

# SAMHÄLLSKONTRAKTET



*Förslag till Samhällskontraktets styrelse 2018-01-19 efter dialog i Framtidens arbetslivs styrgrupp*

## **Verksamhetsplan 2018 för Framtidens arbetsliv inom Samhällskontraktet**

### **Inledning**

Målet för samverkansområdet Framtidens arbetsliv (FA) är att bidra till en välfärdssektor som kan erbjuda ett hållbart arbetsliv och som har förmåga att attrahera och försörja sin organisation med rätt kompetens. Framtidens arbetsliv är en mötesplats mellan högskolan och andra aktörer i offentlig sektor för dialog, kunskapsutveckling och samverkan kring hur arbetsgivare i välfärdssektorn kan rekrytera, behålla och utveckla sina medarbetare. Samverkansområdet skapar värde och nytta genom att bidra till ökad kunskap om förutsättningarna för kompetensförsörjning genom ett hållbart arbetsliv samt genom att initiera och sprida forskning om arbetslivet inom välfärdssektorn. Vidare fångar samverkansområdet upp och kanaliserar landstingens och kommunernas behov av kompetensutvecklingsinsatser där de finner en nytta att göra det gemensamt. Framtidens arbetsliv vill medverka till att öka intresset för yrken och jobb i välfärdssektorn och regionen men även medverka till att öka intresset bland potentiella studenter för MDH:s utbildningar av relevans för välfärdssektorn.

### **1. Framtidens arbetslivs mål i relation till SK:s övergripande mål**

*SK mål 1:* Höja kompetensnivån i regionen

Se delmål 2.2: Forsknings- och utvecklingsprogrammet VÄLKOM samt delmål 2.3: Forskning och utvärdering för högre chefsutbildning

*SK mål 2:* Stärka forskning och utbildning vid Mälardalens högskola

Se delmål 2.2: Forsknings- och utvecklingsprogrammet VÄLKOM samt delmål 2.3: Forskning och utvärdering för högre chefsutbildning

*SK mål 3:* Utveckla verksamheter och medarbetare inom offentlig sektor

Se delmål 2.2: Forsknings- och utvecklingsprogrammet VÄLKOM samt delmål 2.3: Forskning och utvärdering för högre chefsutbildning

*SK mål 4:* Skapa goda relationer i samverkan mellan högskolan och aktörer i offentlig sektor

Se delmål 2.1: Samverkansområdet som mötesplats

## 2. Verksamhet och aktiviteter

Framtidens arbetsliv strävar mot Samhällskontraktets övergripande mål genom följande aktiviteter.

### 2.1 Samverkansområdet som mötesplats

Mål 2.1.1 Samverkansområdet ska fördjupa samarbetet och samverkan mellan kommunernas och landstingens HR-direktörer tillsammans med MDH.

Mål 2.1.2 Samtliga parter bidrar aktivt med relevanta frågor till dagordningen inför och vid styrgruppens möten.

*Aktiviteter kopplade till delmål 2.1*

- *Undersöka eventuella samverkansmöjligheter med Mälardalens kompetenscentrum för hälsa och välfärd (MKHV).*
- *Undersöka möjligheter att bygga strukturer i form av arbetsgrupper under styrgruppen som inkluderar representanter från Samhällskontraktets organisationer.*
- *Fördjupa diskussionerna kring frågor rörande: Organisation och tillitsbaserad styrning, ett hållbart arbetsliv och framtidens organisationskultur utifrån forskning inom VÄLKOM.*

### 2.2 Forsknings- och utvecklingsprogrammet VÄLKOM (se bilaga 1)

De långsiktiga målen med forsknings- och utvecklingsprogrammet VÄLKOM är att skapa förutsättningar för långsiktig kompetensförsörjning till välfärdssektorn, minska oönskad personalomsättning i kommuner och landsting samt att förbereda och stärka studenter i övergången mellan studier och arbete. VÄLKOM kommer att bygga vidare på tidigare studier som genomförts inom VÄLKOM (se sammanfattning).

Mål 2.2.1 Fortsatt spridning av information om VÄLKOM inom respektive verksamheter.

Mål 2.2.2 Fortsatt information om preliminära resultat till lokala och regionala aktörer.

Mål 2.2.3 Att forskargruppen har slutfört etikansökan, praktiska förberedelser, rekrytering av deltagare, genomförande av datainsamling och analyser.

*Aktiviteter kopplade till delmål 2.2*

- *Förmedla kontakter till VÄLKOM:s forskargrupp för att underlätta datainsamling.*
- *Fortlöpande följa forskningen och styra inriktningen inom VÄLKOM.*
- *Återkoppla preliminära resultat till styrgruppen vid styrgruppsmötena och till styrgruppens organisationer vid behov.*
- *Genomföra möten mellan företrädare för kommunerna, landstingen och forskning inom arbetslivsvetenskap för att ta fram idéer till det fortsatta samarbetet genom forskningssatsningen VÄLKOM.*
- *Delta på för samverkansområdet relevanta arenor i syfte att medvetandegöra VÄLKOM.*

### 2.3 Forskning och utvärdering för högre chefsutbildning (se bilaga 2)

Mål 2.3.1 Att utvärdera och fördjupa kunskapen kring hur den högre chefsutbildningen kan bidra till både individuellt och organisatoriskt lärande avseende högre chefskap i offentliga organisationer.

*Aktiviteter kopplade till delmål 2.3*

- *Utvärdera den högre chefsutbildningen genom en lärande utvärdering som sker kontinuerligt och i nära anslutning till utbildningen där avsikten är att ge en fördjupad förståelse och analysera såväl förutsättningar, mål och metoder som används i utbildningen. Detta sker genom intervjuer med deltagande chefer samt med nyckelpersoner i de medverkande organisationerna. Uppföljande enkät till de deltagarna cheferna sker hösten 2018.*
- *Slutgiltig analys & vetenskaplig publicering.*
- *Återföring och resultatspridning vid workshops.*
- *Återkoppla preliminära resultat till styrgruppen vid styrgruppsmötena och till styrgruppens organisationer vid behov.*

## **Kommunikation**

Att genomföra genomtänkta och planerade kommunikationsinsatser till media skapar publicitet som förmedlar bilden av den nytta som samverkansområdet Framtidens arbetsliv bidrar till. Det stärker alla fem organisationers respektive varumärke, att detta är en attraktiv region med en vilja att utveckla kunskap och kompetens inom välfärdssektorn. Kommunikationsinsatserna ska också syfta till att verka för kunskapsspridning som primärt kan utveckla organisationerna inom Samhällskontraktet.

Detta kommer att ske genom att:

- Delta på de arenor som samverkansområdet är verksamt inom.
- Framtidens arbetsliv ska i första hand synas i lokal och nationell media. Detta ska ske genom att lyfta fram lyckade resultat från projekten inom FA, t ex VÄLKOM.
- Kommunicera och lyfta fram VÄLKOM i syfte att visa på konkreta åtgärder som kommunerna och landstingen gör för att utveckla kunskap inom välfärdssektorn.

## Förslag till budget 2018

Utifrån önskemål från Samhällskontraktets styrelse lämnas här förslag på budget för 2018 rörande de aktiviteter som beskrivs ovan.

<b>AKTIVITET 2018</b>	<b>SEK</b>
DELPROCESSLEDARE	270 000
FORSKNINGS- OCH UTVECKLINGSPROGRAMMET VÄLKOM 2018	751 444
FORSKNING OCH UTVÄRDERING FÖR HÖGRE CHEFSUTBILDNING	651 571
<b>TOTALT:</b>	<b>1 673 015</b>

\* Budget för resterande period kommer att fördelas på 2018 men oförbrukade medel återfaller vid årets slut och ny budget beslutas för 2019.

Jonas Welander, delprocessledare FA

## BILAGA 1

### **Forsknings- och utvecklingsprogrammet VÄLKOM – genomförda och pågående studier**

Det övergripande målet för samverkansområdet Framtidens arbetsliv inom Samhällskontraktet är ”En välfärdssektor som kan erbjuda ett hållbart arbetsliv och har förmåga att attrahera och försörja sin organisation med rätt kompetens”. Ett av delmålen i samverkansområdets verksamhetsplan för 2014 var att identifiera frågor och behov av fortsatt samverkan från 2015 och framåt. En sådan fråga är arbetsgivarnas hållning till och förmåga att attrahera och behålla de anställda. Det resulterade i förslag på ett forsknings- och utvecklingsprogram benämnt VÄLKOM – Välfärdssektorns Långsiktiga Kompetensförsörjning. Programmet har ett generellt resursperspektiv – dvs. fokus är befintliga resurser på olika nivåer och hur dessa kan användas och utvecklas snarare än problem och utmaningar. Programmet har sin förankring i forskningsmiljön ”Kompetensförsörjning i framtidens arbetsliv” vid akademien för hälsa, vård och välfärd (HVV).

De långsiktiga målen med forsknings- och utvecklingsprogrammet VÄLKOM var i utgångsläget 2014 att skapa förutsättningar för långsiktig kompetensförsörjning till välfärdssektorn, minska oönskad personalomsättning i kommuner och landsting samt att förbereda och stärka studenter i övergången mellan studier och arbete. Frågornas komplexitet gjorde att vi beskrev ett program med flera tänkbara delstudier. Utifrån tidigare forskning och samtal med företrädare för kommuner och landsting framträdde två yrkesgrupper som särskilt angelägna att beforska: socialsekreterare och sjuksköterskor.

