

Udviklingsaftale 2015

Mellem Økonomiudvalget og Direktionen

Dette er opfølgningen på Udviklingsaftalen 2015 mellem Økonomiudvalget og Direktionen. Opfølgningen er lavet medio november 2015, hvilket indebærer, at effekten af Slagelse Kommunes mange indsatser gennem året ikke fremgår endegyldigt i denne opfølgning.



Indhold

Indledning.....	2
Ledelse og ledelsesudvikling.....	3
Styring og effektivitet.....	5
Udvikling af organisationen.....	6
Den attraktive arbejdsplads.....	9
Borger og samfund.....	14
Socialøkonomi.....	16
Kommunikation og markedsføring.....	18



Indledning

I december 2014 vedtog Økonomiudvalget en udviklingsaftale for 2015 med Direktionen. Aftalen bestod af syv temaer, som administrationen har arbejdet målrettet med i løbet af året.

Evaluering af lederne viser gode resultater og lederudviklingsprogrammet er i en positiv udvikling.

Effekten af at arbejde med styring og effektivitet i kommunen vil vise sig de kommende år. Det samme gør sig gældende med hensyn til udvikling af organisationen, hvor der blandt andet er arbejdet med den serviceorienterede myndighed.

I 2015 er der også godkendt en ny personalepolitik og gennemført en trivselsundersøgelse. Resultatet fra undersøgelsen indikerer, at Slagelse Kommune er en attraktiv arbejdsplads.

Administrationen har haft fokus på borgerinddragelsesprocesser, og erfaringerne fra landdistrikterne viser, at borgerne generelt er positivt stemt over for initiativerne.

Ligeledes har administrationen arbejdet med socialøkonomi og fleksjob. Med fuld indfasning i 2016 er den økonomiske gevinst ved indsatsen beregnet til 1,6 millioner kroner årligt.

Endelig var 2015 året, hvor et sammenlagt Kommunikation og Marketing var i fuld drift.

På de følgende sider præsenteres den samlede opfølgning på udviklingsaftalen.

Et kig fremad

Under årets gang har Byrådet og Direktionen fået fokus på de udfordringer, som Slagelse Kommune står overfor. Seks overordnede udfordringer er nu identificeret, og der pågår nu – og fremadrettet – en proces med at geare hele administrationen til at arbejde med udfordringerne i de kommende år.

Samtidig vil Direktionen og resten af administrationen holde fokus på visionens tre fokusområder: erhverv, uddannelse og oplevelser.

De kommende år tegner med andre ord til at blive udfordrende, men også med muligheder for og en nødvendighed af at arbejde innovativt og udvikle nye løsninger og fællesskaber.

Arbejdet er allerede i gang. Og i en ny udviklingsaftale for 2016 vil vi sammen præcisere udfordringerne samt de mål og aktiviteter, vi har fokus på i det kommende år.

Direktionen



Ledelse og ledelsesudvikling

Ledelse – budgetter og aktivitetsmål

Budgetåret er endnu ikke afsluttet og derfor kan det ikke opgøres, hvor mange leder der overholder budget, og hvor mange ledere der har merforbrug. Ved 3 budgetopfølgning er der konstateret merforbrug i 14 virksomheder og 3 centre, som medfører, at der er udarbejdet handleplaner. Merforbruget er samlet på 55,5 mio. kr., hvoraf 14,5 mio. kr. afvikles i år via handleplanerne. Yderligere 26,6 mio. kr. forventes afviklet næste år.

Derudover forventes der på en stor del af virksomheder og centre et mindreforbrug. Af disse har 22 enheder ved behandlingen af 3. budgetopfølgning fået lov til at overføre mindreforbrug udover 5 %.

Lederevaluering

Lederevalueringens spørgsmål belyser lederens evne til at fylde de syv lederroller i ledelsesgrundlaget. Lederevalueringen blev gennemført i 2014 (2015 for Center for Sundhed og Omsorg).

