

# **Energi- och klimatrådgivningens praktik i Skåne**

Forskning och Innovation  
Rapport nr 2  
Magnus Gudmundsson

**Energi- och klimatrådgivningens praktik i Skåne**  
© Författaren och Kommunförbundet Skåne  
ISBN 978-91-89661-45-5

FÖRFATTARE; Magnus Gudmundsson  
LAYOUT; Lena Lindberg

TRYCKNING; Bildcenter i Lund AB, februari 2011

## Innehåll

Förord.....	5
Bakgrund.....	7
Projektbeskrivning .....	7
Material, metod och rapportens innehåll.....	8
Verksamhetens innehåll .....	10
Vad gör en rådgivare? .....	12
Aktiv eller passiv rådgivning .....	14
Energimyndigheten kontra rådgivaren.....	17
Vem är energi- och klimatrådgivare?.....	18
Ålder och kön.....	18
Utbildning, ålder och kön .....	19
Organisatorisk placering .....	21
Organisatorisk placering idag i kommunerna .....	22
Önskemål om organisatorisk placering.....	23
Rådgivningen som ett fält .....	27
Professionalisering eller yrkesidentitet, avslutande analys .....	30
Sammanfattande kommentarer .....	34
Källor och litteratur.....	36
Bilaga 1 .....	37

## Förord

Den kommunala energi- och klimatrådgivningen når 400 000 personer i Sverige varje år. Tack vare denna verksamhet har kommunens invånare och företag möjlighet att ta tryggare beslut kring stora investeringar och därmed förbättra både privatekonomin och stärka företagets konkurrenskraft. Servicen bidrar också till att minska energianvändningen och miljöpåverkan från energianvändningen i kommunen, vilket är en nyckel för att nå de lokala, regionala och nationella miljömålen. Trots detta är rådgivningsverksamheten ofta ganska okänd i den egna organisationen och stödet för rådgivarnas arbete varierar stort mellan kommuner.

Energi- och klimatrådgivningen finns i landets samtliga 290 kommuner och bedrivs huvudsakligen med stöd från Energimyndigheten. Vissa kommuner, både små och stora, har identifierat rådgivningen som strategisk viktig och går in med egna medel för att öka omfattningen på tjänsten.

Energi- och klimatrådgivning fungerar som en kostnadsfri konsumentupplysning och täcker in områden som uppvärmning, tilläggsisolering, energieffektivisering, transporter, klimatfrågor, bidrag och mycket annat. Det är en kommunal service, helt utan krav på tillsyn eller åtgärder hos dem som kontaktar rådgivaren, som enbart kan bidra till att öka den positiva synen på kommunen om verksamheten sköts på ett korrekt sätt och kommunen ger rådgivaren bra förutsättningar att bedriva verksamheten.

Näringsdepartementet via Energimyndigheten kräver att verksamheten organiseras så att kommunen kan garantera kommersiell opartiskhet i rådgivningen och de sätter ramar för vilka frågor verksamheten omfattar. I övrigt är det upp till kommunens självbestämmande att besluta var inom kommunen rådgivaren placeras, vem som anställs som rådgivare och vilka aktiviteter verksamheten fylls med.

De regionala energikontoren har ett särskilt ansvar från Energimyndigheten att stötta de kommunala energi- och klimatrådgivarna och bidra med regelbunden kompetensutveckling för denna målgrupp. I det stöttande arbetet ingår bland annat att ordna mentorskap för nyanställda rådgivare, att finnas tillgänglig som stöd i formella frågor och att vara rådgivarnas röst uppåt mot Energimyndigheten. I Skåne är energikontoret en avdelning inom Kommunförbundet Skåne, som är de skånska kommunernas intresseorganisation.

Bakgrunden till denna forskningsrapport som beställts av Kommunförbundet Skåne är att titta närmare på energi- och klimatrådgivarna ur ett arbetslivsperspektiv, genom att belysa hur verksamheten är organiserad i de skånska kommunerna och vilka som arbetar som rådgivare. Detta kan skapa en bättre förståelse för rådgivarnas förutsättningar och ge värdefullt underlag till hur stödet till verksamheten kan förbättras, både internt och från energikontoret. Studien är gjord av Magnus Gudmundsson vid Centrum för Tillämpad Arbetslivsforskning, Malmö högskola.

Rapporten visar att rådgivarna är en heterogen grupp sett till ålder, kön och utbildning, men de har ett stort personligt engagemang för arbetet gemensamt. Deras uppdrag är komplext och ställer krav på bred sakkunskap inom fastigheter, energisystem, transporter och miljö och en förmåga att kunna arbeta med vitt skilda målgrupper, ofta på mindre än en halvtidstjänst per kommun. Många av rådgivarna behöver mer stöttning inifrån kommunen, eftersom arbetet ofta är ensamt, samtidigt som de bör ha en stor frihet i planeringen av verksamheten för att snabbt kunna fånga upp intresse för nya tekniker och kunna samarbeta med de andra rådgivarna i länet. Energi- och klimatrådgivarna är en värdefull resurs för kommunen, som kan stärkas om kommunen ökar sin kunskap om deras uppdrag och skapar rätt förutsättningar för att bedriva verksamheten.

*Malmö, februari 2011  
Cecilia Thapper  
Tf Chef Energikontoret Skåne*

## Bakgrund

### Projektbeskrivning

Föreliggande studie har utformats via ett samarbete mellan Centrum för tillämpad arbetslivsforskning (CTA) vid Malmö högskola och Kommunförbundet Skåne.

Kommunförbundet Skåne är de 33 skånska kommunernas intresseorganisation. Enheten för forskning och innovation (FoI) har ett mångårigt samarbete med CTA, vilket bland annat resulterat i ett flertal seminarier och forskningsprojekt inom i första hand hälsoområdet.

Föreliggande projekt har utformats i samråd med Kommunförbundet Skånes energikontor och är kopplat till CTA:s forskningsområde Hälsa och ohälsa i arbetslivet med särskilt fokus på faktorer som rör organisering.

Syftet har varit att dokumentera och analysera energi- och klimatrådgivningens praktik i Skåne, med fokus på energi- och klimatrådgivarnas erfarenheter. Utgångspunkten har varit forskningsinriktande vilket gör att en del resonemang inte följs upp, eller ligger inom ramen för projektet.

Energi- och klimatrådgivningen är en praktik där mötet mellan rådgivare och mottagare tar sig olika uttryck i olika delar av Skåne, detta trots att de grundläggande metoderna för rådgivningen och uppdraget från Energimyndigheten är de samma. Det beror delvis på att rådgivningen organiseras olika i olika kommuner, men också på att det finns skillnader mellan kommunerna gällande demografi. Skillnaden ligger även i rådgivarnas bakgrund och utbildning.

Tre frågor blir centrala i en dokumentation och analys av energi- och klimatrådgivningens praktik. Den första handlar om *vägen*

*från myndighetsuppdrag till reell praktik.* Den andra frågan handlar om *den vardag de kommunala rådgivarna arbetar i.* Den tredje frågan handlar om *energi- och klimatrådgivarna själva*, det vill säga deras motivation, kompetens och arbetssätt.

