de kompetensområden personalen arbetar med är fundamentalt för myndigheten. Det är en förutsättning för att myndigheten ska kunna lösa sina uppgifter på kort och lång sikt och stärker därmed beredskapen.

Naturvårdskompetens är ett kompetensområde som ständigt behöver utvecklas. Den strategiska planeringen för utvecklingen av naturvårdskompetens inom myndigheten har påverkats negativt efter att inventeringen av nyckelbiotoper upphörde och nedtrappningen av uppföljning av biologisk mångfald i områden med höga naturvärden. Kompetensarbetet har hamnat i ett otydligt och ostrukturerat tillstånd där det är svårt för myndigheten att tillgodose personalen utbildningsaktiviteter för att bibehålla eller utveckla kompetensen framöver.

De delkompetenser som ingått i arbetet med nämnda inventeringar har även nyttjats inom andra processer. Skogsstyrelsen ser att det inte utförts tillräckliga utbildningsinsatser inom området för att möta nya krav som ställs på medarbetarna. Den kompetens som byggts upp hos myndigheten inom naturvårdsområdet riskerar att försvagas om den inte ajourhålls och utvecklas. Det har därmed inom Skogsstyrelsen uppkommit en efterfrågan på en tydligare struktur kring uppbyggnaden av kompetens och en stark vilja att stärka naturvårdskompetens generellt och inom flera specialiserade roller. Kompetensen behövs i arbetet med inventeringar för olika uppföljningar, tillsyn, områdesskydd, naturvårdande skötsel, rådgivning, miljöstud, sektorsdialoger, nationella och internationella projekt/samarbeten, intern och extern kursverksamhet samt inom olika utredningsarbeten. Även efterfrågan på naturvårdskompetens inom myndighetens uppdragsverksamhet bedöms vara hög både nu och i framtiden. Med ökad arbetsbelastning och förändringar i budget blir det allt viktigare att utbyte sker mellan distrikt och regioner så att kompetensväxling gynnas och kompetensen nyttjas effektivt. Dessutom främjar utbytet bland annat samarbete, en bättre arbetsmiljö och samstämmighet av bedömningsgrunder vid naturvärdesbedömning.



Figur 3: Äldre torraka med barktäkt, klassas som fornlämning och död ved med hög naturvärdeskvalitet. Foto: Erik

Utbildningsbehoven och planeringen av utbildningar är nycklar till effektiv kompetensförsörjning och resursnyttjande. Utvecklingsbehov bör vara en obligatorisk diskussionspunkt på arbetsplatsträffar och i avstämningar mellan medarbetare och chef för att det på ett enkelt sätt ska kunna föras vidare inom verksamhetsplaneringen. Bland personalen finns ett behov av kompetensutveckling för att kunna utföra arbetet och känna sig trygg i sin roll. Det föreslagna begreppet/rollen naturvårdsprofil för personal med utökad naturvårdskompetens behöver definieras och kan senare även ses som ett steg i en karriärbana inom sitt yrkesområde. Samma koncept skulle även kunna appliceras på andra sakområden/kompetenser.

Det finns en förväntan både från medarbetare och chefer att en tydlig organisation byggs upp för kompetensutveckling inom olika kompetensområden. Detta arbete som varit ett pilotprojekt utbrutet från det pågående övergripande arbetet med strategisk kompetensförsörjning visar att det med olika insatser kan tydliggöras vilka åtgärder som det finns behov av.

Vid start av utveckling av kompetens inom olika områden är kompetenskartläggningen viktig för att erhålla en gemensam definition på vad som ingår i begreppen. Vid kompetenskartläggningen konstaterades att nivåläggning, som var preliminär, behöver ses över. Genom övergripande kompetensinventering kan förbättringsområden identifieras relativt snabbt inom enheter, distrikt och regioner. Med enkäter kan brister och styrkor preciseras, olikheter kan urskiljas och förslag på åtgärder kan beskrivas för att uppnå gemensamma målbilder.

Men för närvarande finns inget myndighetsgemensamt arbetssätt kopplat till kompetenskartläggning, inventering och analys. Det finns heller ingen tydlig förvaltare/mottagare av det underlag som samlas in, vilket gör underlaget till en nulägesbild som snabbt faller i glömska om den inte ajourhålls. Förhoppningen är att denna typ av arbete kan genomföras mer systematiskt och övergripande över flera kompetensområden, där medarbetarnas kompetenser samlas i en "kompetensdatabas" som kan nyttjas för att tillgodose myndigheten med kompetens både i den dagliga verksamheten och på sikt.