Fra lederevalueringen er udvalgt fem repræsentative indikatorer, som udtrykker oplevelsen af god ledelse (skala fra 1-4).

Indikator	Værdi
Værdibærer	3,53
Feedback	3,3
Innovation	3,58
Tydelighed	3,68
Arbejdsmiljø	3,58

God ledelse: Gennemsnit på skalen er 2,5. Målet for Slagelse Kommune var en vurdering for hver indikator på over 3,5.

For 4 ud af 5 indikatorer blev målet nået for Slagelse Kommune som helhed. Det vidner om, at der generelt er en oplevelse af god ledelse i Slagelse Kommune, men også at der stadig er nye mål at arbejde efter.

Lederevalueringen bliver gentaget i 2016, hvorefter resultaterne kan sammenlignes.

Ledelse, mål og medarbejdernes tillid

I Trivselsundersøgelsen 2015 blev ansatte i Slagelse Kommune spurgt om at tage stilling til to udsagn, der er relateret til god ledelse (skala fra 1-5).

Indikator	Værdi
Jeg stoler på de udmeldinger, der kommer fra ledelsen	3,88
Vi har fællesmål for opgaveløsningen på vores arbejdsplads	3,77

Indikatorer for ledelse



- 1) Er budgetterne overholdt eller har der været et merforbrug?
- 2) Er aktivitetsmålene i udviklingsaftalerne mellem udvalg og centre opnået?
- 3) Hvordan er den organisatoriske oplevelse af god ledelse? Jf. lederevalueringer
- 4) Hvordan oplevse medarbejdere ledelsen ift. udmeldinger og mål?



Trivselsundersøgelsens resultater angående ledelse underbygger lederevalueringens resultat – nemlig at der er en oplevelse af god ledelse i Slagelse Kommune.

Trivselsundersøgelsen bliver gentaget i 2017, hvorefter resultaterne kan sammenlignes.

Ledelsesudvikling

Ledere, som deltager i lederudviklingsprogrammet tilkendegiver, at indholdet af programmets aktiviteter generelt styrker deres refleksions- og handlekompetencer samt bidrager til en oplevelse af en sammenhængende ledelsestænkning.

Lederne oplever dog stadig et potentiale i at kunne udfordre egen selvforståelse – og derigennem også medarbejdernes – og arbejde for sammenhængen på tværs af organisationen. Lederne udtrykker behov for at etablere fælles forståelse af kerneopgaverne.

I 2015 har lederudviklingsprogrammet understøttet temaerne Innovation, Meningsskabelse, Eksekvering og Robusthed.

Deltagelse i lederudviklingsprogrammet

Udviklingen i lederudviklingsprogrammets kerneaktiviteter er angivet i nedenstående skema.

Kerneaktiviteter	2015	2014
Ledertræf (forår/efterår)	114/134	98/135
Højskoleeftermiddage (forår/efterår)	50/123	110/50
Sommerskole	73	60

Niveauet for deltagelse i lederudviklingsprogrammets kerneaktiviteter anses for stabil med en positiv udvikling. Dette giver ikke anledning til at justere på det indholdsmæssige i aktiviteterne, om end der kan være behov for at overveje, hvorvidt flytning af nogle aktiviteter ville kunne give en positiv effekt.

Tolkning af indikator: Deltagelse i lederudviklingsprogrammets kerneaktiviteter indikerer at indhold (tema og oplægsholdere) og periode spiller en central rolle for lederne og tolkes som udtryk for oplevet kvalitet.

Indikatorer for ledelsesudvikling



- 1) Hvordan oplever lederne lederudviklingsprogrammet ift. at erhverve sig refleksions- og handlingskompetencer med henblik på at sætte scenen for centret, afdelingen eller virksomheden proaktivt?
- 2) Oplever lederne sig rustet til at udfordre egen selvforståelse?
- 3) Hvordan oplever lederne at Slagelse Kommune en sammenhængende ledelsestænkning?
- 4) Hvordan har ledelsesudviklingsprogrammet udviklet sig ift. deltagelse?

