**Beslutsunderlag**

**Ansökan om medel för förstudie**

Ansökan skickas till: tommy.ytterstrom@proandpro.se

Kontaktpersoner

Mittuniversitetet Sundsvalls Kommun

hans-erik.nilsson@miun.se eva-marie.tyberg@sundsvall.se

susanna.ohman@miun.se

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Namn på förstudieHeltid som norm – en arbetstidsmodell för hållbara arbetsvillkor inom välfärdssektorn? | Datum för start av förstudie1 maj 2018  | Datum för avslut förstudie31 maj 2019 |
| Sökt belopp597 435 kr |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Förstudieansvarig MIUN samt avdelningMalin Bolin, SHV | E-postmalin.bolin@miun.se | Mobil010- 142 88 82 |
| Förstudiemedlem MIUN samt avdelningGunilla Olofsdotter, SHV | E-postgunilla.olofsdotter@miun.se | Mobil010 – 142 86 44 |
| Förstudieansvarig Sundsvalls kommunFredrik Westin | E-postFredrik.westin@sundsvall.se | Mobil070 - 343 97 14 |
| Förstudiemedlem Sundsvalls kommun Pär Göran Göransson | E-postPargoran.goransson@sundsvall.se | Mobil070-191 63 29 |
| Datum180418 |
| Diarienummer |

**Sammanfattning förstudie**

Summera kortfattat förstudiens syfte, målbild och vilket beslut som önskas samt tidplan och kostnad. Max ca 200 ord

**Förstudiens övergripande syfte är att studera hur införande av arbetstidsmodell ”85/10/5” för heltid inom socialtjänsten inverkar på ingående verksamheter ur ett organisations- och individperspektiv. Arbetstidsmodellen innebär att heltid uppnås genom att varje tjänst utformas med 85% tjänstgöringsgrad på den egna arbetsplatsen, 10% som vikarie på egen eller andra arbetsplatser, och 5% ägnas åt kompetensutveckling. Därmed blir det fler personer dagligen på plats.**

**Förstudien innebär genomförande av följande aktiviteter;**

* **en förmätning av arbetsmiljön hos anställda och chefer vid deltagande arbetsplatser via enkät**
* **intervju med enhetschef vid respektive arbetsplats om organisatoriska förutsättningar, deras arbetsvillkor och erfarenheter av införande av arbetstidsmodellen**
* **gruppintervjuer vid varje deltagande arbetsplats om anställdas arbetssätt och erfarenheter av införandet av arbetstidsmodellen för verksamhetens utförande.**
* **en eftermätning av arbetsmiljön hos anställda och chefer vid deltagande arbetsplatser via enkät**
* **återrapportering till deltagande arbetsplatser**
* **redogörelse av samtliga analyser, slutsatser och rekommendationer i slutrapport**

**Målet med förstudien är att bidra med kunskap om konsekvenserna av införandet av heltid som norm inom socialtjänsten, samt utvärdera heltidsmodellen i relation till kommunens uppsatta mål. Resultaten från förstudien kommer att användas vid införande av heltid som norm på andra arbetsplatser inom kommunen.**

Studien genomförs under perioden 1 maj 2018 - 31 maj 2019 till en total kostnad av 597 435 kr och resultaten kommer att utgöra en del av en större forskningsansökan till Forte.

***Under nedanstående kapitel, lyft upp det väsentliga för varje perspektiv på ett sammanfattande sätt. Försök få in på ca 5 till 6 sidor.***

**Syfte, mål, målgrupp, metod avgränsning samt leveranser**

Beskriv kort förstudien och dess syfte samt mål. Vad skall göras? Vad skall uppnås? För vem genomförs förstudien? Avgränsning?