Under perioden 2014- 2017 har flera delstudier genomförts. Fokus för delstudierna har varit att undersöka orsaker till att dessa yrken lämnat sina anställningar i kommunerna (socialsekreterare) och i landstingen (sjuksköterskor), samt den mediala bilden av yrkesgrupperna för att synliggöra hur vi talar, skriver och tänker om ”problemet” med kompetensförsörjningen. Analyser har genomförts på samhälls- och individnivå, för att bidra en samlad och fördjupad förståelse av dessa frågor. Under år 2017 har fokus istället riktats mot att forska om övergången från utbildning till arbetsliv bland de aktuella yrkesgrupperna. Dessa analyser bygger på empiri från befintliga aktörer på en lednings- respektive medarbetarnivå i organisationerna.

Löpande avrapportering har skett till sektorsgruppen och samhällskontraktets styrelse samt i form av presentationer vid möten och konferenser. Resultaten har publicerats i en akademisk avhandling och i ett flertal vetenskapliga artiklar. Två av dessa artiklar har externt finansierats av AFA Försäkring. Under perioden har VÄLKOM även genererat ett antal magisteruppsatser som belyst VÄLKOM:s övergripande frågeställningar (lista i bilaga).

### **VÄLKOM 2018**

#### **Hälsan börjar på jobbet: organisatoriska förutsättningar för hälsosamma strategier i arbetslivet bland välfärdsprofessionella**

Målet med föreliggande projekt är att lyfta fram *goda* konkreta exempel där Samhällskontraktets organisationer har lyckats skapa förutsättningar för hälsosamma strategier bland medarbetarna. Projektet motiveras mot bakgrunden av att offentlig sektor under de senaste årtiondena har uppmärksammat gällande ökade arbetskrav i form av hög arbetsbelastning för välfärdsprofessionella. Detta har visat sig äventyra de välfärdsprofessionellas *hälsa*, vilket bekräftas i en ny rapport från AFA Försäkring (2017). Exempelvis visar en undersökning av Arbetsmil-

jöverket (2015) att 65 procent av de kvinnliga socialsekreterarna uppgav att de upplevt negativa effekter gällande återhämtning i form av svårigheter att koppla av tankarna på jobbet under fritiden. I samma undersökning uppgav 56 procent av de kvinnliga socialsekreterarna att de gått till arbetet två gånger eller fler under det senaste året trots att de borde stannat hemma med tanke på sitt hälsotillstånd. Samma mönster går att spåra hos de största yrkesgrupperna inom vård och omsorg (AFA Försäkring, 2017).

Forskningen om psykosocial arbetsmiljö och hälsa är omfattande men inte om organisationens roll och dess betydelse för medarbetarnas hälsa (Arbetsmiljöverket, 2016). Det finns tidigare studier som visar att när resurser i arbetslivet inte matchar de krav som ställs, tvingas medarbetarna till *strategier* som äventyrar deras egen hälsa och/eller kvaliteten i arbetet (Astvik & Melin, 2013). Med strategier menas alltså på vilket sätt individer mer eller mindre medvetet väljer att hantera sina arbetsvillkor. Exempel på ohälsosamma strategier är kompensatoriska samt kravsänkande strategier och disengagemang som inte enbart får individuella konsekvenser i form av stressrelaterad ohälsa, utan som även påverkar arbetets kvalitet och de professionellas utveckling.

Däremot finns det stora kunskapsluckor som rör mekanismer och samband mellan organisatoriska förutsättningar, medarbetarnas strategier och utfallet *hälsa*. *Hälsosamma strategier* skulle i detta avseende kunna infinna sig när det finns organisatoriska förutsättningar för engagemang, kritisk reflektion och metodiska och kvalitetshöjande insatser som är i linje med professionens uppdrag. Ny forskning visar att organisationens öppenhet, det vill säga när medarbetare och chefer inom offentlig sektor uppmuntras till den *hälsosamma strategin* att framföra synpunkter och kritik, är starkt relaterad till minskade stressrelaterade symptom, bättre återhämtning och arbetstrivsel (Welander, Astvik & Hellgren, 2017). Ett grundantagande i detta projekt är således att när offentliga organisationer skapar förutsättningar för hälsosamma strategier, motverkar detta stressrelaterad ohälsa och på sikt sjukskrivningar samt personalomsättning. Det som är intressant i detta sammanhang är att studera hur välfärdsprofessionella, i sina arbetsituationer, anlägger strategier som främjar deras hälsa.

## Genomförande

Syftet med projektet är att analysera hur Samhällskontraktets organisationer i praktiken har lyckats skapa förutsättningar för hälsosamma strategier bland medarbetare och hur det tar sig i uttryck. Ett strategiskt urval avses användas och syftar till att identifiera *en* verksamhet från varje organisation som utmärker sig särskilt positivt genom hög måluppfyllelse, låg grad av sjukskrivning och låg personalomsättning i relation till övriga verksamheter. Verksamheterna kommer även att väljas ut med hänsyn till resultat från respektive organisations senaste årliga medarbetarenkätundersökning. Urvalet kommer ske i samråd och med hjälp av upparbetade kontakter inom Samhällskontraktets organisationer.

Intervjuer i form av fokusgrupper avses att ske med medarbetare i de utvalda verksamheterna för att synliggöra hur organisationen möjliggör de hälsosamma strategier som medarbetarna praktiserar. Centralt är även att illustrera *vilka* strategier som används och dess faktiska innehåll. Likaså kommer enskilda intervjuer med verksamhetschefer samt med nyckelpersoner inom HR och/eller strategisk verksamhetsutveckling att genomföras för att utröna hur strukturer och relationer i organisationer konkret kan skapa förutsättningar för hälsosamma strategier bland medarbetare som hjälper organisationen framåt och som slår vakt om verksamhetskvalitet liksom hållbar arbetsmiljö. Kvalitativa analysmetoder kommer användas för analys av datamaterialet och resultaten förväntas resultera i en vetenskaplig artikel.

Projektet förväntas bidra med kunskaper om villkor och organisatoriska förutsättningar för hållbara hälsosamma arbetsplatser inom välfärdstjänstearbete. Projektet förväntas även kunna inspirera andra offentliga organisationer att skapa en ur hälsosynpunkt hållbar styrning och

organisering av välfärdstjänstearbete. Likt VÄLKOM programmet har projektet också ett resursperspektiv – dvs. fokus är befintliga resurser på olika nivåer och hur dessa kan användas och utvecklas snarare än problem och utmaningar.

Forskningsledare är Wanja Astvik, docent i psykologi, I miljön finns därtill ca 15 seniora forskare och doktorander med akademisk hemvist i arbetslivsvetenskap, ekonomi, folkhälsovetenskap, historia, pedagogik, psykologi, sociologi. Delar av forskningen inom VÄLKOM kan också komma att involvera magisterstudenter som får möjlighet till praktiknära uppsatsskrivande.

## Tidsplan 2018

Aktivitet	Månad					
	2	4	6	8	10	12
Inläsning av tidigare forskning, policydokument						
Praktiska förberedelser och rekrytering av forskningscirkeldeltagare						
Genomförande av fokusgrupper och intervjuer						
Analys av empiri						
Författande av manuskript						
Återkoppling till FA styrgrupp						

## Budget

BUDGET VÄLKOM 2018	OMF	MÅN	LKP	KOSTNAD
Lön docent	20%	10	50,00%	221697
Lön docent	20%	12	50,00%	259427
Lön postdoktor	20%	12	50,00%	220320
Kommunikation och övriga projektkostnader				50000
<b>Totalt</b>				<b>751444</b>

## Referenser

AFA Försäkring (2017). *Allvarliga arbetsskador och långvarig sjukfrånvaro*. Stockholm.

Astvik, W., & Melin, M. (2013). Överlevnadsstrategier i socialt arbete: Hur påverkar copingstrategier kvalitet och hälsa? *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 4, 61-73.

Arbetsmiljöverket (2016): *Kvinnors och mäns arbetsvillkor – betydelsen av organisatoriska faktorer och psykosocial arbetsmiljö för arbets- och hälsorelaterade utfall*. Kunskapssammanställning 2016:2. Stockholm: Arbetsmiljöverket. ISSN: 1650-3171.

Welander, J., Astvik, W. & Hellgren, J. (2017). Stressrelaterad ohälsa och arbetstrivsel hos medarbetare och chefer i socialtjänsten. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 2, 8-26.

## BILAGA 2

### Forskning och utvärdering för högre chefsutbildning

#### Bakgrund

Det högre chefsprogrammet<sup>1</sup> är ett samarbete mellan Eskilstuna kommun, Västerås Stad, Landstinget Sörmland och Region Västmanland samt Mälardalens högskola (MDH). Det övergripande målet med programmet är att ”säkra chefsförsörjning på direktörs-, förvaltnings- eller verksamhetsnivå”. Avsikten med programmet är att förbereda deltagarna inför arbetet att hålla ihop större sammanhang, vara chef över chefer, samspela med den politiska nivån, och samspela på tvären inom och mellan organisationer. Programmålen inkluderar att:

- ”Ge djupa insikter i kommande utmaningar för kommuner, landsting och region och utpeka vad dessa utmaningar kommer att kräva av framtidens ledare i form av nya grepp kring ledarskap och organisation.”
- ”Stärka förmågan att se den egna enhetens uppgift utifrån ett helhetsperspektiv, och vilka möjliga vägar det finns kring samarbete och samverkan för att skapa bästa möjliga helhetsresultat.”
- ”Tydliggöra vad uppgiften innebär att bedriva indirekt ledarskap – dvs. hitta ett arbets sätt som får första linjens chefer att växa med uppgiften.”
- ”Etablera ett nätverk över organisationsgränser som en grund för framtida samverkan.”

