

Beslutsunderlag

Ansökan om medel för förstudie

Ansökan skickas till:
Mittuniversitetet och Sundsvalls Kommun
hans-erik.nilsson@miun.se eva-marie.tyberg@sundsvall.se

Namn på förstudie Hälsofrämjande kommunikation på en arbetsplats (Kommunikation för hållbar organisering II)	Datum för start av förstudie 2017-01-30	Datum för avslut förstudie 2017-12-31
Sökt belopp 500 000		

Förstudieledare Catrin Johansson	E-post Catrin.Johansson@miun.se	Mobil 070-554 26 69
Förstudieägare Mittuniversitetet	E-post	Mobil
Avdelning/enhet DEMICOM/CORE, avd. MKV		
Datum 2017-01-23		
Diarienummer		

1. Sammanfattning förstudie

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

Kommunikationens roll för att främja en bra arbetsmiljö och medarbetarhälsa är viktig att undersöka, eftersom tidigare forskning visat ett klart samband mellan väl fungerande intern kommunikation, kommunikativt ledarskap och en god arbetsmiljö och medarbetarhälsa. Samtidigt har Sundsvalls kommun stora utmaningar i form av höga sjuktal och kostnader för ohälsa hos personalen.

I Sundsvalls kommun pågår projektet Hållbart arbetsliv, som syftar till att genom insatser för chefer, särskilda utvecklare och en pilotarbetsplats göra chefer och medarbetare mer medvetna om hälsofrämjande faktorer i arbetslivet för att därigenom försöka påverka organisering för en bättre arbetsmiljö i kommunen.

Förstudien undersöker kommunikationen på pilotarbetsplatsen före, under och efter de särskilda insatserna utifrån faktorer som påverkar organisering och verksamhetsutveckling som kan såväl underlätta som hindra arbetet med en hållbar arbetsmiljö.

Förstudiens syfte är att undersöka hur kommunikationen mellan chef och medarbetare påverkar arbetsmiljön och medarbetarnas hälsa, och hur den kan utformas för att bidra till hälsofrämjande arbetsplatser.

Studien fördjupar och bygger vidare på resultaten från tidigare förstudier: Arbetsmiljökartläggning för hållbar organisering, ht 2015, Kommunikationsfaktorer för hållbar organisering, vt 2016 och Att leda mångkulturella grupper på äldreboenden i Sundsvall, ht 2016.

Ansvarig mottagare för resultatet i Sundsvalls kommun är Anna-Karin Johansson, projektledare för Hållbart arbetsliv och kontaktperson samt Camilla Nilzén, kommunikationsdirektör i Sundsvalls kommun. Ansvarig kontaktperson för Mittuniversitetet är Catrin Johansson, DEMICOM.

Förstudien innebär:

- a) en "nollmätning" av den upplevda arbetsmiljön och kommunikationen mellan chefer och medarbetare på arbetsplatsen
- b) observationer av de hälsofrämjande åtgärder som genomförs på arbetsplatsen
- c) intervjuer med chef och medarbetare om kommunikation, arbetsmiljö och hälsa
- d) mätning och utvärdering av arbetsmiljön och kommunikationen mellan chefer och medarbetare på arbetsplatsen efter genomförda hälsofrämjande åtgärder
- e) slutsatser och rekommendationer för kommunikativa arbetssätt för en hållbar arbetsmiljö
- f) rekommendationer för fortsatt forskning

Studien genomförs under perioden 1 februari till 31 december 2017, och resultaten kommer att ligga till grund för flera forskningsansökningar under 2017: FORTE, Synergi (KK-stiftelsen) och AFA Försäkring. Förstudien omfattar 500 000 kr.

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

2. 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 syfte är att undersöka hur kommunikationen mellan chef och medarbetare påverkar arbetsmiljön och medarbetarnas hälsa, och hur den kan utformas för att bidra till hälsofrämjande arbetsplatser.

Mål

Målet med studien är att kartlägga kommunikationens effekter under ett förändringsarbete på en arbetsplats, ett äldreboende i Sundsvallskommun som är pilotarbetsplats i projektet Hållbart arbetsliv, och använda denna kunskap i det fortsatta hälsofrämjande arbetet inom andra enheter i Sundsvalls kommun.

Den kunskap som utvecklas i studien kommer tillsammans med resultaten från de tidigare förstudierna att kommuniceras via en publikation med allmän spridning på svenska och i en artikel i en internationell forskartidskrift och kommer att användas som ett underlag i kommande externa forskningsansökningar.

Målgrupp

Resultatet är tänkt att användas av flera målgrupper: den första målgruppen är personalen på den studerade arbetsplatsen, som direkt kan använda resultatet i sitt förändringsarbete. Den andra målgruppen är deltagarna i projektet Hållbart arbetsliv, där resultaten av studien och rekommendationerna kan användas. Kommunikationsnätverket, HR-samrådet och Projekt- och Styrgrupp för SAMklang, HR- och Kommunikationsavdelningarna inom Sundsvalls kommun är en tredje målgrupp som kan använda resultatet vid utformningen av utbildningar för chefer och medarbetare. Den fjärde målgruppen är forskare inom området hållbar organisering (organisation, arbetsmiljö- och kommunikationsområdena).