* **Syfte**

**Förstudiens övergripande syfte är att studera hur införande av arbetstidsmodell ”85/10/5” för heltid inom socialtjänsten inverkar på ingående verksamheter ur ett organisations- och individperspektiv, utifrån följande frågeställningar:**

* **vilka hinder och möjligheter erfars ur individ- och organisationsperspektiv?**
* **vilka konsekvenser har införandet för kostnader och kontinuitet i bemanning?**
* **medför införandet förändrade arbetssätt i de olika verksamheterna? I sådana fall, hur har arbetssätten förändrats?**
* **hur inverkar införandet chefers och anställdas arbetsvillkor och arbetsmiljö?**

**Mål**

**Målet med förstudien är att bidra med kunskap om organisatoriska förutsättningar och konsekvenser av införandet av heltid som norm inom socialtjänsten, samt utvärdera heltidsmodellen i relation till kommunens uppsatta mål om ökat antal som arbetar heltid, ökat antal som eftersträvar att arbeta heltid, och skapande av bättre förutsättningar för god arbetsmiljö. Kunskap om såväl ekonomiska konsekvenser för vikariekostnader, övertid och sjukfrånvaro, som kunskap om konsekvenser för verksamhetens planering och utförande. Resultaten från förstudien kommer att användas vid beslut om arbetstidsmodellen ska revideras innan införande av heltid som norm på andra arbetsplatser inom annan kommunal verksamhet.**

**Målet är även att kunskapen ska ligga till grund för kommande forskningsansökningar om arbetstidsförändringars betydelse för att åstadkomma hållbara och jämställda arbetsvillkor inom kommuner såväl som andra offentliga verksamheter.**

**Målgrupp**

**Förstudien avser att nå flera målgrupper. En målgrupp är anställda och chefer vid deltagande arbetsplatser inom Socialtjänsten. Kunskap från förstudien bidrar till fortsatt utvecklingsarbete av hur arbetstidsförändringar kan organiseras på ett hållbart sätt där anställda orkar med en ökning av arbetstiden till heltid. Eftersom införande av heltid som norm planeras vid fler arbetsplatser inom såväl Sundsvalls kommun som andra kommuner i landet, så är förvaltningschefer och andra kommunala ledningsnivåer också en målgrupp. Slutligen är forskare en målgrupp, då förstudien är ett exempel på forskning som kan bidra med kunskap om hur förändringar av arbetstid kan bidra till hållbara arbetsvillkor.**

* **Vetenskaplig metod**

**För att följa och utvärdera berörda gruppers arbetsvillkor och erfarenheter av förändringen kommer enkäter, intervjuer och statistik att användas. Förändringar i arbetsmiljö identifieras med en forskningsbaserad arbetsmiljöenkät vid pilotprojektets början och slut. Enkät besvaras vid arbetsplatsträff (APT). Anställdas erfarenheter av hinder och möjligheter samt eventuella förändringar i arbetssätt analyseras utifrån fokusgruppsintervjuer med anställda. Dessutom sker intervjuer med enhetschefer för att identifiera förändringar i chefers arbetsmiljö och för att synliggöra hinder och möjligheter ur ett organisationsperspektiv. I projektet insamlas månatlig statistik från enheterna resurs- och planering (RoP), personal och ekonomi om sjukfrånvaro, vikariepass, och övertid. Dessutom skickar varje arbetsplats och RoP in en månatlig reflektion kring erfarenheter av modellen, dess- för- och nackdelar, som genomförs på APT. Den månatliga reflektionen skickas även in av RoP varje månad.**

* **Avgränsning**

**Förstudien är avgränsad till att följa och utvärdera konsekvenserna av arbetstidsmodellen inom de 7 arbetsplatser som ingår i kommunens pilotprojekt ”Heltid som norm” inom socialtjänsten. Dessa är Växthusstigen, Knektbacken, Januarivägen, Hermans, Norra Kajen, Thulegården och Solgården.**

* **Leverabler efter att förstudiefasen genomförd**

**Förstudien kommer att visa hur arbetstidsmodellen har bidragit till kontinuitet i bemanning och anställdas möjligheter att arbeta heltid. Vidare kommer förstudien att visa hur arbetsmiljö och arbetssätt förändrats och utvecklats under projektets genomförande, och synliggöra vilka hinder och möjligheter som anställda och chefer upplever i verksamheten vid införande av heltid som norm. Detta innebär att hinder och möjligheter för införande av arbetstidsmodellen i verksamheterna synliggörs från både individ- och organisationsperspektiv.**

**Behov/efterfrågan i regionens näringsliv och samhälle**

Bakgrund och omvärldsanalys. Beskriv så tydligt det går grunderna för samhällseffekter.