Styring og effektivitet

En fælles model for en effektiv organisation

I 2014 udviklede Slagelse Kommune en fælles model til løbende at arbejde med at skabe en effektiv organisation. Modellen skal understøtte en generel forbedringskultur.

Den fælles model fokuser på forskellige typer af værdiskabelse:

- Bedre **effekt** af vores indsats
- Bedre **processer** i forhold til arbejdsmiljø, formelle krav, læring m.m.
- Bedre **serviceoplevelse** for brugere, borgere og/eller virksomheder
- Bedre **borgerinddragelse** som styrke gennemsigtighed og nærhed i beslutningsprocesser
- Bedre **produktivitet** så vi producere mere eller for færre ressourcer

Modellen har i 2014/2015 været anvendt i Borgerservice og Jobcenter samt på en række tværgående områder, herunder digital post og selvbetjening samt projekt TAO.

Modellen har vist sig god til at understøtte forbedringsprocesserne, skabe struktur, klarhed om mål og gode værktøjer til at realisere forbedringspotentialer. Modellen er dog også relativt ressourcekrævende og kræver derfor, at der er tale om større forbedringsprocesser for at skabe værdi.

Værdien af 360°-analyserne

360°-analyserne har dannet grundlag for en ny samarbejdsmodel, der skal håndtere de økonomiske og styringsmæssige udfordringer, der er i samarbejdet mellem Handicap og Psykiatri og Beskæftigelsesområdet. Analyserne har endvidere bidraget til handleplaner på de to områder, som skal tilpasse organisation og ydelser til fremtidige vilkår.

Fælles koncernløsning

Projekt TAO og Projekt fælles ejendomsdrift er i gang med at blive implementeret. Begge projekter ser ud til at kunne realisere de økonomiske potentialer, som skulle findes fra 2016 og frem.

De kvalitetsmæssige konsekvenser kendes endnu ikke, da de nye organisationer ikke er i drift. For så vidt angår Projekt TAO, har de foreløbige tests af de nye processer dog vist, at der er et klart kvalitetspotentiale i forhold til styrket økonomistyring og ledelsestilsyn samt simplere processer for håndtering af løbende indberetninger vedrørende personale.

Indikatorer for styring og effektivitet

•••

1) Hvad er erfaringerne med en fælles model for understøttelse af en effektiv organisation?

2) Hvilket output er der kommet ud af 360°-analyserne?

3) Hvad er de forventede økonomiske og kvalitetsmæssige effekter af Fælles koncernløsninger inden for Administrativ Service og ejendomsdriften.

* * *

Udviklingsaftalen var også tænkt at omhandle effekten af nye metoder og produktivitets-kommissionens anbefalinger

Slagelse Kommune venter på afrapportering fra KORAs analyse



Udvikling af organisationen

Service-Myndighed

Service-Myndighed er en kulturudviklings- og forandringsproces, som skal sætte et fokus på, hvordan myndighedsopgaven opfattes og udføres i de borgerrettede funktioner, men samtidig også en tydelig og fælles tilgang til serviceforståelsen i udførelsen af myndighedsforpligtelsen på tværs af Slagelse Kommune.

Der bliver arbejdet med Service-Myndighed mange steder i organisationen. Gennem 2015 er der skabt en tydelig bevægelse mod en organisation, der går til de borgerrettede myndighedsopgaver med et større service mind-set.

Fokus på Service-Myndighed har især skabt fokus på regler og procedurer, som har gjort det svært at møde borgernes ønsker. Hvor der har været muligt, har Slagelse Kommune ændret disse regler og procedurer. Endvidere er der kommet et øget fokus på at samarbejde på tværs i organisationen – til gavn og værdi for borgeren.

Et eksempel på det tværgående samarbejde:

En enlig mor til tre børn følte sig klemmt i samspillet med sin socialrådgiver. Hun betroede sig til medarbejdere fra børnenes daginstitution, som moren havde tillid til. Medarbejderne kunne hjælpe til en bedre forståelse og dialog mellem kommune og borger, så samspillet blev meget bedre – til gavn for alle.