Projektet Hållbart arbetsliv inom Sundsvalls Kommun

I projektet Hållbart arbetsliv är ett av målen att ta fram en modell för certifiering av en hälsofrämjande arbetsplats (delmål 3). Det görs på en specifik arbetsplats: äldreboendet Tomtegränd som har 28 anställda. Det innebär att chef och två medarbetare deltar i utbildning i hälsofrämjande ledarskap och organisation inom projektet Hållbart arbetsliv och omsätter kunskapen på sin arbetsplats. Hälsovägledare stödjer processen på plats i verksamheten, och utbildningsdagar

genomförs för hela personalen i kommunikation och kommunikationsverktyg. Syftet är att utbilda hela arbetslaget i teorier och metoder för en hälsofrämjande arbetsplats, och få hela gruppen att förflytta sig ”från riskzon till friskzon”.

Utvecklingsinsatsen på arbetsplatsen ska stärka arbetsgruppens interna kommunikation, medinflytande och engagemang och efter den ska deltagarna kunna a) tillämpa hälsofrämjande verktyg och metoder i arbetsvardagen, b) ha ökad samsyn och förstärkt upplevelse av en god arbetsplats, c) ha utvecklat sin kommunikativa kompetens, förmåga till aktivt lyssnande och ett coachande förhållningssätt, d) ha ökad självkänedom om sina egna utvecklingsområden, e) ha ökat sin kompetens om den egna hälsans betydelse för arbetsliv och privatliv, f) ta fram ett utkast för certifiering av en hälsofrämjande arbetsplats, g) ta fram en gemensam handlingsplan för att bibehålla och utveckla en hälsofrämjande arbetsplats (Projektplan för Hållbart arbetsliv).

Vetenskaplig metod

För att i den här förstudien uppfylla syftet att undersöka kommunikationens samband med arbetsmiljön används en kombination av enkäter och intervjuer med chef och medarbetare före, under och efter de konkreta insatserna inom projektet Hållbart arbetsliv. Enkäter och intervjuer omfattar frågor om hur chef och medarbetare uppfattar kommunikationen, sin arbetsmiljö och upplevda hälsa.

Enkäterna syftar till att ge en generell bild av hur kommunikationen och arbetsmiljön uppfattas och omfattar alla medarbetare. Genom enkäterna vill vi också följa utvecklingen på arbetsplatsen genom att ställa samma frågor vid flera tillfällen.

Intervjuer kompletterar enkäterna genom att man på ett mer ingående sätt kan analysera hur chef och medarbetare resonerar och uppfattar de hälsofrämjande åtgärderna och kommunikationen på arbetsplatsen. Förändringar i organisationer sker i en process där människors attityder och tankar omsätts till diskurser (ord, samtal och texter) som därefter blir handling. Därför är intervjuer som ger ett material som kan användas för att analysera denna process en fördelaktig metod att använda i studien för att komplettera den generella bilden av förändringen.

Avgränsning

Studien är en fallstudie som omfattar en arbetsplats med 28 medarbetare, och analyserar inte insatserna inom projektet Hållbart arbetsliv generellt inom Sundsvalls kommun.

Resultat efter att förstudiefasen är genomförd

Studien kommer att visa vilka kommunikativa och hälsofrämjande åtgärder som har genomförts och vilka effekter chef och medarbetare upplever av dessa åtgärder när det gäller kommunikation, arbetsmiljö och hälsa på den undersökta arbetsplatsen.

3. Behov/efterfrågan i regionens näringsliv och samhälle

I Västernorrland och Sundsvalls kommun är sjukfrånvaron generellt högre än riksgenomsnittet. Inom delar av Sundsvalls kommuns verksamhet (särskilt socialförvaltningen och barn- och utbildning) är sjukfrånvaron mycket hög. På den arbetsplats där förstudien kommer att genomföras uppgår 98

procent att de känner sig trötta och utarbetade efter arbetsdagens slut. Bemötandet gentemot och från andra skiljer sig markant, där medarbetarna uppger att de visar andra respekt (92 procent), men inte blir bemötta med respekt (60 procent). Flertalet uppger att de känner sig stressade (80 procent), ungefär hälften har sömnsvårigheter och 40 procent upplever rygg- och nackbesvär. Sjukfrånvaron är närmare 20 procent.