### Material, metod och rapportens innehåll

Totalt finns 22 rådgivare i Skåne varav fem har intervjuats. Intervjuerna har i samtliga fall utom ett gjorts i deras hemkommuner. Ambitionen var att intervjuerna skulle täcka in Skåne både geografiskt och demografiskt. Geografiskt är det en viss förskjutning åt västra Skåne, men de energi- och klimatrådgivare som ställt upp på intervju har arbetat i kommuner som representerar olika typer av demografi.

Som komplement till intervjuerna har en enkät gjorts (bilaga 1), riktad till samtliga 22 rådgivare varav 85 % har svarat.

Enkäten utformades utifrån olika frågeställningar som kommit fram ur intervjuerna. Syftet med enkäten var dels att få en bättre helhetsbild av energi- och klimatrådgivarna i Skåne, kring bakgrund, utbildning och kön, dels att få en bättre bild av de organisatoriska frågorna som intervjumaterialet visade på.

Föreliggande rapport redovisar resultaten av både intervjuer och enkät. De exempel som tas upp är av generell karaktär, och syftar till att visa på tendenser, I slutdiskussionen kommer det ges förslag på hur man kan gå vidare i fortsatta studier. Enskilda personers tankar eller problem kommer endast att redovisas i generella termer. Inga kommuner kommer att namnges eftersom det inte är intressant för studiens innehåll.

Projektet har genomgått en process där några av de inledande utgångspunkterna fått ge vika för andra frågor som är möjliga att gå vidare med både forskningsmässigt och policymässigt för Energimyndigheten.

Som tidigare nämnts var syftet inledningsvis att se på vägen från myndighet till reell praktik. Fokus kom dock att ligga mer på energi- och klimatrådgivarnas vardagssituation och inte så mycket på vad de ger råd kring eller hur de går till väga eller deras relation till myndighetsuppdraget. Därför är det viktigt att redan inledningsvis peka på att verksamhetsinnehållet ligger nära det uppdrag Energimyndigheten ger. Energi- och klimatrådgivarnas vardagsfunderingar handlar således *inte* så mycket om hur arbetet ska utföras eller kring dess innehåll, utan snarare kring deras vardagsrelationer med kollegor, chefer och allmänhet.

## Verksamhetens innehåll

Energi- och klimatrådgivarnas uppdrag finns reglerat i *Förordning (1997:1322) om bidrag till kommunal energi- och klimatrådgivning*. Sammanfattningsvis är syftet att energianvändningen i Sverige ska bli mer effektiv, och att "energianvändningens klimatpåverkan" ska minskas. Verksamheten ska vara lokalt och regionalt anpassad och riktar sig främst till hushåll, företag och organisationer.

Enligt regeringens regleringsbrev till Statens energimyndighet (Regeringsbeslut I 18, 2009-12-21) är anslaget till verksamheten 138 milj. kr. Varje kommun erhåller minst 280 000 kr per år för att få möjlighet att anställa en rådgivare på minst halvtid. Och det är den tid som anses behövas för att kunna bedriva verksamheten på en god nivå. Beroende på antal invånare kan kommunerna få ett tillägg. Maximalt är summan 435 000 kr vilket ges Stockholm, Göteborg och Malmö.

För att få bedriva energi- och klimatrådgivning krävs att rådgivaren genomgått minst tre av de basutbildningar som ges i Energimyndighetens regi. Innehållet i dessa utbildningar är (enligt STEMFS 2008:6):

- Kunskap om energi- och klimatrådgivarens uppdrag och utövande,
- Energianvändning i byggnader och inomhusklimat samt besparingspotential,
- Tekniker, energibehov och besparingspotential i ett hushåll såväl som på ett företag,
- Grundläggande kunskap om växthuseffekten och klimatpåverkan från hushåll, företag och organisationer,
- Kunskap om energianvändning, alternativa drivmedel och möjligheter till energieffektivisering gällande transport av personer och gods, samt dess klimatpåverkan,

- Kommunikations- och presentationsteknik samt
- Betendeförändringar och vanors betydelse för energianvändning och dess klimatpåverkan.

Denna uppräknig sammanfattar bra vad Energimyndighetens uppdrag till rådgivarna är, och vilken typ av frågor rådgivarna arbetar med. Som synes innehåller utbildningarna förutom energi-frågor även klimat och transport.

Själva verksamheten ska redovisas både ekonomiskt och verksamhetsmässigt (STEMFS 2008:2). Någon kravspecifikation på vem som kan arbeta som energi- och klimatrådgivare, alltså utbildningsnivå, utbildningsinriktning, var denne ska placeras organisatoriskt i kommunen, eller vilka samarbetsparter som är lämpliga, återfinns inte i någon av de föreskrifter från Energimyndigheten som studerats.

Energikontoret Skåne är en avdelning inom Kommunförbundet Skåne och har ett uttalat uppdrag att stötta nya rådgivare. Man samordnar även de 20 rådgivare som finns i Skåne, genom nätverksträffar, gemensamma arrangemang, framtagande av informationsmaterial, studiebesök, vidareutbildning och så vidare.

Två personer från Energikontoret arbetar med att samordna rådgivarna i Skåne, och de arbetar både med själva nätverksträffarna, faktauppdateringar och bistår med hjälp gällande de formella bitarna som att söka bidrag eller tolkningar av olika lagar och regelverk.

”Vårt jobb är att kontinuerligt vidareutbilda rådgivarna.”, säger en av Energikontorets medarbetare.

Energikontoret Skåne har också ett nationellt uppdrag från Energimyndigheten att hålla i grundutbildningen av nya rådgivare. Den kursen handlar om rådgivarens roll, uppdraget, presentations-tekniker, informationsmaterial, värmesystem, hushållsel, vitvaror, tester, klimatfrågor och så vidare.

## Vad gör en rådgivare?

Ett enkelt svar på frågan vad en energi- och klimatrådgivare gör är att ge råd gällande energi-, klimat- och transportfrågor. Mottagare för rådgivningen är privatpersoner, organisationer och mindre företag. I huvudsak sker detta via telefonrådgivning, föredrag, olika typer av evenemang och annonsering. Tillkommer gör en mer opersonlig rådgivning via olika typer av trycksaker och webbplatser.

Så här beskriver några rådgivare sin verksamhet:

- ”Jag gillar det utåtriktade. Nu har jag ett framträdande eller större seminarium varannan vecka ungefär. Så jag jobbar ju mycket med att förbereda det. Det kan vara en bostadsrättsförening till exempel. Jag har haft ett seminarium för företagare, Vi i villa-mässan med de andra energirådgivarna. Sedan håller jag på och förbereder ett stort seminarium nu för beslutsfattare. Ja, lite så... Det gäller ju att variera både tema och målgrupp. Det var någon skola som ville att jag skulle komma och tala om Passivhus, och då gjorde jag det.”
- ”Telefonrådgivning, olika projekt, mycket förberedelser. Dels teoretiskt och väldigt mycket praktiskt.”
- ”Om vi tar igår som exempel. Då var jag hos en bostadsrättsförening där det varit mycket byggfusk. Där finns mycket okunskap och snällhet. De har haft en massa värme-problem. Så vi var några stycken som gick igenom lägenheter, klagomål och hur man kan göra för att komma överens. I morgon ska jag hålla lektioner för niorna om förnybar energi.”