Inden for de fleste områder er der også skabt involvering af borgeren i processer og beslutninger, som skal træffes og som har betydning for borgeren.

Arbejdet med Service-Myndighed er langt fra færdiggjort og vil derfor også præge organisationsudviklingen gennem 2016.

Kvalitetsmodellen

Kvalitetsmodellen er et essentielt værktøj i arbejde med Service-Myndighed. Kvalitetsmodellen er med til, at medarbejdere og ledere i Slagelse Kommune bliver bevidste om, at der er flere måder at beskrive kvalitet på, og hvordan disse forskellige tilgange til sammen kan give opgaveløsning med en endnu bedre kvalitet og med fokus på, hvad der er vigtigt.

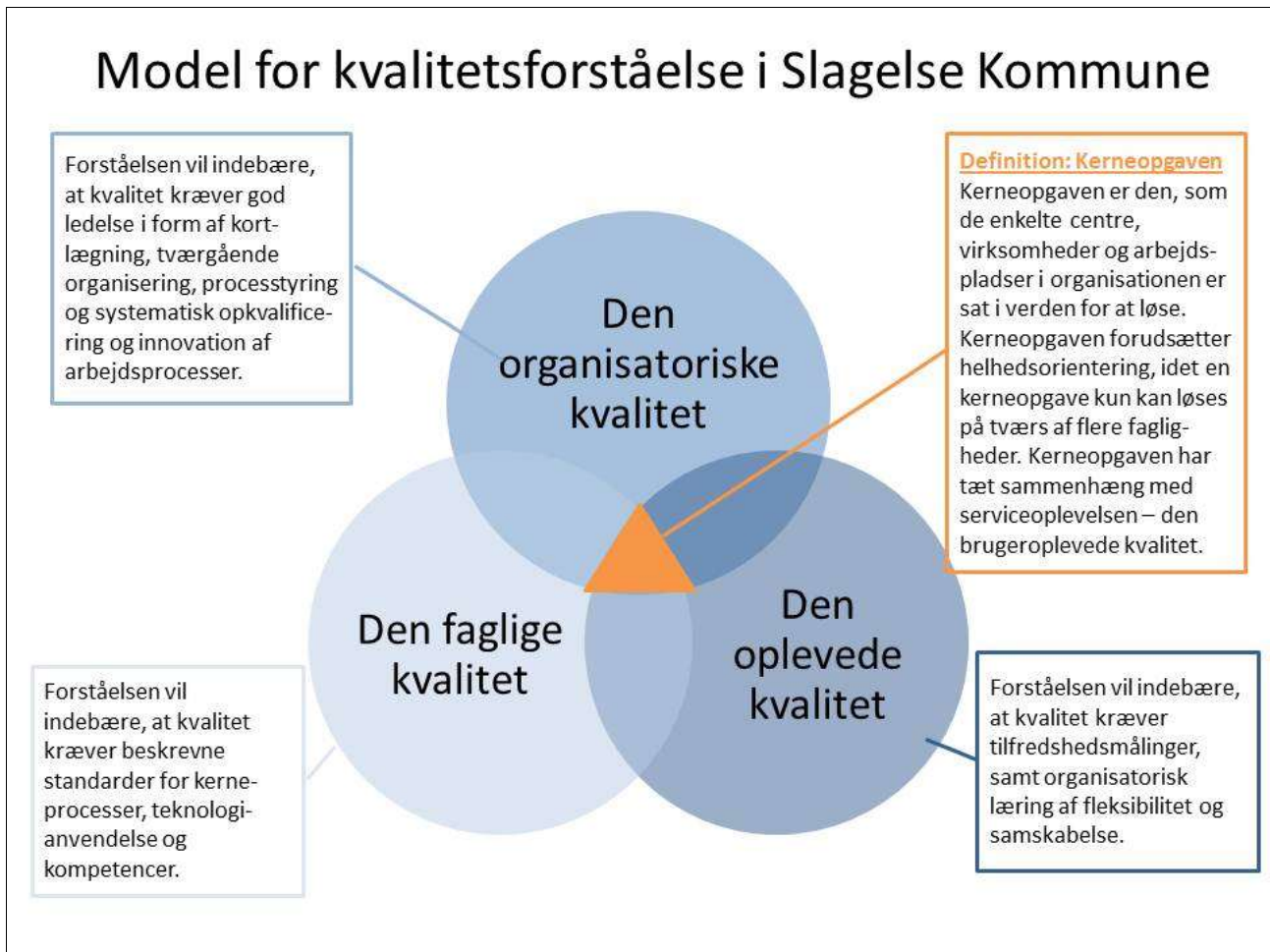
Indikatorer for udvikling af organisationen