I Arbetsmiljöverkets rapport "Arbetsorsakade besvär 2014" (Rapport 2014:4), beskrivs att organisatoriska och sociala faktorer är den näst mest dominerande orsaken till arbetssjukdomar. Drygt var fjärde anmälan uppges orsakad av organisatoriska eller sociala faktorer, dvs. psykosocial arbetsmiljö. Det kan handla om alltför mycket arbete eller för hög arbetstakt, samt om problem i relationerna på arbetsplatsen. En tredjedel av den totala ökningen av anmälda arbetssjukdomar finns inom sektorerna vård och omsorg samt sociala tjänster, där kvinnors anmälningar ökar mest (jfr. Arbetsmiljöstatistisk rapport 2014:1). Rapporter från SBU, Statens beredning för medicinsk utvärdering (rapport 216 och 223) visar att den psykosociala arbetsmiljön har betydelse för sömnstörningar och utvecklandet av symtom på depression och utmattningssyndrom.

Årligen innebär sjukfrånvaron i Sundsvalls kommun en kostnad på drygt 300 miljoner kronor. Det är ett stort problem som kommunen delar med många andra kommuner, offentliga verksamheter och företag i landet. Hög sjukfrånvaro innebär inte enbart stora kostnader och effektivitetsförluster för de enskilda organisationerna. Det innebär också ett stort mänskligt lidande och psykisk ohälsa, som i sin tur genererar höga vårdrelaterade kostnader, liksom försämrad möjlighet till kompetensförsörjning och en ökning av sociala problem samt sämre kvalitet på de tjänster som erbjuds kommuninvånarna.

Forskningen om hållbara organisationer är med bakgrund av detta viktig, såväl för individer som för Sundsvalls kommun, och organisationer i regionen och landet i stort.

4. Kartläggning kompetens och verksamhet Mittuniversitetet

Mittuniversitetets forskning har under det senaste året utvecklats mot att bidra till att studera hållbara organisationer, och de kommunikativa faktorer som påverkar hållbar organisering. Förstudien fördjupar och bygger vidare på tidigare resultat inom avtalet mellan Mittuniversitetet och Sundsvalls kommun: Arbetsmiljökartläggning för hållbar organisering, ht 2015, Kommunikationsfaktorer för hållbar organisering, vt 2016 och Att leda mångkulturella grupper på äldreboenden i Sundsvall, ht 2016.

I den förstudie vi föreslår inkluderas forskare inom kommunikationsvetenskap, med specialkompetens inom området organisationskommunikation och kommunikation för hållbar organisering samt inom företagsekonomi, kvalitetsteknik och sociologi med specialkompetens inom arbetsmiljö, hälsa och hållbar organisering.

Forskargruppen CORE vid forskningscentret DEMICOM vid Mittuniversitetet har under 15 år studerat olika aspekter av kommunikation inom organisationer som är relevanta för den här studien. Det gäller särskilt studier av förändringskommunikation, kommunikativt ledarskap och dess relation till förändringsbenägenhet och hälsosamma arbetsplatser (Bäckström, Ingelsson, & Johansson, 2014; Grandien & Johansson, 2012; Heide, Johansson, & Simonsson, 2012; Johansson, 2003, 2011, 2015; Johansson & Heide, 2008a, 2008b; Johansson, Miller, & Hamrin, 2014; Olsson & Johansson, 2013).

Inom ämnet kvalitetsteknik har bl. a. Ingela Bäckström studerat hur organisationskulturer kan förändras och bli mer hälsosamma genom hälsofrämjande åtgärder (Bäckström, Lagrosen & Eriksson, 2014). Hon har också tillsammans med andra forskare visat att 'Engagerat ledarskap' och 'Allas delaktighet' är viktiga värderingar inom kvalitetsledning för att skapa hållbar hälsa bland medarbetarna (Lagrosen, 2004, Lagrosen et al., 2007, Bäckström, 2009). Utifrån detta har de gjort undersökningar för att utröna vilka dimensioner dessa värderingar består av d.v.s. vad ingår i värderingarna Engagerat ledarskap och Allas delaktighet (Bäckström, 2009, Lagrosen et al., 2012). Dessa analyser visade att värderingen Engagerat ledarskap består av dimensionerna; empati, närvaro och kommunikation, integritet samt kontinuitet. Analyserna visade också att värderingen Allas delaktighet består av dimensionerna; bli informerade, inflytande och utveckling. (Lagrosen et al., 2010). Utifrån dessa resultat togs en enkät fram (Bäckström, 2009, Lagrosen et al., 2012). Enkäten har använts vid ett flertal tillfällen bl.a. för att mäta effekten av hälsofrämjande aktiviteten och olika kvalitetsinitiativ (Bäckström et al., 2012). Den mäter om medarbetarna uppfattar att dessa dimensioner finns i organisationen och i så fall till vilken utsträckning samt hur medarbetarna uppfattar sin egen hälsa. På så sätt identifieras även förbättringsområden.