Införande av heltid som norm är en del av kommunens arbete för att bli en attraktiv arbetsgivare. Förändringen förväntas bidra till positiv förändring av yrkenas attraktivitet, framtida kompetensförsörjning och jämställdhet. Med heltid ges ökad trygghet för individen och fler ges möjlighet till ekonomiskt oberoende och tryggare pension. I Västernorrland, likväl som landet i stort, utgör rekrytering till välfärden en utmaning. Ökad andel äldre i befolkningen medför ökat rekryteringsbehov. Samtidigt behöver bemanningsgraden höjas för att vidhålla rådande kvalité inom välfärden (Baudin, 2017). Västernorrland tillhör de län som har negativ utflyttning av kvinnor och förbättrade villkor inom kvinnodominerade verksamheter är därmed centralt för att uppnå de regionala målen om social hållbarhet (Länsstyrelsen Västernorrland, 2011).För att befintlig personal ska vilja och orka arbeta till minst 65 års ålder krävs Arbetstidsmodellen är tänkt att ge förutsättningar för ”nytänk kring bemanning och schemaläggning tillsammans med ett bibehållet fokus på arbetsmiljö” (Sundsvalls kommun, s.5). Västernorrland , och Sundsvalls kommun, har högre sjukfrånvaro än riksgenomsnittet, vilket ger höga kostnader och mänskligt lidande. Införande av heltid förväntas bidra till minskad sjukfrånvaro och minskat antal vikarier och ökad kontinuitet i relationer mellan anställda och brukare och inarbetade arbetsgrupper, vilket är centralt för en god kvalité inom relationellt arbete.

**Kartläggning kompetens och verksamhet Mittuniversitetet**

Vad finns eller behöver utvecklas på Mittuniversitetet i Sundsvall?

Förstudien bidrar till den pågående uppbygganden av stärkt arbetslivsforskning vid Mittuniversitet som kan bidra till att åstadkomma ett hållbart arbetsliv. Denna förstudie kompletterar tidigare resultat inom avtalet mellan Mittuniversitetet och Sundsvalls kommun; Arbetsmiljökartläggning för hållbar organisering (ht2015), Kommunikationsfaktorer för hållbar organisering (vt2016), och Hälsofrämjande kommunikation på en arbetsplats (vt2017). För fortsatt uppbyggnad av forskarmiljön krävs empirisk forskning om aktuella samhällsutmaningar såsom hållbara arbetsvillkor i socialtjänsten.

I denna förstudie inkluderas forskare inom sociologi med kompetens om organisering, arbetsvillkor, arbetsmiljö och jämställdhet samt arbetsrelaterad hälsa. Båda forskarna är knutna till Forum för Genusvetenskap (FGV), en tvärvetenskaplig forskarmiljö för forskning inom alla ämnesdiscipliner vid Mittuniversitet som har ett genus – eller intersektionellt perspektiv. Forskarnas kompetens ger även möjligheten att förstå konsekvenserna av införandet av heltid som norm ur ett genusperspektiv, vilket är betydande med tanke på att förändringen genomförs inom kvinnligt kodade verksamheter, och motiveras på nationell nivå som ett sätt öka jämställdheten mellan kvinnor och män. Forskarna är även medlemmar i nätverket för arbetslivsforskning (NAFS) vid Mittuniversitetet.

**Koppling övergripande strategier**

Beskriv vilken effekt som erhålls kopplat till på att nå mål i Sundsvalls kommuns strategi RIKARE och motsvarande forsknings- och utbildningsstrategier vid universitetet. (referera till utmaningar och framgångsfaktorer)

I Sundsvalls kommuns tillväxtstrategi RIKARE nämns *hållbar tillväxt* som ett långsiktigt mål. Förutom de ekonomiska, ekologiska och sociala dimensioner som vanligtvis räknas in i detta begrepp inkluderas även betydelsen av humankapital, dvs. människors kompetenser och färdigheter men även deras hälsa. I strategin beskrivs kommunen som den ledande aktören i en region som står inför stora utmaningar. Ett av de specifika målen i RIKARE handlar just om att uppnå en *effektiv kommun* som resurseffektivt erbjuder sina medborgare tjänster och service och samtidigt står för ett regionalt ledarskap. Förstudien bidrar med kunskap om den framtagna arbetstidsmodellen för införande av heltidsarbete som norm bidrar till hållbar utveckling av humankapitalet, eller om avtalet om heltid behöver genomföras på annat sätt.