Även i enkäten fick rådgivarna möjlighet att svara på frågan vad en rådgivare gör. Några av svaren är:

- Att genom arrangemang och upplysning hjälpa människor till energismarta lösningar för att kunna minska den totala energianvändningen i samhället.
- Att förmedla energi- och klimatrelaterad information till allmänhet, föreningar och mindre företag.
- Att vägleda i djungeln av information som alla bombarderas av, eftersom rådgivningen just ska vara oberoende.
- Energi- och klimatrådgivningen ska förmedla lokalt och regionalt anpassad kunskap om energieffektivisering och klimatpåverkan samt om förutsättningar att förändra energianvändningen i lokaler och bostäder.

Endast en av rådgivarna nämnde i enkäten att rådgivningen skulle vara ”lokalt- och regionalt anpassad”, vilket dock betonas mer i intervjumaterialet.

I enkäten framkommer några begrepp som även kan sammanfatta inställningen till verksamheten. De talar om att vara ”oberoende”, ”medvetandegöra”, ”förmedla”, ”öka”, ”upplysning”, ”verka för”, och så vidare. Begreppen är positivt laddade och är ett exempel på det personliga engagemang som också intervjuerna visar att rådgivarna har i sitt arbete.

## Aktiv eller passiv rådgivning

Intervjuerna har ofta kretsat kring den aktiva och den passiva rådgivningen, att vara utåtriktad med olika aktiviteter eller att vara tillgänglig per telefon och att vara på plats för besök. När de själva ska berätta om en vanlig dag (jfr ovan) är det dock ingen som nämner telefonrådgivningen som en huvudsyssla.

Många ser sig som engagerade i sakfrågorna, oavsett bakgrund och utbildningsinriktning. De tycker om att träffa folk, att ge råd öga mot öga, ordna seminarier, konferenser, besöka föreningar och så vidare. Och det är även när dessa frågor kommer upp som engagemanget märks som mest. De nämner exempel på diskussioner, på möten med enskilda personer, eller hur de arrangerar evenemang tillsammans med andra rådgivare. Jag märkte även hur de under intervjuerna gärna går in i sina rådgivarroller. De ritar och skriver. De tar fram informationsmaterial eller berättar om kluriga uträkningar.

Följande citat är ett exempel på hur man ser på sin roll, aktiv eller passiv, och på engagemanget.

Energimyndighetens förväntningar handlar ju om rådgivning. I själva förordningen står det rådgivning. Men det här är en kommun där det inte varit så mycket rådgivning innan. Innan... jag vet inte hur många samtal Energikontoret har, men jag har mina 50 samtal. Och det passar mig. För jag gillar att vara utåt. Jag har jobbat utåt i hela mitt liv. Jag har många utåtriktade projekt. /.../ Ska se här... (plockar fram en affisch).

Att citatet avslutas med att intervjupersonen reser sig upp, börjar plocka bland sina saker för att visa något exempel speglar bra både stämningen i intervjuerna och intervjupersonernas engagemang. Visserligen har de själva valt att ställa upp för intervju, så

det är svårt att veta huruvida engagemanget är generellt. Dock besvarades enkäten snabbt av de flesta rådgivare vilket också tyder på ett visst engagemang.

Telefonrådgivningen nämns i citatet lite i förbifarten och är kanske inte just det denna rådgivare tycker är den bästa metoden att ge råd. En annan rådgivare, ser telefonrådgivningen ur ett annat perspektiv.

Mycket är ju telefonrådgivning, och gentemot allmänheten så är det ju telefonrådgivning och de kan komma hit och besöka mig. Jag får ju inte åka hem till någon. Och det är klart. Skulle jag göra det så är det en halvtimmes resa dit och sedan två timmars besök på plats. Det ska drickas kaffe och prata. Så det skulle ju ta mycket tid. Själva målgruppsarbetet är från energimyndigheten är att man ska nå så många människor som möjligt. Då kan det vara så att man samlas i bygdeföreningar eller smågrupper eller så.

Även kring synen på telefonrådgivning (och även mängden telefonsamtal) finns en likhet mellan de två rådgivarna. De utstrålar samma engagemang för sakfrågorna, den ene för den mer tekniska sidan och den andre för miljö- och naturperspektivet. Båda säger också att det roligaste med arbetet är att vara utåtriktad.

På en direkt fråga om det vore önskvärt med en central telefonrådgivning påpekar många att den lokala förankringen är viktig för att kunna ge råd på bästa sätt även via telefon. Även om många frågor handlar om uppvärmningssystem, finns det lokala avvikelser i till exempel i form av olika sorters fjärrvärme- eller gasnät.

Förutom att vara tillgänglig per telefon arbetar en rådgivare mycket strategiskt, genom inläsning, förberedelse av olika typer av möten och evenemang, samt åt personliga möten.

Studien har inga ambitioner att värdera olika typer av rådgivning. Bland intervjupersonerna finns också olika åsikter om vad som är det bästa sättet att ge råd. Telefonrådgivning är dock något som Energimyndigheten pekar på som en viktig del i verksamheten och den är också kvantitativt mätbar. Exakta siffror återfinns i de nationella uppföljningarna som Energimyndigheten gör varje år (t.ex. ER 2009:19).

Hur denna fördelning mellan olika metoder ser ut beror lite på vem som är rådgivare och i vilken kommun rådgivaren arbetar. I intervjumaterialet framkommer att telefonrådgivning fungerar bra i många kommuner, medan det i några fall inte fungerar alls. Där fungerar personliga möten bättre. Några rådgivare arbetar aktivt i till exempel skolor och andra är flitiga med att skriva eller att ha god kontakt med föreningslivet.

Innehållet i verksamheten och metoderna beror således på rådgivaren själv, på utbildning, erfarenhet, kunskap, nätverk, ambitioner, hjärtefrågor, förankring i kommunen, samt på de förutsättningar som finns i kommunerna, som till exempel demografi, politisk styrning eller organisation.



## Energimyndigheten kontra rådgivaren

Energimyndigheten skapar förutsättningar för rådgivningsverksamheten genom i första hand ekonomisk styrning, men också krav på innehåll i verksamheten. Energikontoret Skåne förvaltar detta uppdrag genom samordning, och de enskilda kommunerna anställer rådgivarna i sina organisationer. Och det är ett välordnat flöde som alla som deltagit i denna studie tycker fungerar väl.