Inom sociologi har Malin Bolin studerat organiserings betydelse för anställdas arbetsvillkor och hälsa (Bolin, 2015) genom kartläggning av arbetsplatsers organisatoriska utformning av arbetsdelning, beslutsstruktur, styrsystem och flexibilitetsstrategier (Bolin & Härenstam, 2008) och hur organisering bidrar till skillnader i anställdas arbetsvillkor och hälsa (Bolin & Höckertin, 2010; Nordin & Bolin, 2014; Elwér, Harryson, Bolin, Hammarström, 2013, Marklund, Bolin & Von Essen, 2008).

Edith Andresen studerar hållbar organisering inom ämnet företagsekonomi och har flera pågående publikationer. Gustav Lidén deltar med sin kompetens kring politiskt styrda organisationer och deras verksamhet utifrån ett statsvetenskapligt perspektiv. Särskilda villkor råder för politiskt styrda organisationer. Politiska förutsättningar kan snabbt ändras. Teman som handlingsutrymme, ansvarsutkrävande, delegation och tydlighet i politiska beslut kan tänkas inverka på kommunala medarbetares upplevelse av arbetsvillkor. Särskilt betonas detta i en kommunal kontext som idag kännetecknas av nya styrningsmodeller (Hedlund & Montin, 2009), präglade av faktorer som new public management, en tilltagande globalisering och alltmer utmanande uppdrag (Montin, 2007) som innebär stora förändringar för den kommunala sektorn. Ett av huvudresultaten från det tidigare finansierade "Hållbar organisering" visade också att politiska omständigheter av denna karaktär har betydelse för hur medarbetare upplever sin arbetssituation men också att omfattningen av denna påverkan varierar de stora organisation som kommuner är.

Kunskapen om kopplingen mellan kommunikation och arbetsmiljö är hittills relativt utvecklad, och här finns fortfarande kompetens som behöver utvecklas. Tack vare forskargruppens sammansättning kan olika ämnesområden och perspektiv som berör kommunikation, hållbar organisering och medarbetarhälsa integreras i studien.

5. Koppling övergripande strategier

Hållbar tillväxt är ett långsiktigt mål i Sundsvalls kommuns tillväxtstrategi RIKARE. 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. En hållbar organisering av kommunens verksamhet är nödvändigt för att tillgodose detta och borgar för hållbar utveckling även av humankapitalet.

Denna förstudie syftar till att ta fram kunskap som bidrar till denna strategi. Dessutom behöver kommunen arbeta aktivt för att minska kostnaderna för den höga sjukfrånvaron. Förstudien ligger även väl i linje med kommunen projektidé för ett friskare Sundsvall i vilken kommunen vill pröva nya metoder riktade mot organisation, chefer och medarbetare i sin hälsosatsning för att bli en attraktiv och hälsofrämjande organisation.

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*. I forskningsstrategin som togs fram 2015 för forskningscentret DEMICOM framgår att forskningen som rör demokrati och kommunikation i samhället och dess organisationer är strategiskt viktig för Mittuniversitetet eftersom den i hög grad svarar mot såväl inomvetenskapliga som samhällreliga behov, och är nationellt ledande och internationellt erkänd. Profilmrådet Kommunikationens demokratiska värden rör forskning om kommunikation som ett grundläggande verktyg för att skapa, utveckla och leda olika typer av organisationer, såväl myndigheter som andra offentliga organisationer och privata företag. Kunskapen om kommunikationens betydelse för ledarskap är viktig för att skapa hållbara, innovativa och friska organisationer. DEMICOM utvecklar på flera av dessa områden ny kunskap som är banbrytande ur ett internationellt perspektiv och av stor samhällsrelevans. Forskningen belyser även de värden som kommunikationen skapar genom att belysa relationen mellan kommunikationsinsatser och effekter i organisationer och i samhället. Området efterfrågas i stor utsträckning inom kommunikationsbranschen, och det är ett område som är underutvecklat i internationellt perspektiv.

Studien kommer att bidra med kunskap till Sundsvalls kommun, som även kan vara överförbar till andra organisationer och kommer att bidra till den internationella forskningen. Den ligger därmed i linje med strategin om hög akademisk kvalitet och samhällsrelevans.

6. Koppling framtida profilområde

Hållbar organisering är ett område som nu har börjat utvecklas genom tvärvetenskapligt samarbete och fungerar sammanhållande för flera discipliner inom Mittuniversitetet: företagsekonomi, sociologi, genusvetenskap, statsvetenskap, medie- och kommunikationsvetenskap, kvalitetsteknik och informatik. Det har stor potential att bli ett framgångsrikt kluster av forskare som bidrar till såväl akademisk forskning av hög internationell kvalitet som samhällsnyttig forskning som gör skillnad. Det har kopplingar till flera av Mittuniversitetets forskningscenter och grupper (DEMICOM, Center för forskning om demokrati och kommunikation, CER, Centrum för forskning om ekonomiska relationer, Forskargruppen i Kvalitetsteknik, FGV, Forum för genusvetenskap, RCR, Centrum för risk- och krisforskning, CRIDIT, forskargruppen för kritiska studier av digital teknik och samhällsorganisering.