Målgruppen för programmet är chefer som redan finns i organisationerna och som bedöms ha potential att hantera den komplexitet som kommer med ett chefsuppdrag motsvarande direktörs-, förvaltnings- eller verksamhetschef i de medverkade organisationerna.

Programmet planeras omfatta knappt ett år och innefatta följande moduler:

- Modul 1: **Dåtid, nutid och framtid** (Introduktion, landet annorlunda, utmaningar framåt, ”Earth walk”, framtidsscenario)
- Modul 2: **Ledarskap i vardagen** (Skuggning av programkollega, ledarskapets vardag, min ledarresa)
- Modul 3: **Utmaningar, ledning & tillit** (New Public Management, Utmaningar och lösningar i Malmö Stad & Region Skåne, Studiebesök i Köpenhamn)
- Modul 4: **Ledarskap på tvären** (Elaka och vilda problem, innovation i gränslandet, förändringsledarskap, att leda över professionskulturer, att leda chefer och ledningsgrupper)
- Modul 5: **Att orka och nå fram** (Uthållighet, belastning och återhämtning, robotisering och framtidens arbetsplats, att nå in och nå fram, integrering av programmet på personlig nivå)

---

<sup>1</sup> Beskrivningen av chefsprogrammet baseras på arbetsmaterial framtaget av programrådet (version 5, 15 dec 2016).



Programmet omfattar 12 dagar och inkluderar metoder som föreläsningar, skuggning, workshops, studiebesök och arbete i utvecklingsgrupper. Sammantaget deltar 21 chefer i programmet som leds av en programledare (organisationskonsult Gunnar Westling).

### **Syfte**

Syftet med följeforskningen är att undersöka programdeltagarnas lärande och utveckling under programmets gång, samt att bedöma i vilken utsträckning programmet bidrar till förståelse och förberedelse för ett chefsuppdrag på direktörs-, förvaltnings- eller verksamhetsnivå.

### **Forsknings- och utvärderingsansats**

Projektet har ett deltagarorienterat perspektiv där framförallt de deltagande chefernas uppfattningar och erfarenheter står i fokus. Forskningen/utvärderingens upplägg har både ett process- och mål-resultatperspektiv.

*Processperspektivet:* Avsikten med detta perspektiv är att generera kunskap och förståelse för chefsprogrammet genomförande. Här fokuseras de deltagande chefernas lärande och utveckling under programmets gång, vilket både inkluderar det arbete som sker i samband med olika moduler som ingår i programmet (t.ex. workshops, utvecklingsgrupper), men också deltagarnas vardagliga chefsarbete mellan programmodulerna. I processperspektivet fokuseras faktorer/förhållanden som underlättar respektive hindrar genomförandet och deltagandet i chefsprogrammet. Detta innebär också att kontextuella förutsättningar och förhållanden undersöks (se t.ex. Nielsen & Randell, 2013). Av särskilt intresse är deltagarnas upplevelser av sina förutsättningar att fungera som chef i respektive organisation.

Information om processen samlas dels in genom semistrukturerade *intervjuer* med deltagarna vid två tillfällen under programmets gång, dels genom *skrivande* som genomförs i anslutning till varje modul. Intervjuerna med deltagarna genomförs i programmets början och mot programmet slutet (n=21). Dessa intervjuer fokuserar bl.a. på nuvarande och framtida kompetens där deltagarna ges chansen att resonera om styrkor och utvecklingsområden i sitt ledarskap. Därtill handlar intervjuerna om deltagarnas personliga ledarskapsmål, uppfattningar/erfarenheter av uppdraget som högre chef samt om chefers förutsättningar i offentliga organisationer. Utöver intervjuerna med deltagarna genomförs intervjuer med nyckelpersoner i respektive organisation som har varit involverade i programuppläggningsen och/eller i rekrytering av deltagare till programmet (n=4). Därtill kommer HR-cheferna i respektive organisation att intervjuas i syfte att få information om organisationernas mål och strategier för chefsförsörjning och ledar-/chefsutveckling (n=4).

Syftet med att *skriva* under chefsprogrammets gång är att ge utrymme för reflektioner kring programmets innehåll och tankar och känslor som har med ledarskap att göra. Skrivandet kan ge förutsättningar att se sig själv i ett större sammanhang och växa och bli stärkt som ledare bland annat genom att stärka tilltron till sin ledarskapsförmåga. Ett reflekterande skrivande kan bidra till personlig utveckling, självinsikt och lärande i relation till vad det kan innebära att vara chef på högre nivå. Forskningsmässigt ger de reflekterande texterna en möjlighet att beskriva och analysera lärande och utveckling över tid. Utgångspunkten för deltagarnas skrivande är ”expressive writing”, vilket är en metod som omfattar att reflektera och skriva om känslor och tankar som är relaterade till viktiga aspekter i ens liv (Lepore & Smyth, 2002). Studier med interventioner där ”expressive writing” har använts visar att individer som reflekterar på djupet och skriver om meningsfulla erfarenheter och händelser kontinuerligt, utvecklar den kognitiva förmågan och ger en förbättrad känsla av att kunna bemästra och hantera händelser (Pennebaker & Chung, 2007).

*Mål- och resultatperspektivet:* Avsikten med detta perspektiv är att relatera information om programmets resultat till uppställda program mål, deltagarnas personliga mål samt organisationernas målsättningar. Information relaterad till resultat och mål samlas dels in genom intervjuerna som genomförs, dels med hjälp av en uppföljande enkät till deltagarna tre till sex månader efter programavslut. Sammantaget bidrar denna information till att bedöma i vilken utsträckning det högre programmet bidrar till förståelse och förberedelse för ett chefsuppdrag på direktörs-, förvaltnings- eller verksamhetsnivå.

Genom de perspektiv som beskrivs ovan är avsikten med forskningen/utvärderingen att den ska kunna bidra med en sammantagen analys där uppnådda ”resultat” kan relateras till programmets genomförandeprocess och de kontextuella förutsättningar och förhållanden som omger chefsprogrammet.

### ***Forsknings- och utvärderingsaktiviteter under 2018***

Under 2018 planeras följande aktiviteter:

- Intervjuer med deltagande chefer (*intervjuomgång 2, n=21*)
- Reflekterade skrivande i samband med modul 3, 4 och 5
- Intervjuer med nyckelpersoner i de medverkande organisationerna (*intervjuomgång 2, n=8*)
- Uppföljande enkät till de deltagarna cheferna (*hösten 2018*)
- Återföring och resultatspridning vid workshops
- Slutgiltig analys & vetenskaplig publicering

### **Återföring, resultatspridning och nytta för organisationerna**

Genom forskningen/utvärderingen kommer erfarenheter och kunskaper från chefsprogrammet fortlöpande återföras till de deltagande cheferna, programrådet och styrgruppen för samverkansområdet *Framtidens arbetsliv*. Återföring till de deltagande cheferna görs kontinuerligt i programmet genom att programledaren får ta del av sammanfattningar från material som forskarna samlar in alternativt att forskarna själva återför resultat vid genomförandet av de olika modulerna.

Resultaten från forskningen/utvärderingen planeras att spridas genom en workshop som genomförs i respektive organisation. Till dessa workshops kommer bl.a. chefer, HR-medarbetare och politiker att bjudas in. Vid dessa workshops är avsikten också att chefer som gått Högre chefsprogrammet 2017/2018 ska medverka och delge sina erfarenheter från deltagandet i programmet. Sammanlagt planerar vi för fyra workshops. Den vetenskapliga resultatspridningen kommer att ske genom författandet av en vetenskaplig tidskriftsartikel.

Nyttan för organisationen ligger bl.a. i att forskningen/utvärderingen kan bidra till ökad förståelse för det lokala och organisatoriska sammanhang i vilket chefsprogrammet genomförs. I och med att flera organisationer samverkar finns också möjligheter att lära av varandra och vidareutveckla samarbeten och nätverk. Att genom forskning systematiskt dokumentera chefsprogrammet kan också vara av värde för andra liknande kompetenssatsningar i framtiden. Den vetenskapliga nyttan ligger i att vidareutveckla kunskap om förutsättningar, processer och kontextuella förhållanden kopplat till genomförandet av organisatoriska utvecklingsprogram om chefskap/ledarskap (jmf. Nielsen & Abildgaard, 2013).

### Vetenskaplig förankring

Forskningen/utvärderingen genomförs av forskare som ingår i forskargruppen *Hållbart arbetsliv* vid akademien för hälsa, vård och välfärd (HVV) vid MDH. I planering, genomförande och rapportering medverkar Robert Larsson, Carina Loeb och Kerstin Isaksson (vetenskapligt ansvarig).

### Budget

<b>BUDGET FORSKNING OCH UTVÄRDERING FÖR HÖGRE CHEFSPROGRAM</b>	<b>OMF</b>	<b>MÅN</b>	<b>LKP</b>	<b>KOSTNAD</b>
Lön senior forskarkonsult	10%	12	15%	134612
Lön lektor	22,5%	12	50,00%	260253
Lön lektor	22,5%	12	50,00%	236706
Övriga projektkostnader				20000
<b>Totalt</b>				<b>651571</b>

### Referenser

- Lepore, S. J., & Smyth, J. M. (2002) The Writing Cure: How Expressive Writing Promotes Health and Emotional Well-Being. *Psychoanalytic Psychology*, 20, 575-578.
- Nielsen, K., & Abildgaard, J.S. (2013) Organizational interventions: a research-based framework for the evaluation of both process and effects. *Work & Stress*, 27, 278–297.
- Nielsen, K., & Randell, R. (2013) Opening the black box: Presenting a model for evaluating organizational-level interventions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22, 601-617.
- Pennebaker, J. W., Chung, C. K. (2007). Expressive writing, emotional upheavals, and health. In H. Friedman and R. Silvers (Eds.), *Handbook of health psychology*, 263–284. New York, NY: Oxford University Press.