Ett gemensamt arbetssätt inom kompetensförsörjning är även en förutsättning för myndigheten att bibehålla personal genom att ge dem möjlighet att utvecklas inom de områden de arbetar inom. Att veta vilka kompetenser medarbetarna besitter är en förutsättning för att kunna leverera ändamålsenliga utvecklingsinsatser som motsvarar det faktiska kompetensbehovet. Kompetenshöjande insatser, men även rekryteringar, innebär stora investeringar i både resurser och tid. Genom att analysera kompetensgapen kan behoven identifieras. Därefter kan planering av utvecklingsinsatser och kompetensnyttjande ske i samverkan mellan enheter, processer och regioner.

4.1 Förslag på åtgärder

Efter kompetenskartläggning, förankring och diskussioner med regionledningar föreslår arbetsgruppen följande åtgärdsförslag för stärkt naturvårdskompetens inom myndigheten. Arbetsgruppen föreslår att ledningsgrupper för regioner och avdelningar med ledning av HR-enheten inför och definierar fortsatta utvecklingsarbeten. För att stärka och bibehålla naturvårdskompetensen så innebär det att regionerna och berörda processer kan starta arbetet i närtid i linje med de förslag som föreslås.

Stärkt naturvårdskompetens handlar i stora drag om att applicera ett nytt utbildningspaket där enskilda studieplaner styr hur naturvårdskompetensen kan stärkas. Det bör samordnas med införandet av en förbättrad strategisk planering inom andra kompetensområden, samt systemstöd och utvecklingssamtal för den enskilda medarbetaren.

4.1.1 Övergripande planering

Verksamhetsplaneringen för kursverksamheten bör processer och linjeorganisationen tillsammans råda över. Organisationen av utbildning bör ses över beträffande årlig planering och samordning nationellt och regionalt. Olika utbildningsgrupper bör skapas.

Kartläggning av behov av olika naturvårdskompetenser behövs inom processerna inför årlig verksamhetsplanering på kort sikt och strategisk nivå på längre sikt.

Arbetsgruppen föreslår att processerna i samarbete med skogsenheten preciserar vilka behörighetskrav som ställs på den enskilda handläggaren för att tydliggöra behovet av naturvårdskompetens. Syftet är att underlätta för distriktscheferna att prioritera utbildningar och andra utvecklingsinsatser kopplade till naturvårdskompetens så att den enskilda handläggaren besitter rätt nivå av kompetens.

4.1.2 Kursledare

Kursledare ska verka nationellt, regionalt och lokalt. De medverkar som samman kallande i utbildningsgrupper vid samordning och övergripande planering. Kursledarna bidrar med sin kunskap att revidera och kalibrera bedömning av arter, miljöer och naturvärden i sin roll som utbildare. Detta ställer krav på kursledarnas egen kompetensutbildning och kalibrering inom sitt sakområde och allmänt inom pedagogik och som systemadministratörer.

Fortsatta möjligheter för kompetensutveckling inom naturvård bör finnas för att ajourhålla intresset och möjliggöra karriärbanan inom olika processer och som kursledare.

4.1.3 Naturvårdsprofil

Begreppet naturvårdsprofil bör ytterligare definieras och förankras med

regionerna. Definitionen kan skapas utifrån vilka krav det finns på utökad naturvårdskompetens inom berörda processer. Naturvårdsprofil kan vara en del i en kompetensstege inom myndigheten genom obligatoriska kurser. För att upprätthålla en hög kompetens inom Skogsstyrelsen regi, samt att vi bör undvika egna grundutbildningar i ekologi kommer det krävas förkunskaper från universitet och högskolor för att upprätthålla en grundnivå inom naturvårdsprofilen.

Personal med naturvårdsprofil bör i förhållande till beskrivna nivåer i denna rapport ligga på nivå 4–5. De ska ha förkunskaper och genomförda utbildningar och kalibreringsträffar i Skogsstyrelsen regi.

Myndighetens processer behöver utreda och peka ut inom vilka områden utökad naturvårdskompetens behövs.