I Mittuniversitetets forskningsstrategi framgår att universitetets forskning ska *ha hög akademisk kvalitet och vara av relevans för omgivande samhälle. Samproduktion med externa aktörer och ökad extern finansiering ska eftersträvas*. Det skisserade projektet har som uttryckligt mål att leverera samhällsnyttig forskning, i detta fall kopplat till en regional partner i form av Sundsvalls kommun. Samtidigt är den tänkta idén tydligt relaterad till universitetets egna ambitioner. För att stödja nyttiggörande och innovation av forskning främjar universitetet forskningsaktiviteter som anlägger vetenskapliga perspektiv på samhälleliga och näringslivsrelevanta problem.

**Koppling framtida profilområde**

Beskriv hur förstudien/aktiviteten tillhör ett framtida profilområde (hur leder denna förstudie/aktivitet mot effektmål?)

Förstudien kan bidra med kunskap om social och ekonomisk hållbarhet till nätverket för hållbar utveckling på Mittuniversitetet. Hållbar organisering är ett område som har börjat utvecklas genom tvärvetenskapligt samarbete mellan flera discipliner inom Mittuniversitetet. Dessa är företagsekonomi, genusvetenskap, kvalitetsteknik, och informatik, medie- och kommunikationsvetenskap, sociologi och statsvetenskap. Det finns även kopplingar till centrumbildningar och forskarnätverk; Forum för Genusvetenskap (FGV), Centrum för risk- och krisforskning (RCR), Centrum för forskning om demokrati och kommunikation (DEMICOM) och Centrum för forskning om ekonomiska relationer (CER).

**Relation forskning och R&D nationellt och internationellt**

Vad finns och pågår inom detta område, inom akademi respektive hos företag?

Deltidsarbete är en typisk anställningsform i Sverige likväl som i många andra länder (Knocke 1998). Den bilden är enligt en rapport från Eurofond (2016) fortfarande aktuell. I Sverige arbetade 29 procent av kvinnorna deltid jämfört med 11 procent av männen. Den vanligaste orsaken till kvinnors deltidsarbete är att lämpligt heltidsarbete saknas (www.scb.se). En annan vanlig förklaring är att deltidsarbete används av anställda som en medveten hälsostrategi för att orka med ett krävande arbete (Ehlin, 2017). När offentlig sektor byggdes ut på 1970-talet baserades det i hög grad på deltidstjänster och idén att kvinnor skulle vara flexibla mellan privat- och arbetsliv och utgöra ett komplement till mannens arbete. Eftersom pensioner, sjukpenning och föräldrapenning utgår från varje individs inkomst får anställda i branscher där deltidsarbete är vanligt och lönerna låga får relativt liten del av välfärdssystemets återbäring (Wännemo, Lanninger & Sundström 2014). Deltidsarbete har därför beskrivits som ett jämställdhetsproblem av arbetsgivare såväl som fackliga parter. När kommuner nu inför heltid som norm, pådrivna av avtalet som slutits mellan SKL och fackförbundet Kommunal, medför det en revidering av den struktur som levt kvar sedan 1970-talet. Det är en förändring som gör att kvinnor slipper ofrivilligt deltidsarbete och får en förbättrad ekonomi och pension.

Förändringen från deltid till heltid som norm gör att frågor om arbetsvillkor blir centrala. Rimliga arbetsvillkor lyfts fram som centralt i regeringens arbetsmiljöstrategi (Regeringen, 2015). Studier visar dock att det inte är självklart att heltid är positivt ur arbetsmiljöperspektiv. Edes och Rantakeisus (2015) visar att priset för heltid ofta är en organiserad osäkerhet med försämrade och oönskade arbetsvillkor för arbetstagarna. Heltidstjänsterna skapas genom ”verksamhetsflexibel arbetstid” som innebär att omsorgsarbetet avregleras vad gäller arbetstid såväl som arbetsplats. Detta innebär ökad flexibilitet ur arbetsgivarens perspektiv samtidigt som forskning visar att flexibilitet som främst motiveras utifrån organisationens intressen tenderar att få negativa följder för anställda (Crowley m.fl. 2010). Den demografiska utvecklingen i samhället har medfört ökat fokus på hur fler ska orka jobba längre, såväl i Sverige (Regeringen, 2015) som i Europa (www.osha.europa.eu). Det finns dock lite forskning om hur omvandling till heltid kan bidra till mer hållbara villkor. Med ökad kunskap om hur rätt till heltid kan bidra till mer hållbart utformat arbete ges möjligheter att bidra till minskad ojämställdhet i sjukfrånvaro och utslitning av kvinnor från dessa kvinnodominerande yrken.