# Hållbar samhällsutveckling (HSU) Verksamhetsplan 2018

---

## Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>HÅLLBAR SAMHÄLLSUTVECKLINGS MÅL FÖR 2018.....</b>	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>PROJEKT OCH AKTIVITETER 2018 .....</b>	<b>2</b>
2.1	Projekt - Förutsättningarna för hållbar livsstil och hälsa hos barn och ungdomar.....	3
2.2	Projekt - Nyanlända barn och ungdomar .....	3
2.3	Projekt - Tillit i offentliga organisationer (TIO).....	3
2.4	Projekt – Samverkanspraktiker .....	3
2.5	Aktivitet - Tankesmedjor .....	4
2.6	Aktivitet – Projektutveckling .....	4
2.7	Aktivitet - Strategiskt arbete för HSU.....	4
2.8	Aktivitet - Processledning .....	4
<b>3</b>	<b>BUDGET.....</b>	<b>4</b>
<b>4</b>	<b>SÄRSKILT ÄSKANDE .....</b>	<b>5</b>

# SAMHÄLLSKONTRAKTET



## 1 Hållbar Samhällsutvecklings mål för 2018

Hållbar samhällsutveckling (HSU) huvudmål uttrycks som:

*att verka för social hållbarhet genom att aktörerna samverkar för att formulera problem och samproducera kunskap för att lösa dessa. Problemen kan ha tekniska, miljömässiga, ekonomiska, samhällsliga och organisatoriska aspekter.*

Huvudmålet har varit föremål för en strategisk diskussion under 2017. Parterna är ense om att det går att utveckla delprocessområde HSU så att vi arbetar mer tillsammans och därmed bättre stöder våra gemensamma intressen. Från denna diskussion, men också med hänsyn till övergripande mål för samhällskontraktet, har följande delmål för HSU:s verksamhet 2018 formulerats.

#	Delmål
1	Öka samproduktionen mellan SK:s parter.
2	Öka samproduktionen mellan SK:s delprocesser.
3	Öka samverkan med parter utanför samhällskontraktet.
4	Växla upp satsade medel inom HSU genom externa forsknings- och utvecklingsmedel.
5	Förbättra de gemensamma kunskapsutvecklande processerna.
6	Vidareutveckla processen för att identifiera nya projekt inom verksamhetsområdet så att det sker på ett metodiskt och kvalitetssäkrande vis.
7	Konkretisera och skapa effekter av de resultat som HSU:s verksamhet genererar.
8	Skapa permanenta strukturer för samverkan mellan SK:s parter kring hållbarhetsfrågorna.

## 2 Projekt och aktiviteter 2018

Som framgår av ovanstående punkt står den samproducerade kunskapen i centrum för verksamheten. HSU kommer därför under det kommande året lägga stor vikt vid att utveckla processer, projekt och aktiviteter som kan bidra till parternas förmåga att verka för en hållbar samhällsutveckling. Två större pågående projekt kring Nyanlända och Hållbar livsstil dominerar HSU:s budget det kommande året, vilken kompletteras av aktiviteter som skall bidra till att utveckla nya projekt för att nå HSU:s huvudmål och delmål.

Vid sidan av de två föreslagna större projekten planeras samproducerade tankesmedjor kring bland annat basinkomst (jan 2018), nyanlända (mars 2018), hållbar livsstil (våren 2018), digitaliseringens effekter på arbetsmarknadens kompetensbehov (våren och hösten 2018) samt eventuellt även teman byggda kring hälsa, transporter, och tillit i och mellan organisationer. Därtill diskuteras att forma en forskningscirkel kring SK:s parter arbete med att konkretisera FN:s agenda 2030.

Varje tankesmedja kan ta olika form och har som syfte att direkt öka kompetensen hos SK:s parter men också skapa ett forum för att utveckla nya projekt inom ramen för HSU:s verksamhet. Ambitionen är att där det är lämpligt dubblera tankesmedjorna så de sker i både Eskilstuna och Västerås.

Nedan beskrivs föreslagna projekt och aktiviteter för 2018 tillsammans med den totala budgeterade kostnaden. Kostnaderna samredovisas även under rubrik 3 *Budget 2018*.

# SAMHÄLLSKONTRAKTET



## 2.1 Projekt - Förutsättningarna för hållbar livsstil och hälsa hos barn och ungdomar

Mål	HSU:s huvudmål Delmål: 1, 3, 7
Bakgrund	Pilotprojektet som löpt under 2017. Avslutas enligt plan 20171231. Förlängning planeras.
Förslag	HSU finansierar utvärdering av pilotprojekt och utveckling mot fullskalig studie under första kvartalet 2018. Planen för en möjlig fullskalig studie skall utvecklas i dialog med HSU:s delprocessledare och HSU:s styrgrupp.
Budget	<b>1.580.000kr</b> varav 395.000kr för utvärdering och planering samt 1.185.000kr reserverade medel för förlängning. Se även "4 Särskilt äskande".

## 2.2 Projekt - Nyanlända barn och ungdomar

Mål	HSU:s huvudmål Delmål: 1, 3, 7
Beskrivning	Pilotprojektet som löpt under 2017. Avslutas enligt plan 20171231. Förlängning planeras.
Förslag	HSU finansierar utvärdering av pilotprojekt och utveckling mot fullskalig studie under första kvartalet 2018. Planen för en möjlig fullskalig studie skall utvecklas i dialog med HSU:s delprocessledare och HSU:s styrgrupp.
Budget	<b>1.540.000kr</b> varav 385.000kr för utvärdering och planering samt 1.155.000kr reserverade medel för förlängning. Se även "4 Särskilt äskande".

## 2.3 Projekt - Tillit i offentliga organisationer (TIO)

Mål	HSU:s huvudmål Delmål: 1, 2, 5, 7
Beskrivning	<p>Projektet utforskar hur tillit påverkar samverkan mellan organisationer på fyra olika nivåer: person, grupp, organisation och institutionellt. Det är en fortsättning på ett doktorandprojekt som tidigare ingått i <i>Samverkansprojektet</i>, där det finns ett långsiktigt åtagande att säkra finansieringen för en doktorand från 20150801 och fyra år framåt (varav tre år för SK och 1 år för MDH).</p> <p>Förutsatt att medel avsatts under de år projektet löpt kommer åtagandet från Samhällskontraktets sida att upphöra senast 20180801, men det är i nuläget svårt att få en korrekt bild av ekonomin. Därför säkras medel för helåret 2018 i väntan på att den ekonomiska situationen skall klarna.</p> <p>Projektet har vidare förskjutits ett drygt år pga sjukskrivning och föräldraledighet, vilket återspeglas under "4 Särskilt äskande".</p>
Förslag	HSU finansierar, i linje med redogörelsen ovan, doktorandprojektet under 2018.
Budget	<b>625.000kr</b> Se även "4 Särskilt äskande".

## 2.4 Projekt - Samverkanspraktiker

Mål	HSU:s huvudmål Delmål: 5, 7
Beskrivning	Projektet är en förskjutning av ett doktorandprojekt som tidigare ingått i <i>Samverkansprojektet</i> . Disputation planerad till maj 2018.
Förslag	HSU finansierar förskjutningen av doktorandprojektet.

# SAMHÄLLSKONTRAKTET



Budget	<b>400.000kr</b> Se även "4 Särskilt äskande".
--------	---

## 2.5 Aktivitet - Tankesmedjor

Mål	HSU:s huvudmål Delmål: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8
Beskrivning	Tankesmedjorna lyfts som kärnaktivitet för HSU där 2018 kommer att ägnas åt att utveckla olika typer av tankesmedjor och aktiviteter som driver gemensamma kunskapande processer. Tankesmedjorna används för att initiera och utveckla projekt samt avrapportera pågående och avslutade projekt.
Budget	<b>200.000kr</b>

## 2.6 Aktivitet - Projektutveckling

Mål	HSU:s huvudmål Delmål: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8
Beskrivning	För att utveckla nya gemensamma projekt på ett metodiskt och kvalitetssäkrande sätt. Om och när det finns projekt med potential att utveckla kommer medel att äskas separat hos Samhällskontraktets styrelse.
Budget	<b>0kr</b>

## 2.7 Aktivitet - Strategiskt arbete för HSU

Mål	HSU:s huvudmål Delmål: 1, 2, 3, 8
Beskrivning	För att driva delprocessen mot huvudmålet avsätts medel för resor, studiebesök, olika nätverksaktiviteter, inbjudan av experter till möten och annan kunskapsutveckling.
Budget	<b>50.000kr</b>

## 2.8 Aktivitet - Processledning

Mål	HSU:s huvudmål Delmål: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8
Beskrivning	För att driva delprocessen mot huvudmålet för HSU och nå delmålen för 2018 avsätts medel för processledning inklusive resor och andra omkostnader.
Budget	<b>450.000kr</b>

## 3 Budget

Med utgångspunkt i vad som hittills anförts äskas att

**4.845.000 kronor** avsätts för HSU:s verksamhet under 2018 (2017: 6.652.639 kronor), varav

**3.425.000 kronor** avsätts som nya medel för 2018, och

**1.420.000 kronor** överförs från 2017 års ej förbrukade medel.

# SAMHÄLLSKONTRAKTET



Dessa medel fördelar sig som följer.