4.1.4 Utbildningar och kalibreringsträffar

Grundutbildningar ska vara på en allmängiltig nivå för hela Skogsstyrelsen, inte nischade mot ett geografiskt område. Syftet bör vara att ta fram utbildningar som är relevanta för alla och skapar en gemensam grund och förhållningssätt i relation till myndighetens uppdrag.

Vid grundutbildningar och spetsutbildningar kan olika praktiska och teoretiska prov för deltagarna ingå som ett moment för kompetensverifiering.

Vid kalibreringsträffar diskuteras grundläggande begrepp och metoder för viss bedömning av till exempel naturvärden i förhållande till olika ingående kriterier och syften. Genom kalibreringsträffar förväntas personal erhålla en ökad samsyn på det som ska bedömas. Checklistor kan utgöra stöd vid bedömningar.

Kalibreringsträffar bör införas inom ämnesområdet med viss regelbundenhet. Det är viktigt att dessa hålls behovsstyrda. Medarbetare bör i regel gå kalibreringsövningar vart tredje till femte år, även om kalibreringarna hålls mer regelbundet än så. Kalibreringarna behöver ha ett nationellt perspektiv för lika hantering, men behöver även ta höjd för vikten av lokal förankring.



Figur 4: Nyckelbiotopskalibrering i norra Sverige 2019. Foto: Erik Kretz

4.1.4.1 *Befintliga kurser*

- Naturvårdsarter (webb och fält), målgrupp skogskonsulenter, obligatoriskt för personal med naturvårdsprofil, grundutbildning
- Naturvärdesbedömning, obligatoriskt för personal med naturvårdsprofil, grundutbildning,
- Spetsutbildning naturvårdsarter (fält) – behovsstyrd, påbyggnadsutbildning
- Naturvårdande skötsel, målgrupp skogskonsulenter, obligatoriskt för personal med naturvårdsprofil, grundutbildning
- Naturvårdsbränning, målgrupp skogskonsulenter, behovsstyrd, grundutbildning
- Återvätning, grundutbildning, målgrupp skogskonsulenter, behovsstyrd

4.1.4.2 *Nya kurser som det finns behov av att införa*

- Utbildning i skogslandskapet till både administrativ personal och till personal inom kärnverksamheten där bland annat naturvård, kulturmiljö och sociala värden ingår. Alternativt:
 - Kunskapskliv naturvård (obligatorisk för administrativ personal), grundutbildning
 - Kunskapskliv naturvård, målgrupp skogskonsulenter, grundutbildning, ej personal med naturvårdsprofil
- Naturvårdande skötsel, grundutbildning
- Naturvårdsbränning, påbyggnadsutbildning, behovsstyrd
- Biotopkännedom, målgrupp skogskonsulenter, behovsstyrd

4.1.4.3 *Kalibreringsövningar*

- Naturvård grundkalibrering (all fältpersonal)
- Naturvärdesbedömning utökad kalibrering (behovsstyrd)
- Distriktsvisa mindre kalibreringar/utbildningar (forum), behovsstyrd
- Kalibrering för utbildningsledare/kursledare inom naturvård (obligatoriskt för kursledare)

4.1.4.4 *Självstudier*

Fortsatta möjligheter för kompetensutveckling inom naturvård bör finnas för personal för att ajourhålla intresset och möjliggöra karriärbanor inom olika processer och som kursledare.

5 Bilagor

5.1 Bilaga 1 – Enkätfrågeställningar

Syftet med denna enkät är att samla in distriktschefer tankar och synpunkter kring arbetet att stärka naturvårdskompetens. Detta för att effektivisera diskussionstiden på ert kommande ledningsgruppsmöte.

Svaren från enkäten kommer att analyseras, och presenteras i form av olika åtgärdsförslag som vi vill diskutera med er.

De åtgärdsförslag vi "landar" med er kommer presenteras till vår styrgrupp samt processerna. Arbetet kommer sedan resultera i konkreta åtgärder för att stärka naturvårdskompetens på Skogsstyrelsen.

I vår sammanställning kan vi se att enskilda distrikt ofta besitter hög kompetensnivå (4-5) medan andra distrikt ligger mellan 1-3 inom olika kompetensområden. Ta ställning till nedanstående och utveckla gärna ditt svar.

Utveckla

Ser du att ett behov av att alla distrikt har en hög naturvårdskompetens (4-5). Ta ställning och utveckla ditt svar.

Ja

Nej

Ska samtliga skogskonsulenter besitta en grundnivå inom naturvård som arbetar operativt i skogen?