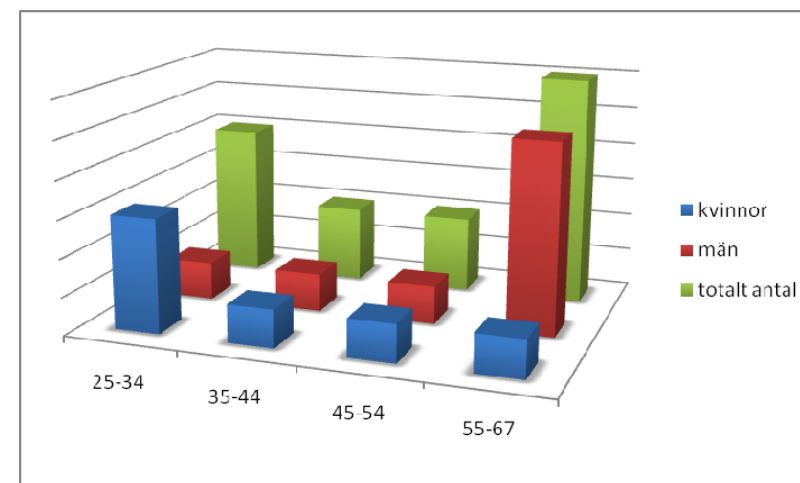
I intervjumaterialet framgår dock att flödet från myndighet till enskild rådgivare ofta är riktat åt ett håll, och att återkopplingen genom ekonomiska rapporter och verksamhetsbeskrivningar inte har någon effekt på själva innehållet i rådgivningen. En av intervjupersonerna saknar dialogen, reflektionen och mötet mellan rådgivaren och uppdragsgivaren, både för att förstärka återkopplingen och att öka den egna identiteten som rådgivare. Andra saknar inte dialogen med Energimyndigheten, utan ser myndighetens webbplats som en bra kunskapskälla, och att dialogen med andra rådgivare som viktigare särskilt när det gäller frågor som ligger lite utanför de egna kompetensområdena.

## Vem är energi- och klimatrådgivare?

Energi- och klimatrådgivarna kommer att vara i fokus i detta avsnitt. Inledningsvis kommer statistik att redovisas. Det handlar om personuppgifter, utbildning, antal år som energi- och klimatrådgivare, organisatorisk placering, egna tankar kring verksamheten, fördelar med att vara energi- och klimatrådgivare, samt förslag till förbättring.

En kort kommentar utifrån statistiken som presenteras nedan är att Skånes energi- och klimatrådgivare är en heterogen grupp. Det är stor spridning i bakgrund, ålder, stor spridning i utbildning både i nivå och i huvudämne. Inte heller när det gäller organisation finns någon enhetlig lösning eller önskan om hur det bör se ut. Dock är spridningen rätt så jämn som visas i diagrammet nedan.

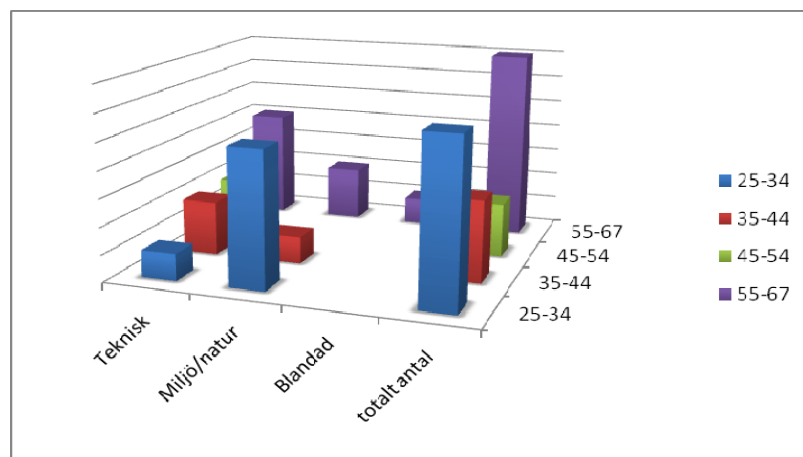
### Ålder och kön



Figur 1.

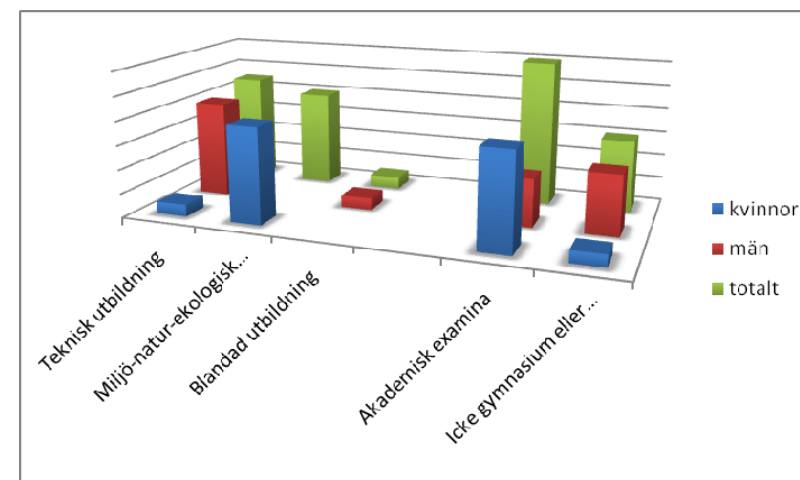
Även om det statistiska underlaget är litet, så finns det tydliga tendenser som även bekräftas av undersökningar Energimyndigheten utfört (jfr ER 2009). Det pågår ett stillsamt generationsskifte bland rådgivarna. Figur 1 pekar på att könsfördelningen med största sannolikhet kommer att jämnas ut.

### Utbildning, ålder och kön



Figur 2.

I figur 2 har utbildningsinriktning kopplats till kön och ålder. Det går att utläsa att det en övervägande del i den äldsta kategorin rådgivare har teknisk utbildning. Den yngsta kategorin har övervägande del med miljö-/naturutbildning.



Figur 3.

I Figur 3 har utbildningsinriktning och kön kopplats till utbildningsnivå, alltså examen från gymnasium eller högskola/universitet.

Slutsatsen är att kvinnor i huvudsak har akademisk examen i kategorin miljö/natur, och män huvudsakligen har akademisk examen i något teknikrelaterat ämne. Rådgivarna är således en förhållandevis välutbildad grupp.

För man samman de tre figurerna 1, 2 och 3 kan man dra slutsatsen att det generationsskifte som är på gång kommer att medföra en ökad andel kvinnor och en ökad andel med miljö-/naturutbildning. Andelen akademiker är redan hög, och det är inte säkert att den kommer öka framöver.

Denna bild stämmer bra överens med de nationella undersökningarna.

En förklaring till att allt fler med miljö-/naturutbildning söker sig till rådgivarkåren är det breddade uppdraget. Att det inte bara handlar om rådgivning kring energi och fastigheter utan även om klimat och transport.

## Organisatorisk placering

Förutom att Energimyndigheten inte har några föreskrifter om den formella kompetensen hos rådgivarna, har de heller inte några önskemål om var rådgivarna är placerade i kommunerna.