**Relationer andra aktiviteter**

Beskriv vilka direkta beroenden som finns till andra aktiviteter och projekt samt vilka viktiga samarbeten som identifierats med andra aktiviteter och projekt.

Införande av heltid som norm är ett avtal som ska genomföras i Sundsvalls kommun. Det har i nuvarande läge inget beroende av andra aktiviteter eller projekt, men det kommer att få det om vi får medel i den ansökan som ska skrivas under 2018.

**Partner och andra aktörer**

Finns det redan identifierade partners eller andra aktörer som ett samarbete ska ske med. På vilket sätt? Är partners av vikt?

Avtalet om heltid som norm är tecknat mellan Sundsvalls kommun och fackförbundet Kommunal. I nuvarande läge ses inga andra partners av vikt.

**Samhällseffekter**

Vilka möjligheter kan nu bedömas angående samhällseffekter och ett hållbart ekonomiskt perspektiv Beskriv resonemangen och antaganden i kalkylen. Vilka antaganden är mest osäkra och varför?

Pilotprojektet ”heltid som norm” har som utgångspunkt att ge samhällseffekter och ett hållbart ekonomisk perspektiv genom sitt fokus på att främja jämställdheten mellan kvinnor och män. Med heltidsarbete stärks kvinnors ekonomi då förändringen berör kvinnodominerade verksamheter. I projektet fokuseras på möjliga samhällseffekter på kommunal nivå. Ökningen av heltider ger en ökad grundbemanning vilket kan ge en stabilare personalsituation och därmed minska kostnaderna för vikarier och övertid. Förändringen är även tänkt att åstadkomma bättre kvalitet i verksamheterna då stabilare personalsituation ger ökad kontinuitet hos vårdtagare.

I vår förstudie är fokus på att studera möjliga effekter av förändringen på anställdas och chefers arbetsvillkor. Något som i sin tur kan bidra till minskad sjukfrånvaro. Med stabilare och utökad bemanning bör hög arbetsbelastning till följd av låg eller föränderlig bemanning minska. Det kan i sin tur bidra till samhällseffekter i form av minskad utslagning i ohälsa och sjukfrånvaro. Här finns dock en osäkerhet. Antagandet utgår ifrån att arbetets upplägg gör att arbetet blir mindre belastande men det är en empirisk fråga vilka förändringar som faktiskt sker.

Förändringen kan ge personalen nya möjligheter att arbeta med förändringar av arbetssätt, utöver det ökade antalet timmar, vilket kan främja arbetsmiljön. Ändringen kan ge tid för reflektion och möjlighet att förändra arbetssätt för att minska belastningen över fler dagar. Vikarier tas oftast in vid arbetstoppar och vid frånvaro. Samtidigt kan förändringen kräva att invanda sätt att arbeta bryts upp vilket kan skapa konflikter och en försämring innan nya former har formats. En osäkerhetsfaktor är således vilka förändringar i arbetssätt som blir möjliga i och med förändringen vilket gör det osäkert att bedöma förbättringar i arbetsmiljö, sjukfrånvaro och hälsa. Förändringarna kommer troligtvis även att ta tid och förändringsfasen kan bli så pass lång att det är svårt att se effekter på den angivna projekttiden.