Ja

Nej

Att säkerställa och höja grundkompetensen inom naturvård ser vi som en nyckel för ett effektivt och kvalitativt arbete inom de flesta verksamhetsområden.

För att nå upp till ställda krav för våra miljöledningssystem så behöver naturvårdskompetensen utvecklas och förtydligas.

En högre allmän kompetens bidrar också till en ökad förståelse inom alla verksamheter i skogen.

En central drivkraft är att frigöra kapacitet för medarbetare med avancerad naturvårdskompetens.

För att verkställa detta har vi tagit fram följande åtgärdsförslag som vi vill att ni tar ställning till;

Övriga tankar

	Ja	Nej	Övriga tankar
Ska vi införa en obligatorisk grundutbildning inom naturvård för alla skogskonsulenter som inte har naturvårdsprofil?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
Ska grundutbildning naturvårdsarter vara en del i grundkompetensen för alla skogskonsulenter?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
Ska dessa utbildningar vara obligatoriska för skogskonsulenter med naturvårdsprofil? Grundutbildning naturvärdesbedömning och grundutbildning naturvårdsarter.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
Anser du att det är prioriterad fråga att våra skogskonsulenter med hög naturvårdskompetens (nivå 4-5) får möjligheten att fortbilda sig samt sprida sin kunskap inom myndigeten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>

Införa ett system för att säkerställa att våra skogskonsulenter når upp till våra ställda krav på naturvårdskompetens.

Ta ställning till följande åtgärdsförslag;

	Ja	Nej	Övriga tankar
Införa en fysisk 2 dagars kalibrering vart 3-5 år med fokus biotoper och arter.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
Våra befintliga självstudier inom hänsynskrävande biotoper och naturvårdsarter blir obligatoriska för alla Skogskonsulenter. Dessa ska repeteras årligen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
Frigöra ca 2-3 dagsverken per år för skogskonsulenter för att kunna genomföra fysiska kalibreringar, självstudier och andra kompetensutvecklande åtgärder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>

Kursledare utför för Skogsstyrelsens en gemensam viktig uppgift. Idag har dessa kursledare svårt att frigöra tid för egen kompetensutveckling samt agera kursledare. Hur löser vi denna problematik, ta gärna stöd från dessa tre punkter i ditt resonemang;

- Är rollen som kursledare så pass viktig att den bör prioriteras framför ordinarie arbetsuppgifter på distrikt?
- Bör ansvaret av kursledare samlas regionalt?
- Bör det finnas en särskild budget för regionens kursledare?



5.2 Bilaga 2. Resultat från kompetenskartläggningen inom naturvårdskompetens

Tabell 1. Andel av personal som visas är en ögonblicksbild på uppskattad kompetensnivå inom olika kompetensområden hos personal som jobbar med naturvårdsfrågor fördelat per distrikt och region. För att tolka tabellen är det bra att förstå innebörden av procentsiffrorna. 100 % inte är en eftersträvningsvärd målbild inom varje kompetensområde eller nivå. Det finns idag inget korrekt värde utan tabellen ska ses som en ögonblicksbild för vidare analyser där varje distrikt har byggt sin organisation utifrån olika förutsättningar. Resultatet kan sedan användas för att dra slutsatser inför framtida kompetenssatsningar och målsättningar inom varje kompetensområde.