Som ovan nämnts finns det olika lösningar för hur rådgivarna arbetar i olika kommuner. I 2008 års uppföljning har visserligen organisation berörts, men då utifrån vilken modell man formellt arbetar med (ER 2009:19). Tre modeller beskrivs: *Egen regimodellen*, *Samarbetsmodellen* och *Entreprenadmodellen*. Andra varianter finns, till exempel den som praktiseras av Energikontoret Skåne när de har hand om rådgivningen för fyra kommuner. I Skåne är det vanliga att en rådgivare arbetar mellan 30-50 %, och att de fyller ut resterande tid med andra arbetsuppgifter i kommunen. Några arbetar i flera kommuner och kan på så vis arbeta 100 % som rådgivare. I några enstaka fall arbetar en rådgivare 100 % i en enda kommun.

Diskussionerna med rådgivarna i Skåne handlade dock inte om denna typ av organisering, utan mer om organisatorisk placering. Det vill säga hos vilken förvaltning rådgivningen administreras, och vem som är arbetsledande chef.

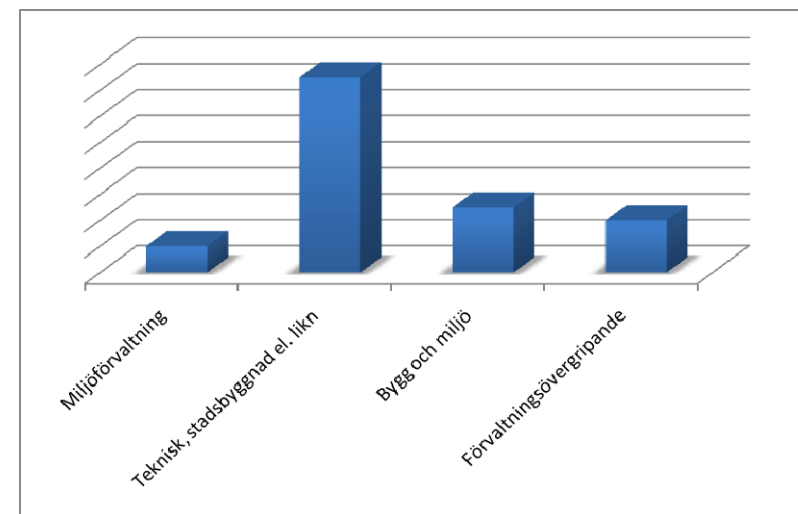
Många av de intervjuade var öppet funder samma över sin placering vilket bekräftas av enkätsvaren.

Den tillvaro många upplever kan beskrivas som en slags "gök-ungetillvaro". En tillvaro där man är placerad i en organisation, visserligen med egen budget, men med liten tillhörighet med organisationens sakfrågor, arbetssätt eller arbetsklimat. Samtidigt är man beroende av organisationen genom arbetsledning, arbetsmiljö, rapportering, ekonomisystem och så vidare.

I nedanstående diagram visas fyra generella organisationstillhörigheter, en miljöförvaltning, en teknisk förvaltning, en kombinationsförvaltning där teknik och miljö samsas, samt en där man är placerad direkt under kommunledning eller annan organisationsövergripande förvaltning, till exempel informationsavdelning. Det bör påpekas att kommuner inte har en enhetlig organisation. I större kommuner har man hållit isär vissa funktioner, medan mindre kommuner har slagit samman förvaltningar. Några skånska kommuner delar även vissa funktioner i till exempel miljöförbund. De rådgivare som är anställda direkt på Energikontoret är inte med i sammanställningen.

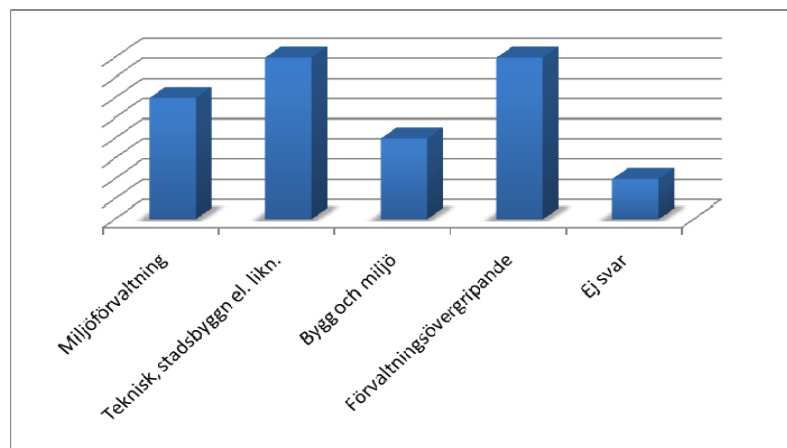
Det vanligaste är att den skånske rådgivaren idag befinner sig i en teknisk-, stadsbyggnads-, eller liknande förvaltning.

### Organisatorisk placering idag i kommunerna



Figur 4. Personalen på Energikontoret är inte medräknad i denna sammanställning.

## Önskemål om organisatorisk placering



Figur 5. Personalen på Energikontoret är inte medräknad i denna sammanställning.

Vid en jämförelse av Figur 4 och Figur 5 är det tydligt att det råder delade meningar om vad som vore den ideala organisatoriska placeringen.

En logisk förklaring till att rådgivarna ofta är placerade på en teknisk förvaltning ligger i att "energi" har en teknisk koppling, och att rådgivarna traditionellt haft en teknisk bakgrund. Figur 5 visar hur önskemålen att tillhöra en miljöförvaltning nästan är lika hög som att vilja tillhöra en "teknisk". Önskemålen stämmer logiskt överens med den utbildning och bakgrund man har. Värt att notera lite extra är stapeln för att vilja tillhöra en förvaltningsövergripande tillhörighet.

Många ser alltså att energi- och klimatrådgivningen är en allmän tjänst till kommuninvånarna, och att det därför är lämpligt att inte tillhöra någon specialförvaltning utan istället då tillhöra kommunledningskontoret, eller en informationsenhet. De rådgivare som anger detta alternativ ser också hur man kan samarbeta med andra yrkesgrupper med samma informativa roll.

Är en övergripande tjänst som är till för allmänheten och i vissa fall alla förvaltningar i kommunorganisationen, därför bör en energi- och klimatrådgivare vara placerad på...

Andra ser att rådgivningen bättre borde utnyttjas i annat kommunalt arbete, till exempel i bygglovshanteringen.

Att det finns problem i att det saknas riktlinjer verkar alla överens om, men det uppfattas ibland även vara en fördel. Det pendlar mellan styrning och frihet vilket följande citat speglar.

Ja, det finns en huvudkonflikt. Det beror ju också på hur mycket styrning man vill ha, för ingår man i en organisation som till exempel miljöförvaltning och ska vara en del av den verksamheten så blir man också styrd, och då hade jag inte varit kvar. Jag vill ha min frihet.

Som nämndes inledningsvis har stor del av intervjuerna handlat just om den organisatoriska placeringen.

Som komplement till den organisatoriska frågan fick rådgivarna även svara på vem som var deras chef, alltså den som formellt är ansvarig för verksamheten. Även här är det stor spridning. Delvis stämmer chefskapet överens med den organisatoriska placeringen, men ibland är rådgivarens chef inte en förvaltningschef.