Ref.	Projekt/Aktivitet	Budget
2.1	Förutsättningarna för hållbar livsstil och hälsa hos barn och ungdomar*	1.580.000kr
2.2	Nyanlända barn och ungdomar*	1.540.000kr
2.3	Tillit i offentliga organisationer (TIO)*	625.000kr
2.4	Samverkanspraktiker*	400.000kr
2.5	Tankesmedjor	200.000kr
2.6	Projektutveckling	0kr
2.7	Strategiskt arbete	50.000kr
2.8	Processledning	450.000kr
	<b>TOTALT</b>	<b>4.845.000kr</b>
	<b>Varav nya medel för 2018</b>	<b>3.425.000kr</b>
	<b>Varav medel från 2017</b>	<b>1.420.000kr</b>

\* = Angiven budget innehåller ej förbrukade medel för 2017 som förskjuts till 2018, enligt särskilt äskande till SK:s styrelse nedan.

## 4 Särskilt äskande

Sammanlagt äskas att 1.420.000kr förskjuts från verksamhetsåret 2017 till 2018, enligt följande kalkyl.

Medel	Ref.	Projekt	Orsak
250.000kr	2.1	Hållbar livsstil	Ej ianspråkta medel då projektet startade cirka två månader in i 2017 eftersom det dröjde innan SK:s budget godkändes.
250.000kr	2.2	Nyanlända	Ej ianspråkta medel då projektet startade cirka två månader in i 2017 eftersom det dröjde innan SK:s budget godkändes.
520.000kr	2.3	TIO	Ej ianspråkta medel från 2017 för en doktorand p.g.a. sjukdom och föräldraledighet från mars 2017. Differensen till den totala budgeten om 625.000kr är för att säkra medel för helåret 2018 i linje med doktorandanställningens villkor.
400.000kr	2.4	Samverkanspraktiker	Ej ianspråkta medel från 2017 för en doktorand p.g.a. deltagande i ett annat forskningsprojekt och tidigare sjukskrivning.
<b>1.420.000kr</b>			

### HSU:s delprocessledare<sup>1</sup> 2017-12-18

Magnus Hoppe

Patrik Klintonberg

<sup>1</sup> Hoppe och Klintonberg delar delprocessledarskapet fram till årsskiftet 2017/2018, varefter Klintonberg avslutar sitt uppdrag. Istället går Hoppe upp i tid och tar hela ansvaret för det kommande året.



# Verksamhetsplan och budget 2018

## *Mälardalens kompetenscentrum för hälsa och välfärd – MKHV*

Godkänd av MKHV styrgruppen

## SAMHÄLLSKONTRAKTET



# **Verksamhetsplan 2018 för *Mälardalens kompetenscentrum för hälsa och välfärd – MKHV***

## **1. Inledning**

Under 2018, det första året på Samhällskontraktets tredje avtalsperiod kommer MKHV:s arbete att innebära operationalisering av ett ändrat verksamhetsuppdrag och förändrade prioriterade verksamhetsområden.

Mälardalens kompetenscentrum för hälsa och välfärd (MKHV) utgör en av verksamhetsdelarna som ingår i Samhällskontraktet. Genom MKHV möts de samverkande parterna Eskilstuna kommun, Västerås stad, Landstinget Södermanland, Region Västmanland och Mälardalens högskola (MDH) i ett fördjupat samarbete kring gemensamma intressen och utmaningar inom området hälsa och välfärd. Inom kommunerna och landstingen handlar det om hur verksamhetens kvalitet kan säkras, hur kompetensutveckling och personalförsörjning kan tryggas och hur en evidensbaserad praktik kan utvecklas. Inom MDH handlar det om att utveckla kvaliteten i professionsutbildningarna, att säkra examensrättigheter och att stärka forskningen till nytta och värde för både utbildning och verksamhetsutveckling.

MKHV startade sin verksamhet 1 februari 2013 som en följd av tidigare års arbete i Samhällskontraktet inom sektorsgruppen för äldreomsorg och socialt arbete. Vid halvårsskiftet 2014 anslöt Landstinget Sörmland och dåvarande Landstinget Västmanland (därefter ombildat i Region Västmanland) till Samhällskontraktet. MKHV har sedan starten följts av en extern utvärderare och verksamheten har över tid genomgått en del förändringar i organisering och bemanning.

MKHV:s samverkansområde *Forskning och utveckling* (FoU) har sakta byggts upp genom FoU-projekt som visat sig ha förutsättningar för verksamheternas upplevda värde och legitimitet. Detta gäller såväl samproduktionsprocessen med uppbyggnad av projekt, genomförande och kommunikation av projektresultat samt vidareutveckling av projekt. Under 2016 har MKHV fokuserat sin verksamhet till projektinriktad FoU-verksamhet där professionsrepresentanterna fått en mer aktiv roll i utformande/skapande av projekt,

genomförandet samt kommunikation av resultat och vidare utveckling av ev. efterföljande projekt. Under 2017 har MKHV fortsatt riktningen med främst projektinriktad verksamhet inom samverkansområdet *Forskning och Utveckling*. Fokus 2017 var att slutföra påbörjade projekt.

Inför en ny period 2018-2021 har MKHV styrgrupp omarbetat det tidigare verksamhetsuppdraget, verksamhetsområdena och prioriterade områden. En av anledningarna till denna förändring är att skapa en verksamhetsstruktur som MKHV:s alla fem parter ska känna sig bekväma med och att den ska möta de behov där respektive part har identifierade områden, som utgör gemensamma områden inom MKHV. Därtill ska MKHV följa de ingående parternas föränderliga behov. Av den anledningen var det lämpligt att inför en ny fyraårsperiod se över och omarbeta de skärningspunkter där MKHV:s parter har gemensamhet i. MKHV:s verksamhet ska fortsättningsvis bygga på och avgränsas till:

- Jämlik samverkan – nytta och värde för alla fem parter
- Utvecklingsinriktat lärande i ”skärningspunkter” av parternas verksamheter/behov
- Fokus på FoU projekt
- Kommunikation av MKHV:s verksamhet, aktiviteter och nytta och värde

## **2. MKHV övergripande mål**

Det övergripande målet för MKHV är att främja hög kvalitet i verksamheter, utbildningar och forskning inom områdena barn och unga, personer med funktionsnedsättning och/eller psykisk ohälsa samt äldre inom hälsa och välfärd, i Eskilstuna kommun, Västerås stad, Landstinget Sörmland, Region Västmanland och Mälardalens högskola. I aktiviteter som relateras till dessa områden ska det (i olika omfattning) finnas inslag av ekonomiskt perspektiv, delaktighet, internationalisering, nyttogörande (implementering) och hälso- och välfärdsteknik (digitalisering). Aktiviteter som har kompetensutvecklande eller professionsinriktning ska främst riktas mot professionerna och professionsutbildningarna: fysioterapeut, socionom och sjuksköterska (inklusive specialistsjuksköterskor). I de fall det är lämpligt involveras även andra professioner inom området hälsa och välfärd t.ex.: folkhälsovetare, beteendevetare, arbetsterapeuter, psykologer, läkare, tekniker/ingenjörer m.fl.

### 3. MKHV Organisation och bemanning 2018

Bemanningsmässigt för 2018 minskar MKHV verksamhetsledarens uppdrag, i övrigt kvarstår de förändringar som gjordes 2016. Anledningen till att minska verksamhetsledarens uppdrag till 40 % under 2018 är att MKHV under 2018, ej kommer att starta några nya större FoU projekt. Av den anledningen bedöms att verksamhetsledare med uppdrag omfattande 40 % av heltid ska vara tillräckligt under 2018. Därtill behålls samordnarna för kommuner om landsting med vardera ca 10 %. De fyra uppdrag på vardera 10 % är fördelat på parterna Eskilstuna kommun, Västerås stad, Landstinget Sörmland och Region Västmanland. Uppdragen avgränsas till samordning av MKHV inom kommuner och landsting/region. Samordnarna för kommuner och landsting/region, verksamhetsledaren och kommunikátören har sedan 2016 regelbundet träffats i MKHV:s arbetsutskott. Arbetsutskottet har haft en beredande roll inför styrgruppsmötena. Denna arbetsprocess har av såväl AU deltagarna och styrgruppen uppfattats som framgångsrik och effektiv, därvid fortsätter denna arbetsform.

#### Budgetposter administration 2018

Verksamhetsledare & samordnare FoU 40 %	537 701
Samordnare kommuner och landsting/region 4 x 10 %	400 000
Kommunikatör finansieras from 2017 från Samhällskontraktet övergripande	
<b>TOTAL administration</b>	<b>937 701</b>

Bemanningen av MKHV 2018 består av:

- Verksamhetsledare och samordnare FoU 40 %
- Samordnare kommuner och landsting 4 x 10 %
- Kommunikatör 20 % (resurs från övergripande Samhällskontraktet from 2017)

### 4. MKHV mål i relation till Samhällskontraktets övergripande mål

Det övergripande målet för MKHV är att främja hög kvalitet i verksamheter, utbildningar och forskning inom områdena barn och unga, personer med funktionsnedsättning och/eller psykisk ohälsa samt äldre inom hälsa och välfärd i Eskilstuna kommun, Västerås stad, Landstinget Sörmland, Landstinget Västmanland och Mälardalens högskola. I aktiviteter som relateras till dessa områden ska det (i olika omfattning) finnas inslag av ekonomiskt perspektiv, delaktighet, internationalisering, nyttogörande (implementering)

och hälso- och välfärdsteknik (digitalisering). Aktiviteter som har en kompetensutvecklande eller professionsinriktning ska främst riktas sig mot professionerna och professionsutbildningarna: Fysioterapeut, socionomer och sjuksköterskor (inklusive specialistsjuksköterskor). I de fall det är lämpligt involveras även andra professioner inom området hälsa och välfärd: folkhälsovetare, beteendevetare, arbetsterapeuter, psykologer läkare m.fl.