Distrikt	Artkompetens, andel av personal per nivå 1-5					Biotopkompetens, andel av personal per nivå 1-5					Limnologi/Vattenvård, andel av personal per nivå 1-5					Naturvårdande skötsel, andel av personal per nivå 1-5					Naturvärdesbedömning, andel av personal per nivå 1-5				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
110	42%	25%	17%	8%	8%	25%	42%	17%	8%	8%	25%	25%	25%	25%	0%	42%	33%	17%	8%	0%	25%	42%	17%	8%	8%
111	44%	11%	33%	11%	0%	55%	0%	9%	18%	18%	14%	14%	43%	14%	14%	0%	33%	0%	67%	0%	45%	18%	0%	36%	0%
112	0%	50%	17%	17%	17%	0%	46%	23%	15%	15%	54%	46%	0%	0%	0%	0%	69%	8%	23%	0%	0%	54%	23%	23%	0%
113	0%	50%	17%	33%	0%	0%	42%	17%	42%	0%	33%	42%	25%	0%	0%	0%	33%	42%	25%	0%	0%	0%	50%	42%	8%
114	0%	33%	50%	0%	17%	56%	22%	17%	0%	6%	0%	67%	33%	0%	0%	0%	0%	67%	33%	0%	0%	33%	50%	0%	17%
115	32%	26%	42%	0%	0%	53%	5%	26%	16%	0%	85%	8%	8%	0%	0%	75%	13%	13%	0%	0%	47%	16%	37%	0%	0%
116	43%	14%	14%	29%	0%	67%	6%	6%	22%	0%	83%	6%	11%	0%	0%	83%	11%	6%	0%	0%	33%	27%	13%	27%	0%
Region nord	25%	30%	26%	14%	5%	40%	21%	17%	17%	6%	53%	24%	17%	5%	1%	36%	31%	17%	17%	0%	25%	26%	26%	19%	3%
310	46%	31%	12%	8%	4%	27%	31%	27%	8%	8%	35%	38%	19%	4%	4%	46%	23%	19%	4%	8%	38%	46%	4%	4%	8%
311	25%	38%	25%	13%	0%	36%	21%	14%	29%	0%	7%	21%	36%	36%	0%	0%	0%	33%	33%	33%	0%	17%	50%	33%	0%
313	17%	33%	0%	33%	17%	0%	17%	33%	33%	17%	0%	43%	14%	43%	0%	17%	17%	17%	33%	17%	17%	17%	17%	33%	17%
314	50%	14%	7%	21%	7%	50%	0%	21%	21%	7%	64%	0%	29%	7%	0%	0%	0%	60%	20%	20%	50%	14%	14%	14%	7%
315	23%	15%	23%	31%	8%	15%	23%	38%	23%	0%	0%	25%	44%	19%	13%	0%	17%	33%	50%	0%	27%	7%	27%	33%	7%
316	0%	63%	21%	5%	11%	0%	63%	16%	11%	11%	0%	58%	16%	26%	0%	0%	63%	16%	11%	11%	0%	63%	16%	11%	11%
Region mitt	29%	34%	15%	15%	7%	23%	29%	24%	17%	7%	20%	32%	26%	19%	3%	20%	31%	23%	15%	11%	26%	34%	16%	16%	8%
401	20%	33%	27%	20%	0%	0%	20%	33%	47%	0%	0%	60%	27%	13%	0%	0%	47%	40%	13%	0%	0%	33%	40%	27%	0%
403	18%	47%	18%	18%	0%	18%	47%	18%	12%	6%	6%	59%	29%	6%	0%	12%	35%	35%	18%	0%	12%	41%	29%	18%	0%
405	38%	25%	13%	13%	13%	30%	40%	20%	10%	0%	25%	58%	8%	0%	8%	20%	40%	40%	0%	0%	27%	36%	27%	9%	0%
407	31%	15%	38%	15%	0%	36%	18%	23%	23%	0%	41%	45%	9%	5%	0%	43%	14%	7%	29%	7%	14%	29%	14%	43%	0%
408	23%	31%	23%	15%	8%	0%	38%	31%	23%	8%	46%	38%	15%	0%	0%	46%	0%	31%	15%	8%	0%	46%	31%	15%	8%
409	30%	20%	0%	40%	10%	6%	35%	29%	24%	6%	0%	13%	87%	0%	0%	13%	25%	13%	38%	13%	25%	25%	8%	33%	8%
410	38%	25%	38%	0%	0%	38%	25%	38%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	57%	29%	14%	0%	38%	25%	38%	0%	0%
411	75%	13%	0%	0%	13%	33%	11%	44%	0%	11%	20%	60%	20%	0%	0%	11%	44%	33%	11%	0%	13%	63%	13%	0%	13%
412	20%	40%	27%	7%	7%	7%	53%	27%	0%	13%	47%	40%	13%	0%	0%	27%	27%	27%	7%	13%	7%	40%	33%	7%	13%
Regionj syd	29%	30%	21%	15%	5%	17%	33%	28%	17%	5%	22%	49%	25%	3%	1%	20%	30%	28%	17%	5%	13%	37%	27%	19%	4%
Riket	28%	31%	21%	15%	5%	26%	28%	23%	17%	6%	29%	37%	23%	9%	2%	25%	30%	23%	16%	5%	21%	33%	23%	18%	5%