De flesta cheferna är stadsarkitekter eller samhällsbyggnadschefer, några ansvarar för miljöförvaltningar, och andra är tekniska chefer av olika slag. Men här finns också en informationschef, kundservicechef, utredare och distributionschef för fjärrvärme. I en kommun rapporterar rådgivaren till en styrgrupp, i en annan till en projektingenjör.

När rådgivarna ska motivera sitt val av organisatorisk placering säger de flesta att de vill komma närmare den kommunala verksamheten. I intervjuerna framkommer att de ibland är med i diskussioner kring kommunal verksamhet, för att de ändå sitter i en

organisation där de kan vara till nytta. Att de inte får delta i arbetet med den kommunala verksamheten är egentligen den enda kritiken rådgivarna riktar mot själva uppdraget.

Det är lätt att se hur ”gökunge”-tillvaron både skapar handlingsutrymme och frihet, men också att det kan finnas risker gällande den så kallade psykosociala hälsan. I en studie av arbetsmiljöer talas om tre typer av socialt stöd på en arbetsplats. ”emotionellt, värderande och instrumentellt” (Eriksson & Larsson 2002:139ff). De som bidrar med detta stöd är förutom arbetskamrater, chefer, eller kunder.

Det emotionella stödet består i att känna sig omtyckt, att känna att ledning och kollegor bryr sig om ens välbefinnande. Värderande stöd ligger i att man får reda på hur väl man lyckas i sitt arbete. Det instrumentella stödet finns i konkreta samarbeten (Eriksson & Larsson 2002:136).

Intervjumaterialet visar att det emotionella stödet är varierande vilket beror på hur väl förankrad man är på den formella arbetsplatsen. Bland de som väljer bort att ingå i en ”arbetsgemenskap” i kommunerna faller också denna aspekt bort. Det värderande stödet är dock generellt lågt. Dels är det svårt för omgivningen att värdera en verksamhet de har dålig inblick/kunskap i. Dels är den rapportering som görs till myndigheten endast av kvantitativ art och inte återkopplad i kvalitativa resultat.

En risk med rådgivningen är att den bygger mycket på hög egenkontroll, eftersom det som visats ovan saknas chef eller kollegor med professionellt intresse/kunskap för rådgivningsverksamheten. Risken är således att det blir ett *lågt socialt stöd*, från den nära omgivningen. Stödet från Energimyndighet/Energikontor är gott, men inte vardagligt. Det vardagliga stöd som kommer från mottagarna men kan också upplevas som opersonligt och flyktigt.

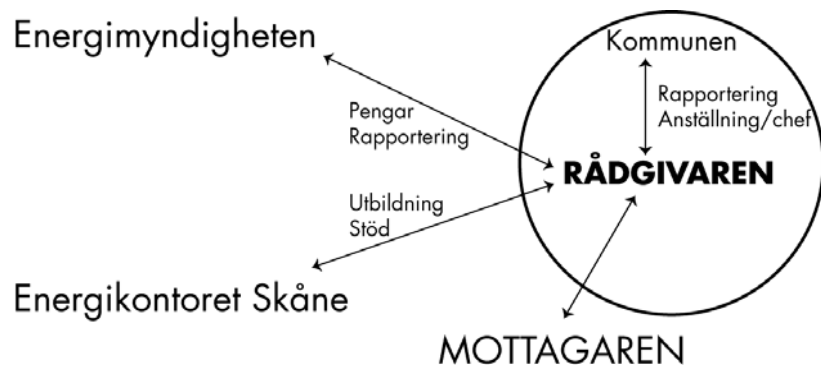
I materialet framkommer att Energikontor, Energimyndighet på många sätt är frånvarande i rådgivarnas vardag. Och det stöd som kommer från mottagarna är också utan kontinuitet och närhet. Det

finns en risk att rådgivarna inte trivs, att de söker andra arbeten, samt att det kan vara svårt att nyrekrytera. Och i samtal utanför intervjuerna har det framkommit sådana exempel.

Vad som dock talar för att rådgivarna ändå trivs i sin ”gökunge”-tillvaro, är att de just har en hög grad av egenkontroll (jfr Eriksson & Larsson 2002:140).

## Rådgivningen som ett fält

Inför intervjuerna gjorde jag en analytisk provkarta, som intervjuerna sedan kunde byggas runt. Detta för att både få en tydligare linje i intervjuerna, och för att underlätta själva analysarbetet (jfr Widerberg 2010:222 ff).



Figur 6

Energi- och klimatrådgivningen byggs upp av ett myndighetsuppdrag/-kapital, och kanaliseras till enskild kommun via (i alla fall i Skåne) ett Energikontor. Detta flöde gjorde att den franske kultursociologen Pierre Bourdieus begrepp *fält* låg nära att fundera kring.

Ett fält kan definieras som ”en grupp människor och institutioner som strider om något som är gemensamt för dem” (Broady 1991:266). Vidare kan det förklaras som att det finns bindningar mellan deltagarna i fältet, ekonomiska eller relationella, och att visa bindningar dominerar över andra. Och att en del i att befinna sig i fältet handlar om att förhålla sig till dessa bindningar (jfr Broady 1991:267).

Med utgångspunkt i denna definition antog jag att rådgivningen och rådgivarna befann sig i skärningspunkten mellan myndighet,

regionalt energikontor, kommuner och olika utbildningstraditioner. Och att det var en dynamik som skulle gå att analysera. Antagandet stämde delvis. Att rådgivningen och rådgivarna befann sig i skärningspunkten stämmer, men den diskussion kring innehåll och verksamhet som jag antog skulle bidra till en dynamik i verksamheten var svår att finna. Den finns självklart där, men kräver en mer långsiktig och djupgående studie.

Mer konkret kan man utifrån fältdefinitionen ovan se hur verksamheten är styrd av det ekonomiska bidrag som myndigheten ger kommunerna. Och att det ger ett eget handlingsutrymme. Många rådgivare påpekar, dock med några undantag, att verksamheten inte hade existerat utan myndighetens bidrag.

Det hade aldrig gjorts något annat i den här kommunen. Det är så slimmat här, så är det full satsning på kärnverksamheterna. Så strategiskt arbete har man inte tid med här (intervju 2).

Bidraget möjliggör alltså att ett eget ”fält” kan uppstå, förhållandevis fristående från enskilda kommuners basverksamhet. Fältet stärks genom den bindning som de regionala energikontoren skapar, som garanter för nivån på utbildningar och ansvariga för de regionala nätverken, samt i det myndighetskapital som är bundet till rådgivarens verksamhet.

I intervjumaterialet framkommer att det också finns informella nätverk, mellan rådgivare som arbetar i närliggande kommuner för att skapa samarbete, och mellan rådgivare som kompletterar varandra kunskapsmässigt. Någon påpekar att dessa informella kontakter kunde formaliseras. Även detta stärker fältets innehåll. Det skapar samhörighet och en diskussion kring innehållet.

I fältdefinitionen ovan beskrivs fältet som innehållande en ”strid” och att denna ”strid” är sammanhållande för dynamiken i fältet, eller mot andra fält. Striden utspelas kring tolkningar eller förklaringsmodeller av kärnfrågan.