Nya prioriterade områden under perioden 2018 – 2021 är inledningsvis:

- Unga personer med komplexa behov (behov av komplexa insatser)
- Vidareutveckling av området hälso- och välfärdsteknik, att bygga vidare på projektet HV3D
- Nära vård/ trygg och säker hemgång
- Digitalisering, stöd, behandling och utbildning
- Magister/master, mångprofessionell ingång, inriktning *Nära vård* – förstudier baserat på verksamheternas behov

Under 2018 innebär två av dessa prioriterade områden fortsatt arbete eller vidareutveckling av påbörjade projekt (Unga personer med komplexa behov och HV3D). Därtill startas projekt om Nära vård/trygg och säker hemgång och en förstudie om ett magister-/mastersprogram anpassat till arbetet under namnet *Nära vård/trygg och säker hemgång*. Förstudien innebär ett utredningsarbete om vad en sådan utbildning med en "mångprofessionell ingång" skall ha för innehåll utifrån verksamheternas behov.

Mål för MKHV 2018:

- *MKHV mål 1*: Fortsatt utveckling av en långsiktigt hållbar samverkan och samproduktion mellan MKHV:s parter i FoU projekt inom avgränsade områden som parterna enats om.
- *MKHV mål 2*: Fortsätta att utveckla MKHV som en samverkansmiljö med profilen utvecklingsinriktat lärande via olika FoU projekt inom prioriterade områden.
- *MKHV mål 3*: Fortsatt samverkan med MKHV:s parter i att medarrangera föreläsningar, workshoppar och liknande inom MKHV verksamhetsområde.

- *MKHV mål 4:* Underhålla och fortsätta utveckla hållbara kommunikationskanaler mellan MKHV:s parter och till allmänheten i syfte att visa på nytta och värde i MKHV:s FoU-projekt i MKHV-parternas verksamheter.

## MKHV:s mål i relation till Samhällskontraktets (SK) mål

**SK mål 1 och 2:** Höja kompetensnivån i regionen och stärka forskning och utbildning vid Mälardalens högskola.

*MKHV mål 2:* Fortsätta att utveckla MKHV som en samverkansmiljö med profilen utvecklingsinriktat lärande via olika FoU projekt.

*MKHV mål 3:* Fortsatt samverkan med MKHV:s parter i att medarrangera föreläsningar, workshoppar och liknande inom MKHV verksamhetsområde.

**SK mål 3:** Utveckla verksamheter och medarbetare inom offentlig sektor.

*MKHV mål 2:* Fortsatt utveckling av en långsiktigt hållbar samverkan och samproduktion mellan MKHV:s parter i FoU projekt inom avgränsade områden som parterna enats om.

**SK mål 4:** Skapa goda relationer i samverkan mellan högskolan och aktörer i offentlig sektor.

*MKHV mål 1:* Fortsatt utveckling av en långsiktigt hållbar samverkan och samproduktion mellan MKHV:s parter inom forskning och utveckling inom avgränsade områden som parterna enats om.

## 5. Verksamhet och aktiviteter

Alla aktiviteter inom MKHV strävar mot att uppfylla MKHV:s övergripande mål: *att främja hög kvalitet i verksamheter, utbildningar och forskning inom områdena barn och unga, personer med funktionsnedsättning och/eller psykisk ohälsa samt äldre inom hälsa och välfärd i Eskilstuna kommun, Västerås stad, Landstinget Sörmland, Landstinget Västmanland och Mälardalens högskola.*

## Budgetposter 2018

Doktorand tom 31 augusti 2018 (föräldraledig 6 mån november 2017 – juni 2018) innebär att disputation planeras till våren 2019	282 000
KÖP projekt tredje uppdateringen	340 000
Samverkanscheckar, utv.insatser och kvalitetsprojekt	400 000
FoU projekt	2 300 000
Magister/master förstudie Nära vård	200 000
<b>TOTALT FoU</b>	<b>3 522 000</b>
Stöd till arrangemang, medarrangör	54 000
Konferenser, resor och lokaler	10 000

**MKHV mål 1:** Fortsatt utveckling av en långsiktigt hållbar samverkan och samproduktion mellan MKHV:s parter i FoU projekt inom avgränsade områden som parterna enats om.

**MKHV mål 2:** Fortsätta att utveckla MKHV som en samverkansmiljö med profilen utvecklingsinriktat lärande.

**Aktiviteter** för att nå mål 1 och 2, 2018:

- Vidareutveckla och skapa nya projekt inom ramen för MKHV:s verksamhetsuppdrag, budgetram och prioriterade områden.
- FoU projekt som startar 2018 och framåt ska strävan vara delat ledarskap (projektledare både från verksamhet och akademien).
- FoU projekt som startar eller vidareutvecklas från 2018 och framåt ska ha ett långsiktigt mål med projekten att söka externa FoU-medel för vidare finansiering.
- I FoU projekt som startar eller vidareutvecklas från 2018 och framåt ska det finnas inslag av ekonomiskt perspektiv, delaktighet, internationalisering, nyttogörande (implementering) och/eller hälso- och välfärdsteknik (digitalisering).
- Utlysning av och genomförande av samverkanscheckar 2018, för att understödja samverkan i FoU projekt.

**MKHV mål 3:** Fortsatt samverkan med MKHV:s parter i att medarrangera föreläsningar, workshoppar och liknande inom MKHV verksamhetsområde.

**Aktiviteter** för att nå mål 3, 2018:

- Vidareutveckla MKHV:s funktion och erbjudande som medarrangör i MKHV parternas olika arrangemang. T.ex. arrangemang som syftar till professions- och kompetensutveckling (prioriterat fysioterapeuter, sjuksköterskor och socionomer). Andra arrangemang som har bredare målgrupp t.ex. Nationella Anhörigdagen ect.

**MKHV mål 4:** Underhålla och fortsätta utveckla hållbara kommunikationskanaler mellan MKHV:s parter i syfte att utveckla FoU-projekt av värde och nytta för MKHV-parternas verksamheter.

**Aktiviteter** för att nå mål 4, 2018:

- Fortsätta arbetet för vidareutvecklad och i media uppmärksammas kommunikation av MKHV-aktiviteter och MKHV-producerad kunskap.
- Fortsätta arbetet med att förbättra MKHV hemsida för bättre informationsflöden och användarnytta.
- Utveckla kommunikationen av MKHV, MKHV projekt och MKHV producerad kunskap inom samarbetande partners organisationer.
- Vidare arbete via kontaktpersonnätverk , referensgrupper och styrgrupp med uppgift att kommunicera MKHV projekt och MKHV producerad kunskap och kommunicera projektresultat från projekt i skärningspunkter gemensamma för MKHV:s parter.
- Vidareutveckla och skapa FoU-projekt med integrering av professions- och kompetensutveckling, internationalisering ekonomiska perspektiv, delaktighet, nyttiggörande och/eller digitalisering.
- God kommunikation och uppmärksammas utlysning av samverkanscheckar för mindre samverkansprojekt att slutföra 2018.

#### **Utförligare beskrivning av planerade projektaktiviteter 2018**

Tre KunskapsÖversikter för Praktiker– (KÖP-projekt) genomfördes med fas I under 2015-2017, under 2018 genomförs en avslutande, fas III. Fas III innebär att forskarna uppdaterar det arbete som gjorts 2015-2017, samt genomför work shop/seminarium där resultaten presenteras för praktiker inom de tre verksamhetsområdena:

- *Best practice* enligt forskningen om dagligverksamhet för personer med funktionsnedsättning; dagligverksamhet/sysselsättning, utifrån perspektiven: brukare, personal och organisation (forskare Eva Flygare-Wallén).
- *Best practice* enligt forskningen om myndighetsutövning Barn och unga (och vuxna) med annan kulturell bakgrund som utsätts för psykiskt och fysiskt våld inom familjen (forskare Osman Aytar).



- Best practice enligt forskningen om de mest sköra äldre. Många satsningar har gjorts inom området äldreomsorg (forskning, verksamhetsutveckling, kartläggningar etc.) för att förbättra situationen för de mest sköra äldre, de med multisjuklighet. Vad vet vi nu, vad hände? (forskare Els-Marie Anbäcken).
- Fortsättning av MKHV projektet *Unga personer med komplexa behov*
  - 2016 års framarbetades en sammanhållen projektidé av MKHV.s utsedda kontaktpersoner, utifrån så kallat "bottom up" perspektiv: *Unga personer med komplexa behov*. Projektet startades upp i september 2016 och omfattar intressen om de båda områdena funktionsnedsättning och individ- och familjeomsorg. MKHV styrgrupp beslutade om projektets fortsättning 2017 (FoU medel). Hösten 2017 framhåller MKHV styrgrupp att projektet ska fortsätta 2018, fortsättningsvis ska ett av målen med projektet 2018 vara att söka externa medel för att bli "självförsörjande".
- Fortsättning och förberedelser inför avslutning (disputation) av doktorandprojektet: Unga människor som lever med försörjningsstöd: syn på arbete, karriär, egenförsörjning, utbildning och livschanser. Doktoranden beräknades att disputerast hösten 2018, dock blir det framskjutet pga. föräldradighet (preliminärt våren 2019).
- Uppstart av projekt/förstudie om magister/master program med inriktning "Nära vård" med flerprofessionell ingång.
- Där till ska nämnas det SK övergripande projektet om nyanlända familjer/ensamkommande barn som MKHV och MKL tog initiativ till 2016. Detta projekt har placerats i sektorn HSU.