I det nya Nätverk för Hållbar utveckling som nu håller på att skapas inom Mittuniversitetet kan forskarna bidra med bl. a. sociala, kulturella och kommunikationsvetenskapliga perspektiv.

7. Relation forskning och R&D nationellt och internationellt

Området Hållbar organisering har ännu inte etablerats som ett tydligt och sammanhållet forskningsområde internationellt. Det finns vad vi har kunnat se inte heller några studier av ett förändringsarbete som inkluderar kommunikation och arbetsmiljö, vilket gör att denna förstudie skulle kunna bidra till utvecklingen inom forskningsområdet genom att lyfta fram och belysa de kommunikationsfaktorer som bidrar till respektive hindrar en hälsofrämjande arbetsplats.

I en kunskapsöversikt från Arbetsmiljöverket "Den goda arbetsmiljön och dess indikatorer", 2012:7, lyfts ett antal faktorer som kännetecknar god arbetsmiljö fram. De mest frekvent omnämnda faktorerna är: positiva, tillgängliga och rättvisa ledare; utvecklad kommunikation; samarbete/teamarbete; positivt, socialt klimat; medinflytande/delaktighet; autonomi/empowerment; rolltydlighet med tydliga förväntningar och mål; erkännande; att utvecklas och växa i arbetet; lagom arbetstempo och arbetsbelastning; administrativt och/eller personligt stöd i arbetet; bra fysisk arbetsmiljö samt bra relationer till intressenterna (s. 4). Flera av dessa faktorer har stöd inom den internationellt ledande kommunikationsvetenskapliga forskningen, särskilt forskningen om kommunikativt ledarskap och kommunikation vid organisationsförändringar (Johansson, 2015; Johansson et al., 2014; Stoltzfus, Stohl, & Seibold, 2011). Samtidigt framgår det i Arbetsmiljöverkets rapport att "de beteendevetenskapliga disciplinerna, i synnerhet positiv psykologi, intar en ledande position vad gäller forskning och utveckling inom området (Arbetsmiljöverket, Rapport 2012:7).

Man konstaterar även att det finns ett behov av fortsatt forskning kring olika aspekter på god arbetsmiljö, framför allt gällande hur arbetsplatser kan utformas för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Utveckling av organisatoriska interventioner hämmas av bristande kunskap kring vad som kännetecknar friska arbetsplatser, och ökad kunskap om organisatoriska faktorerens betydelse har framförts som nödvändig för att minska könsskillnaderna i arbetsvillkor (Sverke m.fl 2016). Studier av chefers villkor inom offentlig sektor visar att chefer ges olika organisatoriska förutsättningar att utöva chefs- och ledarskap i verksamheter som kodas som kvinnliga respektive manliga (Forsberg Kankkunen, 2009) och bidrar till sämre arbetsvillkor, ohälsa och hög personalomsättning bland chefer i kvinnliga verksamheter (oavsett chefers kön) (Corin & Björk, 2016).

Inom forskningsområdet kommunikation i organisationer har man länge studerat bland annat hur dialog bidrar till organisationsförändring (Christensen, 2014; Kellett, 1999) och hur kritisk uppåtgående kommunikation är central för att upptäcka och åtgärda problem (Tourish & Robson, 2003) men även hur (bristande) kommunikation kan bidra till negativa effekter i organisationer (Tourish, 2013; Tourish, Paulsen, Hobman, & Bordia, 2004). På senare tid har studier visat hur kommunikativt ledarskap kan bidra till ökad medarbetarhälsa (Bäckström et al., 2014; Bäckström, Ingelsson, & Johansson, 2016).

8. Relationer andra aktiviteter

Förstudien kompletterar Sundsvalls kommuns projekt Hållbart arbetsliv, genom att särskilt studera vilka kommunikativa åtgärder som har effekter på det hälsofrämjande arbetet på den undersökta arbetsplatsen. Den är en viktig pusselbit i utvecklingen av forskningsområdet Hållbar organisering inom Mittuniversitetet.

9. Partner och andra aktörer

Partners finns dels inom Mittuniversitetet, där bland annat forskare ovan nämnda center och grupper studerar hållbar organisering och hälsosamma arbetsplatser och samarbetar för att utveckla större forskningsansökningar.

Forskargruppen har även internationella partners som aktivt bidrar till forskargruppen CORE inom DEMICOM. Ett samarbete som är direkt relevant är ett projekt om Motsättningar och spänningar vid organisationsförändring som sker i samarbete med professor Linda L. Putnam, University of California Santa Barbara. Ett annat samarbete studerar utvecklingen av kollektiv kapacitet för att hantera kriser i samarbete med Dr. Jody L. Jahn, University of Colorado. Forskargruppen har även ett nätverkssamarbete med företagen AB Volvo, Sandvik och Electrolux som tidigare samverkat inom gemensamma forskningsprojekt, och som nu väntar på eventuell ny finansiering från KK-stiftelsen för att fortsätta den gemensamma forskningen om Kommunikativt ledarskap.