Finns då denna ”strid” hos energi- och klimatrådgivarna? Efter- som rådgivarkåren håller på att förändras, till att eventuellt bli mer akademisk, mer naturvetenskaplig och mer jämn könsmässig, skulle det vara rimligt att anta att det pågår en diskussion, eller en strid mellan de olika kunskapsfälten, mellan till exempel ”teknik” och ”miljö”, mellan deltalfrågor kring värmepannor och klimatperspektiv.

I materialet till denna studie synliggörs ingen ”strid” internt i rådgivargruppen. Det intygas av en av de intervjuade: ”Nej, här finns ingen strid, ingen diskussion kring innehållet.” I intervjuerna sägs att nätverksträffarna oftast handlar om information och inte diskussion, och det är inte heller så att det finns någon ideologisk diskussion informellt.

Den strid som finns återfinns istället på ett annat plan. Den finns internt i respektive kommun. Det handlar som jag visade i föregående avsnitt om organisatorisk placering, om ensamhet och utanförskap, och om samarbetssvårigheter.

## Professionalisering eller yrkesidentitet, avslutande analys

Jag vill inleda detta avslutande analysavsnitt med att sammanfatta energi- och klimatrådgivningen som en bra fungerande verksamhet. Vad som åsyftas är dels att rådgivarna ser positivt på sin verksamhet, som de utför på uppdrag av Energimyndigheten, dels upplever att de får ett gott stöd från myndigheten och de regionala kontoren. De ser även sina nätverk som ett bra komplement för att driva sin verksamhet.

Verksamheten har funnits i cirka tio år, och under den tiden har verksamheten etablerats i många kommuner, rådgivarna vet hur de kan arbeta, och medvetandet hos ”mottagarna” är större. Det har samtidigt skett en generell förskjutning könsmässigt bland rådgivarna. Tidigare var det en mansdominerad yrkesgrupp. Det har också blivit fler rådgivare med naturvetenskaplig utbildning. Tidigare var teknikutbildning vanligast. Dessa förändringar bör kunna hänvisas till det generationsskifte som pågår (i den skånska kåren). Men även på att uppdraget från Energimyndigheten utökats till att även innefatta energi, klimat och transport (jfr t.ex. *Årsredovisning 2009, Luleå tekniska universitet*).

2008 års uppföljning av rådgivningen vill gå så långt att det i sammanfattningen talas om ”professionalisering” eller ”yrkesidentitet”.

Sammantaget får vi en bild av en yrkesgrupp som befinner sig i förändring. De energirådgivare som varit verk-samma några år kommer oftare från yrken inom bygg- eller VVS-branschen eller som byggnadsinspektör medan vi bland de nyare ser många fler yrkesgrupper. Branschen kanske är på väg mot någon slags professionalisering eller yrkesidentitet. Även om den identiteten inom

sig rymmer flera olika inriktningar och specialiseringar.  
(ER 2009:19)

Jag ska uppehålla mig lite kring det här citatet. Först en diskussion utifrån definitioner av begreppen profession och identitet och därefter ett mer övergripande resonemang kring rådgivningsverksamheten som helhet.

Att rådgivargruppen är i förändring är fastställt, både i energimyndighetens uppföljningar och i de figurer som sammanfattar den skånska kåren. Huruvida gruppen därigenom skulle vara på väg mot en professionalisering är dock tveksamt, i alla fall om man lutar sig mot en formell definition av begreppet *profession*.

En uppräkningslista som ofta används för att definiera vad en profession består i (jfr t.ex. Molander & Terum 2008:17f):

1. Användandet av teoretiskt grundad kunskap
2. Utbildning och träning i denna kunskap
3. Professionen garanteras genom examina
4. Handlingsetik som garanterar yrkesintegritet
5. Utförande av tjänster för det allmännas bästa
6. En yrkessammanslutning
7. Tydlig identitet
8. Gemensamt språk

Definitionen tillämpas när det gäller traditionstyngda yrkesgrupper såsom läkare, ingenjörer och så vidare. Och man brukar även koppla professionsbegreppet till en *jurisdiktion* som innehåller ett specificerat handlingsutrymme eller mandat (jfr Fransson & Jonnergård 2009:13).

Flera punkter ovan gör att det är svårt att se energi- och klimatrådgivningen som en *profession*. Orsaken till det är att rådgivningen inte är tydligt definierad från Energimyndighetens håll. Det sägs inte vilken typ av teoretisk kunskap, utbildning, eller vilken examina rådgivaren bör ha. Det finns inga definitioner av innehållet av verksamheten eller hur den interna sammanhållning

ska skapas eller hur verksamheten ska organiseras. Därför vet en potentiell mottagare av verksamheten vilken slags rådgivning de kan erhålla eller vilken nivå som kan förväntas.

Rådgivarna arbetar dock för det allmännas bästa, upplever yrkessammanslutning genom nätverksträffarna (regionalt och nationellt). Sammanfattningsvis är rådgivargruppen så mångfasetterad och innehållet i uppdraget så vagt att det blir svårt att betrakta dem som en profession utifrån definitionen ovan.

Fördelen med att se närmare på en definition av profession är att det är möjligt att identifiera områden att tydligare definiera eller poängtera. Gör man det kan det både bli tydligare gentemot kommunerna (d.v.s. kommunen som organisation) och gentemot potentiella mottagare av rådgivning.

Både citatet från uppföljningsrapporten och punkten sju ovan talar om *yrkesidentitet* eller *identitet*. Och kanske är identitet ett bättre begrepp att använda än profession. Identitet skapas i relation till andra, till familj, kollegor eller samhälle. Identiteten formuleras när omgivningen så kräver (jfr Marcus 1992:315).

Om man kopplar det till rådgivarna så är det i mötet med andra som identiteten som energi- och klimatrådgivare skapas, formuleras och manifesteras. Jag skulle även säga att identiteten prövas i dessa möten både med den kommunala organisationen, med chefer och nära kollegor. Identiteten formeras även i mötet med motparterna.

I identitetsarbetet ligger mycket frustration och önskan om en annan yrkestillvaro, vilket handlar om en organisationsproblematik. Men det handlar även om den frihet som själva bidraget från Energimyndigheten skapar i den vardagliga verksamheten.

Avslutningsvis ska några intervjuцитат belysa diskussionen ovan. Rådgivarna talar om hur kommunkollegorna arbetar med andra saker, att den organisatoriska placeringen bygger på tradition, att det skapas konflikter genom att rådgivaren ofta är fysiskt frånva-



rande på arbetsplatsen, och till sist är det en rådgivare som nämner brister i uppdragets mandat vilket skapar ”missförstånd”.

Folk här sitter och handlägger bygglov. Det har ju ingenting med energi att göra.

Jag alltid har varit knuten till Plan- och bygg, så fortsätter jag att sitta där. Det är liksom en tradition. /.../ Men så har miljö flyttat till ett miljöförbund. Så jag har ingen med miljö.