2018 kommer MKHV att integrera Samhällskontraktets utvecklingsområde Hälsoteknik i sitt uppdrag. Detta arbete fortsätter under det övergripande projektet HV3D, som fortsättningsvis även har finansiering från externa finansiärer (Region Sörmland, Sveriges Landsting och kommuners nationella hjälpmedelschefsnätverk, Rekarne sparbanksstiftelse och ev. Region Västmanland). Sedan oktober 2016 finns samfinansiering för projektet HV3D 2016-2020:

- Doktorand nationellt finansierad via Sveriges Landsting och kommuner via nationella hjälpmedelschefsnätverket (3,5 mkr)

- Två forskarassistentprojekt samfinansieras av Samhällskontraktet och Regionförbundet Sörmland och ev. Länsstyrelsen Västmanland och fler?
- Vinnovamedel för anknytande projekt om sociala innovationer (SInS) som anknyter till HV3D (2 mkr)
- JPI MYBL forskningsmedel till det anknytande projektet ORIENT, 2018-2020 (2 Mkr till MDH), projektet är ett samarbete med Lahti universitet (Finland) och Brandenburg universitet (Tyskland), projektets totala budget är 650 000 Euro.
- Området för HV3D är också ett case för MDH:s fundraiser

HV3D projektet administreras av MKHV som via Samhällskontraktet är en av de större medfinansiärerna. 2018 skall projektet fortsätta enligt plan. MKHV samordnare för FoU har även uppdrag som projektledare för HV3D. Projektledaren skall under 2018 fortsätta arbetet med att finna finansiering för HV3D projektet som helhet 2018-2020.

Hjälpmiddel och välfärdsteknik<sup>1</sup> – ekonomiska, organisatoriska och individuella aspekter.

Efterfrågade behov av kunskap inom såväl landsting och kommuner förenklat kan framställas med nedanstående frågor som projektet HV3D har som mål att besvara:

- Vad är kostnader för att implementera nya hjälpmedel och välfärdsteknik i vård och omsorg och hur kan dessa beräknas?
- Hur ska organisationer/strukturer se ut för att för bästa resultat vid införande av nya hjälpmedel och välfärdsteknik?
- Vad ger dessa hjälpmedel och välfärdsteknik för individuella värden för användarna (patient/brukare, anhöriga och personal) vad gäller t.ex. trygghet, aktivitet, självständighet, funktion, delaktighet, livskvalitet och välbefinnande?

Syftet med projektet är att arbeta fram en sammanfogad modell som kan användas för att visa på att en form av hjälpmedel och/eller välfärdsteknik ger möjliga kvalitativa, kvantitativa effekter. Det vill säga en modell som i praktisk användning inom landstingens och

<sup>1</sup> <sup>1</sup> Hjälpmiddel för det dagliga livet: individuellt utprovad produkt som syftar till att bibehålla eller öka aktivitet, delaktighet eller självständighet genom att kompensera en funktionsnedsättning. Anmärkning: Exempel på hjälpmedel för det dagliga livet är rollatorer, griptänger, hörapparater, förstoringssystem och appar för påminnelser. Förskrivs eller köps på konsumentmarknaden efter rådgivning av behörig hälso- och sjukvårdspersonal

Välfärdsteknik: digital teknik som syftar till att bibehålla eller öka trygghet, aktivitet, delaktighet eller självständighet för en person som har eller löper förhöjd risk att få en funktionsnedsättning. Anmärkning: Exempel på välfärdsteknik är digitala trygghetslarm, tillsyn via kamera och sensorer för påminnelser kan användas av personen själv, en närstående, personal eller någon annan i personens närhet. Kan ges som bistånd, förskrivs som hjälpmedel för det dagliga livet eller köpas på konsumentmarknaden. Ett mål med användningen av välfärdsteknik är högre kvalitet och effektivitet i vård och omsorg på samhällsnivå (<http://www.mfd.se/valfardsteknologi/definition-valfardsteknologi/>).

kommunernas verksamheter kan beskriva förväntade eller uppnådda effekter på individnivå, organisatorisk nivå samt samhällsnivå (ekonomi) vid införande av en hälso- och välfärdstekniklösning.

## 6. Kommunikation

MKHV:s främsta kommunikation är berättelser om FoU av hög kvalitet som har en tydlig nyttagörande och verksamhetsanknuten aspekt i rapporteringen. Viktiga kanaler för spridning av MKHV:s verksamhet blir även fortsättningsvis Samhällskontraktets övergripande kommunikation och MKHV:s websida, via MKHV:s partners interna websidor samt via MKHV:s samordnare i kommuner och landsting/region. Därtill är det av stor vikt att MKHV:s aktiviteter uppmärksammas såväl lokal, regionalt, nationellt som internationellt. Samhällskontraktets kommunikatör skall aktivt arbeta med den lokala och regionala kommunikationen av MKHV:s aktiviteter och kunskapsproduktion.

Forskare med uppdrag i MKHV uppmanas att delta i olika evenemang både lokal, regionalt, nationellt som internationellt, och då nämna MKHV/ Samhällskontraktet. Den internationella kommunikationen sker främst med vetenskapliga publikationer i vilka det är ett krav att MKHV/ Samhällskontraktet finns med i *acknowledgements*. Från och med 2017 finns kommunikatörsresurs placerad i Samhällskontraktet, MKHV har ej egen resurs.

## 7. Budget

MKHV har budget- och resultatansvar som förvaltas på HVV, Mälardalens högskola. Budget för 2018 inkluderar finansiering för doktorand 2014-2018 (avtal från 2014). Bidrag till HV3D projektet under Samhällskontraktets utvecklingsområde Hälsoteknik, integreras from 2018 i MKHV:s budget och verksamhetsuppdrag. I tabellen nedan finns även en preliminär budget för 2019. Kommunikatörsresurser för t.ex. webb, PR och trycksaker samordnas och finansieras via Samhällskontraktets processledning.

Tabell 1, Total budget 2018 och preliminär budget 2019

Aktivitet	2018	Prel 2019
Verksamhetsledare & samordnare FoU 40 %	537 700	(50%) 682 300
Samordnare kommuner och landsting 4 x 10 %	400 000	440 000
<b>TOTAL administration</b>	<b>937 700</b>	<b>1 122 300</b>
Doktorand tom 31 augusti 2018 (föräldraledig 6 mån november 2017 – juni 2018) innebär att disputation planeras till våren 2019	282 000	0
Lic. (ev. senare, doktorand)		722 900
KÖP projekten fas III	340 000	0
Samverkanscheckar, utv.insatser och kvalitetsprojekt	400 000	500 000
FoU projekt (Unga personer komplexa., HV3D, xx)	2 300 000	2 500 000
Magisterutb. baserad på verksamheternas behov: förstudie inom området <i>Nära vård</i>	200 000	200 000
<b>TOTALT FoU</b>	<b>3 522 000</b>	<b>3 722 900</b>
Stöd till arrangemang, medarrangör	54 000	55 000
Konferenser, resor och lokaler	10 000	10 000
<b>TOTALT</b>	<b>4 523 700</b>	<b>5 110 200</b>

Godkänd av MKHV styrelse

# SAMHÄLLSKONTRAKTET



Förslag till Samhällskontraktets styrelse 2018-01-19 efter beslut i MKL:s styrgrupp 2017-11-14 och uppdrag från styrelsen om justering 2017-12-04

## Verksamhetsplan 2018 för MKL inom Samhällskontraktet

### Inledning

MKL:s styrgrupp har beslutat att arbeta långsiktigt med två prioriterade områden. Det ena området handlar om att genomföra samproducerade forsknings- och utvecklingsprojekt som stärker forskningsbasen till lärarutbildningen samt bidrar till att förbättra undervisningen (en skola på vetenskaplig grund) och därmed elevernas måluppfyllelse. Fokus under Samhällskontraktets kommande avtalsperiod ska inom detta område vara att ta fram och genomföra ett forsknings- och utvecklingsprogram kring digitalisering och hållbarhet för framtidens förskola och skola. Det andra området handlar om att stärka lärarutbildningen genom forskningsprojekt som stärker forskningsbasen och via extern samverkan som bidrar till utbildningarnas professionsbas. Parterna ska gemensamt arbeta för kompetensförsörjning av personal till förskola och skola genom att göra lärarutbildningen mer attraktiv (rekrytering) och att fler studenter fullföljer utbildningen (deltagande, genomströmning). MKL:s parter kommer under den nya avtalsperioden verka för att utveckla en samproducerad lärarutbildning i olika former, där t.ex. kompletterande pedagogisk utbildning (KPU) och sommarkurser kan utgöra inslag. MKL:s styrgrupp vill dessutom utveckla och genomföra andra innovativa insatser för kompetensförsörjning till förskola och skola som även rör den personal som redan arbetar i dessa verksamheter.