**Kommunikationsplan**

I alla projekt ingår synlighet på miun.se via en projektbeskrivning: [www.miun.se/samverkansundsvall](http://www.miun.se/samverkansundsvall). All annan kommunikation ska planeras in i syfte att synliggöra och nyttiggöra projektets effekter. Beskriv det speciella, unika, med ditt forskningsprojekt samt vilken intressent som har mest nytta av projektet här:

Samtliga arbetsplatser har fått information av PärGöran om pilotprojektet genom informationsträffar anordnade i samband med APT under 2017 och fram till februari 2018. Informationsbesöken fortsätter under projektets gång. Information om enkät och intervjuer ges av PärGöran vid ett APT vid varje arbetsplats vilket planeras tillsammans med berörd enhetschef. Därefter utdelas och insamlas enkät, antingen i pappersform eller via mobil, av forskare på ett nästkommande APT. Information om projektet läggs ut löpande i kommunens samarbetsforum på intranätet som är tillgänglig för all personal. Det sker regelbunden återkoppling via PärGöran till förvaltningens ledningsgrupp och till kommunen övergripande arbetsgrupp för införande av heltid i kommunala verksamheter.

Berörda enhetschefer kontaktas om den månatliga statistiken påvisar avvikelser som bör komma till deras kännedom. Därutöver sker återkoppling av enkät till samtliga enheters personal löpande. I slutrapporten summeras den sammanlagda analysen av de olika datamaterialen och vad vi har lärt oss av pilotprojektet. Det kommer även att göras muntlig redovisning till både den politiska ledningen och arbetsplatserna. Resultaten kommer även att användas för att färdigställa den handbok för nyanställda som har påbörjats. Erfarenheter av projektet kommer även att spridas på nationell nivå via SKL som sammankallar samtliga kommuner för redovisning av deras arbete kring införande av heltid som norm. För att sprida resultat inom forskarsamhället kommer spridning ske i samråd med Mittuniversitetets kommunikationsavdelning, samt via presentationer på nationella arbetslivskonferensen (FALF), juni 2019, och i de forskarnätverk som vi ingår i.

De som har mest nytta av projektet är kommunala verksamheter i Sverige som ska hitta en lämplig modell för att införa heltid som norm, då det nationella avtalet mellan Kommunal och SKL ska införas nationellt. Andra som har nytta av projektet är politiker och forskare som studerar hur arbetsvillkor kan förbättras inom offentlig sektor för att säkra framtida kompetensförsörjning av välfärden.

Om förstudien är en del av flera studier inom samma område kan dessa med fördel ha en gemensam kommunikationsplan och kanske gemensamma aktiviteter för att synliggöra resultat. Om så är fallet, ange det här och hänvisa till vilka andra förstudier som denna hör ihop med.

 **Organisation för genomförande av förstudie**

Beskriv vilka kompetenser och resurser som behövs förstudien. Beskriv om de är säkrade eller inte. Finns det behov av referensgrupp, om så är fallet föreslå gärna sammansättning.

Det behövs kunskap om arbetsmiljö och arbetsvillkor samt arbetets organisering, och förutsättningar för ledarskap. Det behövs även kunskap om jämställdhet och genusmärkning av verksamheter. Forskargruppen har omfattande erfarenhet av att följa och utvärdera genomförandeprocesser av jämställdhets- och arbetsmiljöprojekt. Malin Bolin forskar om arbetsvillkor och arbetsmiljö ur ett organisationsperspektiv. Hon har erfarenhet av organisations- och arbetsmiljökartläggningar, projekt om friska arbetsplatser och kompetens inom kvantitativa metoder. Hennes arbete med teori- och metodutveckling rörande integrering av normkritiska organisationsstudier i arbetsmiljöstudier är också relevant för denna studie. Malin följeforskar även projekt om förkortad arbetsplatsförlagd tid inom Socialtjänsten i olika kommuner i länet. Gunilla Olofsdotters forskning berör främst genus och dess intersektioner med andra maktordningar i arbetslivet. Hon har bla följeforskat Arbetsmiljöverkets satsning ”Kvinnors arbetsmiljö”, jämställdhetsprojekt i kommunal verksamhet samt arbetsvillkor inom bemanningsföretag. Hon har också omfattande erfarenhet av kvalitativa metoder och följeforskning av jämställdhetsprojekt. Gunilla är aktiv medlem i Forum för genusvetenskap (FGV) vid Mittuniversitetet, huvudsakligen under temat ”Genus och arbetsliv”. Gunilla deltar också i ett nätverk om ”Emotioner i arbetslivet” som koordineras av Paula Mulinari vid Malmö Högskola.