Konflikten uppstår mellan mig och kommunen, och det beror på att jag aldrig är på plats, men alltid anträffbar. De andra är alltid på plats, men aldrig anträffbara. Så här finns en konflikt. De ser inte kundkontakten som viktig och det är det viktigaste för mig. Min huvuduppgift är att ha kontakt med människor utanför organisationen.

Det finns vissa organisatoriska frågor som inte riktigt stämmer överens. Och kanske lite missförstånd, vad ska en rådgivare göra och inte göra. Mandaten har ju inte varit riktigt klara.

En ”gökunge” ska placeras, med egna pengar, med egen verksamhet, en verksamhet som kanske inte alltid passar in i kommunens övriga arbetsflöde, en person som kanske inte alltid är på plats, som kanske inte alltid stämplar in, och så vidare som ändå ska hitta ett sätt att driva en fungerande verksamhet.

## Sammanfattande kommentarer

Som med många myndighetsuppdrag är de formulerade på ett sätt som gör att uppdraget kan appliceras i många generella sammanhang. Det möjliggör också olika tolkningar beroende på situation, organisation, person, kommun och så vidare.

Denna öppenhet i uppdraget är säkerligen medveten från Energimyndigheten, eftersom kommunerna är olika organiserade, och själva antas kunna placera energi- och klimatrådgivarna i den förvaltning som passar bäst. Dock är det denna ottydlighet som rådgivarna tar upp som problematisk i deras vardagliga verksamhet.

I diskussionen ovan har tre begrepp använts, *profession*, *identitet*, och *fält*. Genom detta har några områden identifierats som Energimyndigheten eller fortsatt forskning kan arbeta vidare med.

- *Formella krav* på utbildning
- *Organisatorisk placering*

Utbildning är dock inget som rådgivarna själva tar upp som ett problem i verksamheten. Men som visats ovan finns det en spridning bland rådgivarna gällande bakgrund och utbildning. De interna kurserna överbrygger denna olikhet, men någon form av kravspecifikation bör utformas för att garantera nivå och basinnehåll på rådgivningen.

Samma sak gäller organisation. Här bör det finnas en kravspecifikation, vilket i första hand handlar om rådgivarens status i den kommunala organisationen. Är rådgivningen en del av stadsbyggnadskontor, miljöförvaltning eller den kommunikativa verksamheten?

Dessa två kravspecifikationer bör vara en fördel för:

- Kommunerna
- Rådgivarna
- Potentiella mottagare av rådgivning

*Mottagarperspektivet* är viktigt, eftersom mottagarna bör få liknande råd oavsett vilken kommun de bor i, och således vilken rådgivare de är hänvisad till.

Ett sätt att säkerställa det är att skapa en *centraliserad telefonrådgivning*. En sådan skulle kunna fungera som en sluss där vanliga och generella frågor kan besvaras. Frågor av mer lokal karaktär, eller specialområden som till exempel tolkning av miljöbalken, ekologi, fjärrvärmelösningar skulle kunna slussas vidare till de experter som arbetar ute i olika kommuner.

Två fördelar kan identifieras:

- Tid frigörs för lokala arrangemang/lokalt engagemang
- En bred expertpanel skapas som kan nyttjas av hela regionen

De lokala rådgivarna skulle då få svara på frågor från en annan kommun än den där de formellt är anställda. Å andra sidan arbetar de med ett nationellt organiserat myndighetsuppdrag ”för det allmännas bästa”.

En risk finns dock att kommunerna skulle kunna avsäga sig Energimyndighetens uppdrag med hänvisning till att en central rådgivning finns.

## Källor och litteratur

ER 2009:19. 2008 års uppföljning av den kommunala energi- och klimatrådgivningen. Eskilstuna: Statens energimyndighet.

Eriksson, Birgitta och Patrik Larsson 2002: Våra arbetsmiljöer. I: Lars H Hansen & Pal Orban (red.): *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.

*Föreskrifter om ändring i Statens energimyndighets föreskrifter om kommunal energi- och klimatrådgivning (STEMFS 2008:2)*. Statens energimyndighets författningssamling, (STEMFS 2008:6).

Marcus, George E 1994: What Comes (Just) After ”Post”. The Case of Ethnography. I: Denzin, Norman K & Lincoln, Yvonna S (red): *Handbook of Qualitative Research*. London: Sage.

Molander, Anders och Lars Inge Terum 2008: Profesjonsstudier – en introduksjon. I: Molander & Terum (red): *Profesjonsstudier*. Oslo: Universitetsforlaget.

Widerberg, Karin 2010: Med samtalen som utgangspunkt. Om veivalg og kunnskapsmuligheter ved intervjuing. I: *Metodene våre. Eksempler fra samfunnsvitenskapelig forskning*. Oslo: Universitetsforlaget.

Årsredovisning 2009, Luleå tekniska universitet.  
[http://www.ltu.se/polopoly\\_fs/1.59030!arsredovisning\\_2009.pdf](http://www.ltu.se/polopoly_fs/1.59030!arsredovisning_2009.pdf)

# Bilaga 1

## Energirådgivningens praktik i Skåne

Denna enkät riktar sig till Skånes energirådgivare och är ett komplement till de intervjuer som gjorts inom ramen för projektet Energirådgivningens praktik i Skåne. Projektet är ett samarbete mellan Kommunförbundet, Energikontoret och Malmö högskola.

Dina svar kommer att behandlas konfidentiellt enligt vedertagna forskningsetiska normer, och kommer endast att redovisas i samlade tabeller, i statistik och i allmänna resonemang i projektrapporten.

Har du några frågor kring denna enkät, eller om projektet kan du kontakta Magnus Gudmundsson (magnus.gudmundsson@mah.se) på Centrum för tillämpad arbetslivsforskning, Malmö högskola.

### 1. Personuppgifter

Namn

Ålder

### 2. Uppgifter om utbildning

Utbildning

Huvudämne vid högskola/universitet

Akademisk titel

### 3. Energirådgivningen

Hur många år har du arbetat som energirådgivare?

Vad arbetade du med innan du blev energirådgivare?

### 4. Organisatorisk placering (ange den kommun där du är anställd om du arbetar i flera kommuner)

Kommun

Avdelning/enhet

Min närmaste chef arbetar som/har titeln...

### 5. Organisatorisk placering (för er som arbetar i flera kommuner)

Kommun 2

Avdelning/enhet

Min närmaste chef arbetar som/har titeln...

### 6. Organisatorisk placering (för er som arbetar i flera kommuner)

Kommun 3

Avdelning/enhet

Min närmaste chef arbetar som/har titeln...

### 7. Organisatorisk placering (för er som arbetar i flera kommuner)

Kommun 4

Avdelning/enhet

Min närmaste chef arbetar som/har titeln...

### 8. Organisatorisk placering, följdfråga:

Energirådgivningen bör tillhöra följande

avdelning/enhet/förvaltning

Motivering

### 9. Energirådgivningens viktigaste uppdrag är...

### 10. Det bästa med energirådgivningen är...

### 11. Jag vill förbättra/förändra följande... (t.ex. i min kommun, när det gäller energikontoret, när det gäller energimyndigheten)