### Verksamheter och aktiviteter

Här presenteras Samhällskontraktets (SK) övergripande mål med relaterade mål för MKL samt förslag om verksamheter och aktiviteter 2018.

#### **SK mål 1: Höja kompetensnivån i regionen.**

*MKL 1: Ge alla elever förutsättningar att nå skolans mål och sin fulla potential.*

#### **SK mål 2: Stärka forskning och utbildning vid Mälardalens högskola.**

*MKL mål 2: Lärarutbildningarna vid Mälardalens högskola håller hög kvalitet och vilar på såväl en stabil forskningsbas som en välförankrad professionsbas.*

<b>Aktiviteter VP 2018</b>	<b>Budget</b>
Genomföra och avsluta de nio samproducerade forsknings- och utvecklingsprojekt som startade ht 2017 efter en utlysning i samverkan med försöksverksamheten med övningsskolor. Formen för utlysning utvecklas utifrån de två tidigare utlysningarna 2015 och 2017 samt med hänsyn till Oxford researchs medskick att fokusera på resultat och effekter av samverkan. Samverkan med övriga verksamhetsområden i SK.	200 000 100 000
Framtagande av forsknings- och utvecklingsprogram kring framtidens lärande/framtidens förskola och skola med fokus på digitalisering och hållbarhet. VT18: förarbete, HT18: uppstart.	800 000

Doktorand inom forsknings- och utvecklingsprogram kring framtidens lärande med fokus på digitalisering och hållbarhet. Målsättning licentiatexamen senast 2021.	200 000
Utveckling av samverkan med Framtidens arbetsliv (FA) avseende skolverksamhet.	100 000
Doktorand i didaktik med inriktning på VFU och övningsskolor fortsätter sin forskarutbildning. <i>I enlighet med beslut från SK styrelse 2014.</i>	370 000

*MKL mål 3: Mälardalens högskola examinerar lärare från förskola till gymnasieskola med den inriktning som efterfrågas i kommunerna och med sådan kompetens att nyexaminerade lärare är väl förberedda för yrket.*

<b>Aktiviteter VP 2018</b>	<b>Budget</b>
Handledaråret 2018 för VFU-handledare.	50 000
Karriärdag/arbetsmarknadsdag för förskollärare och lärare (studenter möter arbetsgivare).	50 000
Genomförande av "Mälarakademin innovation – en tanke medja om kompetensförsörjning" för skolchefsnätverket i Västmanland (enligt modell från Sörmland som gjordes 2016). Gemensam fortsättning för båda län. Samverkan med Regionförbundet Sörmland och Region Västmanland.	200 000

**SK mål 3: Utveckla verksamheter och medarbetare inom offentlig sektor.**

*MKL mål 4: Högskolan och kommunerna utvecklar och förbättrar undervisningen i regionens skolor med gemensamma forskningsbaserade skolutvecklingsprojekt.*

<b>Aktiviteter VP 2018</b>	<b>Budget</b>
(Se under SK mål 2 rörande samproducerade projekt med start ht17.)	

*MKL mål 5: Kommunerna säkerställer genom kompetensutvecklande insatser för sin personal att erforderlig kompetens finns i förskolan och skolan.*

<b>Aktiviteter VP 2018</b>	<b>Budget</b>
Utveckling och genomförande av utbildningar för andra personalkategorier i förskola och skola än förskollärare och lärare, t.ex. barnskötare, assistenter och beteendevetare. Förslag om traineeprogram för beteendevetare i skolan. Samverkan kring "samproducerad lärarutbildning" vid MDH i olika former såsom kompletterande pedagogisk utbildning (KPU), arbetslivsintegrerad lärarutbildning, sommarkurser.	100 000
Genomförande av digitala och fysiska seminarier/konferenser kring forskning och skolutveckling.	150 000
Engelsklärare bjuds in till erfarenhetsutbyte och kompetensutveckling inom nätverket English Teachers Sharing.	50 000
Lärare i NO/matematik bjuds in till erfarenhetsutbyte och kompetensutveckling inom ett nätverk för NO/tekniklärare "LUNT".	50 000

ELverket utvecklas som plattform för frågor kring entreprenörskap i skolan, entreprenöriellt lärande och relationen skola-arbetsliv.	50 000
MKL erbjuder uppdragsutbildning på Skolverkets uppdrag inom bl.a. Lärarlyftet, Läslyftet och kring nyanlända elever.	Extern finansiering

#### **SK mål 4: Skapa goda relationer i samverkan mellan högskolan och aktörer i offentlig sektor.**

*MKL mål 6: MKL har en tydlig verksamhetsinriktning med utgångspunkt i ömsesidiga intressen och gemensamma mål.*

<b>Aktiviteter VP 2018</b>	<b>Budget</b>
<i>För att genomföra arbetet enligt nedan: verksamhetsledning och samordning (verksamhetsledare 20% och FoU-ansvarig 20%) samt egna konferenser, resor, internat med styrgrupp.</i>	580 000
MKL:s styrgrupp arbetar vidare med de två prioriterade områdena (att genomföra samproducerade forsknings- och utvecklingsprojekt och att stärka lärarutbildningen) och planerar långsiktigt för den nya 4-årsperioden i Samhällskontraktet.	
Kontakten med kommunerna i Sörmland och Västmanland förstärks genom Regionförbundet Sörmlands och Region Västmanlands medverkan i MKL:s styrgrupp.	
MKL deltar aktivt i regionala och nationella nätverk för regionala utvecklingscentra (RUC).	
MKL bedriver kommunikationsarbete som leder till ökad kännedom om MKL:s verksamhet och om högskolans forskning och lärarutbildning.	
MKL medverkar i gränsöverskridande samverkan mellan Samhällskontraktets olika verksamhetsdelar, t.ex. Tillitsprojektet (FA) och Nyanländaprojektet (HSU) men även metodutveckling kring effekt och resultat.	

## **Kommunikation**

De huvudsakliga kanalerna för spridning av information är MKL:s webbsida och ett elektroniskt nyhetsbrev som skickas ut 4-5 gånger per termin.

Kommunikationsarbetet ska leda till ökad kännedom om MKL:s verksamhet och därmed möjlighet att ta del av erbjudanden och att ingå i samverkansaktiviteter. Kommunikationen ska synliggöra hur högskolan och regionen med gemensamma krafter utvecklar och stärker både lärarutbildningen och regionens förskolor och skolor. Kommunikationen ska även bidra till ökad kännedom om MKL:s verksamhet och organisation.

MKL ska arrangera seminarier och event som mötesplatser mellan studenter och personal på högskolan och personal i kommuner, förskolor och skolor. MKL ska fortsätta utveckla digitala mötesplatser som t.ex. webinarier.

## **Uppföljning**

MKL fortsätter med rutinen att vid varje styrgruppsmöte följa upp aktiviteter i VP och resultat som uppnåtts med markeringarna grönt = genomfört, gult = pågår och rött = ej åtgärdat.

MKL:s styrgrupp kommer årligen uppdatera den målmatris som togs fram inom ramen för uppdraget om tydlig verksamhetsinriktning, och som användes första gången inför verksamhetsplaneringen 2016. I målmatrisen fyller styrgruppens parter i uppgifter om övergripande mål inom MKL:s fyra verksamhetsområden Forskning och forskarutbildning, Skolutveckling, Kompetensutveckling och Kompetensförsörjning.

Hösten 2018 kommer MKL:s styrgrupp genomföra ett internat där styrgruppen följer upp och utvärderar verksamheten under avtalsperioden 2014-2017, samt lägger upp en långsiktig målbild och plan för 2018-2021, inklusive det nya forsknings- och utvecklingsprogrammet om digitalisering och hållbarhet samt satsningar på kompetensförsörjning.

## Budget 2018

Aktivitet	Kr
Genomförande av samproducerade FoU-projekt (9 projekt)	200 000
Utveckling av modell för utlysning av samproducerade projekt i samverkan med övriga SK	100 000
Samverkan med Framtidens arbetsliv i SK	100 000
Forsknings- och utvecklingsprogram lärande, digitalisering och hållbarhet - förarbete och uppstart av projekt	800 000
Doktorand lärande, digitalisering och hållbarhet (inom FoU-program, se ovan)*	200 000
Doktorand didaktik VFU/övningsskolor	370 000
Handledaråret 2018: insatser för VFU-handledare	50 000
Karriärdag/arbetsmarknadsdag för studenter på lärarutbildningen	50 000
Kompetensförsörjning, olika aktiviteter t.ex. utbildning för andra personalkategorier än lärare/förskollärare. Traineeprogram beteendevetare. Samproducerad lärarutbildning.	100 000
Mälarakademin innovation – en tankesmedja om kompetensförsörjning för skolchefer i Sörmland och Västmanland	200 000
Seminarier och event, kommunikationsinsatser, resultatspridning	150 000
Nätverk English Teachers Sharing	50 000
Nätverk LUNT (Lärande och Utbildning i Naturvetenskap och Teknik	50 000
ELverket för entreprenörskap och enterprenöriellt lärande	50 000
Verksamhetsledare 20% och FoU-ansvarig 20% (lön och OH)	540 000
Egna konferenser, resor, internat styrgrupp	40 000
<b>Totalt</b>	<b>3 050 000</b>

\*Kommer att fortsätta forskarutbildning 2019-2021, total kostnad ca 1,5 mnkr.

Kommunikatörsresurser för t.ex. webb, PR och trycksaker samordnas och finansieras via Samhällskontraktets processledning.