10. Samhällseffekter

På ett lokalt plan kommer förstudiens resultat att specifikt kunna anpassas och användas inom Sundsvalls kommun. Den kunskap som tas fram i forskningsprojekten behöver anpassas till organisationers specifika förutsättningar. Genom att integrera kunskapen i ledarutbildningar och workshops kan ledare och medarbetare bidra i arbetet med en hälsofrämjande arbetsplats, och hållbar organisering i form av en god arbetsmiljö.

De samhällseffekter som generas av forskningen i den här förstudien är inte omedelbart mätbara, men genereras på längre sikt. Därför är det också viktigt att utöka studien till att omfatta fler organisationer (genom större externfinansierade forskningsprojekt) för att kunna utvärdera effekter på kort och lång sikt i ett samhällsperspektiv, något som ligger utanför denna förstudies ram.

Kommunikationen om projektets resultat förväntas leda till att fler organisationer aktivt börjar använda resultaten i sitt arbete med kommunikation för hållbar organisering och en god arbetsmiljö.

Som exempel kan nämnas att resultaten från projektet Kommunikativt ledarskap som genomfördes 2011-2014 har rönt mycket stort intresse och nu tillämpas inte bara i de företag som deltog i projektet, utan även andra organisationer som ligger långt framme i sitt kommunikativa arbete.

11. Kommunikationsplan

I alla projekt ingår per automatik synlighet på miun.se via en projektbeskrivning: www.miun.se/samverkansundsvall. All annan kommunikation ska planeras in i syfte att säkerställa att synliggöra och nyttiggöra projektets leverans.

Fyll i kommunikationsinsatser som ni avser genomföra, ex pressmeddelande/nyhetsbrev då resultat finns, seminarier/möte med samverkanspartners, foldrar eller broschyrer för att presentera projektet eller resultat för olika målgrupper, sociala medier för att kommunicera med intresserade, fotograferingar, filmer och poddar. Kontakta din forskningskommunikatör om du behöver stöd när du fyller i mallen.

Det som är kursivt är exempel

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

Kommunikationsinsats	Målgrupp	Tidpunkt	Externa kostnader	Ansvar
Om projektet – innehåll och mål Pressmeddelande	Allmänhet/medier	2017-02	Stöd från forskningskommunikatör	Projektledare
Om projektet – innehåll och mål Info på Mittuniversitetets webbsida och Sundsvalls kommuns webbsida	Partners, Medborgare, Anställda på Mittuniversitetet och i Sundsvalls kommun	2017-02	Stöd från forskningskommunikatör	Webbredaktör Sundsvalls kommun, forskningskommunikatör Mittuniversitetet
Om projektet – innehåll och mål Info till Sveriges kommunikatörers nyhetsbrev	Yrkesverksamma/bransch	2017-02	Stöd från forskningskommunikatör	Projektledare
Om projektet – resultat Pressmeddelande	Allmänhet/medier	2017-11	Stöd från forskningskommunikatör	Projektledare
Om projektet – resultat Info på Mittuniversitetets webbsida och Sundsvalls kommuns webbsida	Partners, Medborgare, Anställda på Mittuniversitetet och i Sundsvalls kommun	2017-11	Stöd från forskningskommunikatör och	Webbredaktör Sundsvalls kommun, forskningskommunikatör Mittuniversitetet
Om projektet – innehåll och mål Info till Sveriges kommunikatörers nyhetsbrev	Yrkesverksamma/bransch	2017-11	Stöd från forskningskommunikatör	Projektledare

Rapport om resultaten på svenska	Yrkesverksamma/bransch, forskare	2017-12	Stöd från DEMICOMs forskningsadministratör	Projektledare
---	----------------------------------	---------	--	---------------

12. 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.

Forskargruppen består av en operativ projektgrupp ansvarig för genomförandet av studien:

Catrin Johansson, professor organisationers kommunikation, DEMICOM (projektledare), 100h

Christina Grandien, Dr. strategisk kommunikation, DEMICOM, 120h

Malin Bolin, Dr. sociologi, 120h

Anna-Karin Johansson, Projektledare Hållbart arbetsliv, Sundsvalls kommun

Samt en analysgrupp, som deltar i utformningen av undersökningsinstrumentet: enkät och intervjufrågor, analys och rapportskrivande:

Edith Andrésen, Dr. företagsekonomi, CER, 50h

Ingela Bäckström, docent Kvalitetsteknik, DEMICOM, 50h

Solange Hamrin, Dr. organisationers kommunikation, DEMICOM, 50h

Gustav Lidén, Dr. statsvetenskap, 50h

13. Planerade aktiviteter, tidplan och kostnader

Beskriv aktiviteter, tidplan och kostnader för förstudiefas

Aktivitet	Start	Slut	Kostnad SEK
Projektledning	2017-02-01	2017-12-30	30 000
Planering av genomförande, utveckling av enkät och intervjufrågor	2017-02-01	2017-02-28	50 000
Genomförande av enkäter och intervjuer	2017-03-01	2017-11-30	120 000
Analys och sammanställning av resultat (rapport och artikel)	2017-04-01	2017-12-31	200 000

Seminarier om projektet	2017-05-19	2017-11-30	20 000
Extern kommunikation om resultaten	2017-10-01	2017-11-30	20 000
Skrivande ny ansökan	2017-10-01	2017-12-31	60 000
Summa			500 000

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
Implementering Hälsöfrämjande arbetsplats i Sundsvalls kommun	2017-	
Forskningsansökningar AFA, FORTE, Synergi	Pågående 2016-	2017-12-31
Utveckling av profilområde Hållbar utveckling inom Mittuniversitetet	November 2015 - pågående	

14. Risker

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

Risk	Åtgärd
Projektet beroende av att projektet Hållbart arbetsliv löper enligt plan	Regelbunden kommunikation mellan projektledarna
Kompetensen hos forskargruppen central – risk vid sjukdom eller frånvaro	Svårt att åtgärda med ersättare, men andra forskare som kan bidra finns, omfördelning av resurser
Tekniska problem, datorer, datorsystem	Säker lagring av data, uppdatering av system

15. 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, 23 januari, 2017		Catrin Johansson
-----------------------------	--	------------------

.....
Plats och datum	Förstudieledarens underskrift	Namnförtydligande

Referenser

Särskilda villkor råder för politiskt styra organisationer. Politiska förutsättningar kan snabbt ändras. Teman som handlingsutrymme, ansvarsutkrävande, delegation och tydlighet i politiska beslut kan tänkas inverka på kommunala medarbetares upplevelse av arbetsvillkor. Särskilt betonas detta i en kommunal kontext som idag kännetecknas av nya styrningsmodeller (Hedlund & Montin, 2009), präglade av faktorer som new public management, en tilltagande globalisering och alltmer utmanande uppdrag (Montin, 2007) som innebär stora förändringar för den kommunala sektorn. Ett av huvudresultaten från det tidigare finansierade "Hållbar organisering" visade också att politiska omständigheter av denna karaktär har betydelse för hur medarbetare upplever sin arbetssituation men också att omfattningen av denna påverkan varierar de stora organisation som kommuner är.

- Bolin, M. (2015). Friska arbetsplatser : Organisationens betydelse för jämlik arbetsmiljö. I Sprickor, öppningar och krackeleringar : nya perspektiv på arbetsmiljö. Sundsvall : Mittuniversitetet (Genusstudier vid Mittuniversitetet). S. 179-205.
- Bolin, M och Höckertin C (2010) Organiseringens betydelse för sociala relationer, in Härenstam, A. & Bejerot, E. (eds.) Sociala relationer i arbetslivet, Malmö: Gleerups förlag.
- Bolin, M och Härenstam, A (2008) An empirical study of bureaucratic and post-bureaucratic characteristics in 90 workplaces. *Economic and Industrial Democracy*, 29 (4), 541-564.
- Bäckström, I., Ingelsson, P., & Johansson, C. (2014). Health related quality management values and key principles of communicative leadership – are they the same? *Quality Innovation Prosperity*, 18(1), 59-72. doi: 10.12776/QIP.V18I1.326
- Bäckström, I. (2009). On the relationship between sustainable health and quality management: leadership and organizational behaviours from Swedish organizations. Doctoral Thesis. Östersund: Department of Engineering and Sustainable Development, Mid Sweden University
- Bäckström, I. Eriksson, L. and Lagrosen, Y. (2012). A health-related quality management approach to evaluating health promotion activities, *International Journal of Quality and Service Sciences*, Vol. 4 No 1, pp.76 – 85.
- Bäckström, I. , Lagrosen, Y. & Eriksson, L. (2014). Change of the quality management culture through health-promotion activities?. *Total quality management and business excellence* (Online), vol. 25: 11-12, ss. 1236-1246.
- Bäckström, I., Ingelsson, P., & Johansson, C. (2016). How Communicative Leadership influences co-workers' health – A Quality Management perspective. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 8(2), 143-158. Doi:abs:10.1108/IJQSS-08-2015-0059.
- Christensen, M. (2014). Communication as a Strategic Tool in Change Processes. *International Journal of Business Communication*, 51(4), 359-385. doi:10.1177/2329488414525442.
- Corin, L. & Björk, L. (2016). Job demands and job resources in human service managerial work. An external assessment through work content analysis. *Nordic Journal of Working Life*, 6:4, December 2016. doi: 10.19154/njwls.v6i4.5610
- Forsberg Kankkunen, T. (2009). Två kommunala rum. Ledningsarbete I genusmärkta tekniska respektive omsorgs- och utbildningsverksamheter. *Stockholm Studies in Sociology*. New series 36. Stockholm: Stockholms universitet.
- Grandien, C., & Johansson, C. (2012). Institutionalization of communication management – A theoretical framework. *Corporate Communications: An International Journal*, 17(2), 209-227. doi:10.1108/13563281211220247
- Hedlund, G. & Montin, S., red. (2009). *Governance på svenska*. Santérus Academic Press Sweden: Stockholm.
- Heide, M., Johansson, C., & Simonsson, C. (2012). *Kommunikation i organisationer*. Malmö: Liber.