**Planerade aktiviteter, tidplan och kostnader**

Beskriv aktiviteter, tidplan och kostnader för förstudiefas

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Aktivitet** | **Start** | **Slut** |  **Kostnad SEK** |
| Projektledning  | Maj 2018 | Maj 2019 | 20 000 |
|  Enkätstudie inkl. analys | Maj 2018  | Mars 2019 | Arbetstid Malin  |
| Intervjuer inkl. analys | Maj 2018 | Februari 2019 | Arbetstid Malin och Gunilla  |
| Transkribering |  |  | 35 000 |
| Sammanfattande totalanalys inkl. slutrapport | Februari 2019 | Maj 2019 | Arbetstid Malin och Gunilla |
| Återkoppling |  |  | Arbetstid Malin och Gunilla |
| Summa |  |  | 597 435 |

Malin arbetar 25% och Gunilla 15% under 1 år för att genomföra de olika momenten, utöver transkribering, vilket motsvarar 562 435kr.

Beskriv också väldigt övergripande tänkt tidplan i ett längre perspektiv: Efterföljande projekt, eventuellt finansierat av externa parter samt eventuellt utvecklingsprojekt för ett kommunala bolag eller kommunal verksamhet.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Projekt (aktivitet)** | **Start** | **Slut** |
| Projektansökan  |  |  |

 Tanken är att genomföra en större ansökan kring arbetstidsförändringar i offentlig sektor som syftar till att göra kommuner till attraktiv arbetsgivare tillsammans med FoU Västernorrland och forskare på Mittuniversitetet inom statsvetenskap. Utlysning från Forte ska öppna någon gång under vår/sommar 2018.

**Risker**

Beskriv de större risker som finns för förstudien. Beskriv åtgärder för att reducera att de inträffar.

|  |  |
| --- | --- |
| **Risk** | **Åtgärd** |
| Låg svarsfrekvens  | Information i förväg vid APT och utdelning av enkät vid APT av forskare. PärGöran har etablerat relation med samtliga arbetsplatser va sina informationsträffar under 2017 vilket förväntas öka sannolikheten för svar. Vidare har vi möjlighet till uppföljning vid intervjutillfällena.  |

**Undertecknande**

Undertecknad enligt §10 i Personuppgiftslagen (PUL, 1998:204), att de personuppgifter om undertecknad som har lämnats i ansökan, får behandlas på sådant sätt och i sådan omfattning som är nödvändig för hantering av ärendet (registrering i diarium o. likn.) och enligt §34 PUL att de publiceras på Internet i information om förstudien.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Sundsvall 180418 | ………………………………  | ………………………………  |
| Plats och datum  | Förstudieledarens underskrift  | Namnförtydligande  |

**Referenser**

Baudin, T (2017) 135.000 fler behövs i svensk välfärd nästa mandatperiod. DN Debatt, *Dagens Nyheter*, 180326.

Crowley, M; Tope, D; Joyce Chamberlain, L & Hodson, R, (2010). “Neo-Taylorism at work: occupational change in the post-fordist era”, in *Social problems*, vol. 57(3), pp. 421-447.

Ede, Lena & Rantakeisu, Ulla, (2015). ”Gränslöst arbete? Flexibel arbetstid i äldreomsorgen”, i *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, vol 21(4), pp. 54-68.

Ehlin, M. (2017) *Deltid som otrygghet och strategi. en rapport om deltidsarbete bland kommunals medlemmar.* Kommunal.

Eurofond (2016) The gender employment gap: Challenges and solutions. Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Knocke, W, (1998). *Tendenser och utveckling på kvinnornas arbetsmarknad inom den europeiska gemenskapen- en kartläggning. Arbetslivsrapport 1998:30*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Sundsvalls kommun (2017) Förberedelse inför heltid som norm i Sundsvalls kommun. *Tjänsteskrivelse PN-2017-00015-1*.

Wännemo Lanninger, A & Sundström, M (2014). *Part-time work in the Nordic region. Tema Nord 2014:503*. Copenhagen: Nordic Council of Ministers.

Länsstyrelsen Västernorrland (2011) *Framtid Västernorrland! Regional utvecklingsstrategi för länet 2011-2020*.

Regeringen (2015) En arbetsmiljöstrategi för det moderna arbetslivet 2016–2020. *Regeringens skrivelse*

*2015/16:80.*