- Johansson, C. (2003). *Visioner och verkligheter. Kommunikationen om företagets strategi*. Uppsala: Uppsala universitet.
- Johansson, C. (2011). Kommunikation vid organisationsförändringar. In J. Falkheimer & M. Heide (Eds.), *Avancerad strategisk kommunikation: Under utgivning*.
- Johansson, C. (2015). Empowering employees through communicative leadership. In G. Goncalves, I. Somerville, & A. Melo (Eds.), *Organizational and Strategic Communication Research: Communication for Empowerment* (pp. 85-110). Covilha: LabCom.
- Johansson, C., & Heide, M. (2008a). Speaking of change: three communication approaches in studies of organizational change. *Corporate Communications: An International Journal*, 13(3), 288-305.
- Johansson, C., & Heide, M. (Eds.). (2008b). *Kommunikation i förändringsprocesser*. Malmö: Liber.
- Johansson, C., Miller, V. D., & Hamrin, S. (2014). Conceptualizing communicative leadership – A framework for analysing and developing leaders' communication competence. *Corporate Communication: An International Journal*, 19(2), 147-165. doi:10.1108/CCIJ-02-2013-0007
- Kellett, P. M. (1999). Dialogue and dialectics in managing organizational change: The case of a mission-based transformation. *Southern Communication Journal*, 64(3), 211-231. doi:10.1080/10417949909373135
- Lagrosen, Y. (2004), "Exploring the effects of TQM on employee health", *Journal of Management Systems*, Vol. 16 No. 3, pp. 1-10.
- Lagrosen, Y., Bäckström, I. and Lagrosen, S. (2007), "Quality management and health – a double connection", *International Journal of Quality and Reliability Management*, Vol. 24 No. 1, pp. 49-61.
- Lagrosen, Y., Bäckström, I. and Lagrosen, S. (2010). The relationship between quality management and employee health - exploring the underlying dimensions. *International Journal of Productivity and Quality Management*, Vol. 5, No. 2.
- Lagrosen, Y., Bäckström, I. and Wiklund, H. (2012). A proposed approach for measuring health-related quality management. *The TQM Journal*, Vol. 24, No 1 p. 59-71.
- Marklund, S., Bolin, M. & von Essen, J. (2008). Can individual health differences be explained by workplace characteristics?--A multilevel analysis.. *Social Science and Medicine*, vol. 66: 3, ss. 650-62.
- Montin, S. (2007). *Moderna kommuner*. Liber: Malmö.
- Nordin, M och Bolin, M (2014) Do sex differences in the association between work exposure and health in the manufacturing industry depend on work context? Results from the WOLF-study, *Psychology*, vol.5 (8), 896-907.
- Olsson, J., & Johansson, C. (2013). *Kommunikationens värde i offentlig verksamhet. Demicom rapport nr 10* (Demicom rapport nr 10). Retrieved from Sundsvall: Projektplan för Hållbart arbetsliv, Sundsvalls kommun.
- Stoltzfus, K., Stohl, C., & Seibold, D. R. (2011). Managing organizational change: paradoxical problems, solutions, and consequences. *Journal of Organizational Change Management*, 24(3), 349-367. doi:10.1108/095348111111132749
- Sverke, M., Falkenberg, H., Kecklund, G., Magnusson Hanson, L., Lindfors, P. (2016) Kvinnors och mäns arbetsvillkor: Betydelsen av organisatoriska faktorer och psykosocial arbetsmiljö för arbets- och hälsorelaterade utfall. *Kunskapssammanställning 2016:2*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Tourish, D. (2013). *The dark side of transformational leadership: A critical perspective*. Hove: Routledge.
- Tourish, D., Paulsen, N., Hobman, E., & Bordia, P. (2004). The downsides of downsizing. Communication processes and information needs in the aftermath of a workforce reduction strategy. *Management Communication Quarterly*, 17(4), 485-516. doi:10.1177/0893318903262241

Tourish, D., & Robson, P. (2003). Critical upward feedback in organisations: Processes, problems and implications for communication management. *Journal of Communication Management*, 8(2), 150-167.