1) Service-Myndighed vurderes ud fra den planlagte effektivitet af administrationen til det politiske niveau.

2) Kvalitetsmodellens værdi vurderes ud fra italesættelsen af de tre kvalitetsforståelser i organisationens processer og evnen til at bruge disse forståelser inden for de fire store velfærdsområder.

3) Effekten af at Tillidsreformen er sat på dagsordenen måles i forhold til den værdi det skaber for tillidsrepræsentanter at arbejde med reformen på TR-konference samt HovedMEDs vurdering af status for arbejdet med Tillidsreformen og de fremtidige fokuspunkter.



Udvalgte chefer og ledere på de fire, store velfærdsområder er blevet spurgt om deres arbejde med Kvalitetsmodellen. De adspurgte chefer og ledere fortæller, at der stadig udestår et arbejde i at udbrede modellen og forståelsen omkring kvalitet. Der, hvor modellen er bragt i anvendelse, giver den dog et værdifuldt perspektiv på, hvordan man kan arbejde med kvalitet.

Tillidsreformen

Tillidsreformen består af syv punkter, som en integreret del af de udviklingstiltag, Slagelse Kommune har arbejdet med.

I **Slagelse Kommune** har Tillidsreformen været et element i forbindelse med:

- Tema på årets TR-konference
- Kodeks for samarbejde og dialog
- Socialt kapital på spil
- Forbedringskultur og Innovation
- Mere service mindre myndighed
- I udvikling af principper for fremtidig økonomistyring (Administrativ Service)
- Ny Personalepolitik

Tillidsreformens syv punkter

- Styring i den offentlige sektor skal fokusere på mål og resultater
- Dialog, åbenhed og klare mål skal være udgangspunkt for opgaveløsningen
- Ledelse og styring skal tage afsæt i tillid og ansvar
- Udvikling og fagligt handlerum skal bygge på velbegrunderet dokumentation
- Opgaveløsningen skal baseres på viden om, hvad der virker
- Ledelse og engagement skal fremme innovation
- Offentlig service skal inddrage borgernes ressourcer



TR-konferencen

Tillidsreformen var tema på årets konference for kommunens tillidsrepræsentanter. To eksterne oplægsholdere bredte betydningen af tillidsreformens syv punkter ud. Efterfølgende var der dialog om, hvordan der i Slagelse Kommune er arbejdet med den. Dette har været med til at klæde tillidsrepræsentanterne på i forhold til at medvirke til udviklingen og give dem en indsigt i de bagvedliggende tanker for det Slagelse Kommune gør.

Kodeks

HovedMED har i 2015 godkendte "Kodeks for samarbejde og den gode dialog", som er udarbejdet af direktionen. Hensigten med kodekset er at styrke samarbejdet mellem arbejdsgiver og medarbejdere i MED-udvalgene udover den formelle forpligtelse i MED-aftalen.

Kodeks har haft betydning i forhold til proces omkring TAO og Bygningsdrift, hvor der for hvert projekt er etableret et undervalg til HovedMED for derved at styrke medarbejderindflydelsen og MEDs rolle. Ligeledes har Kodeks betydet en tidligere inddragelse af HovedMED i forbindelse med den personalepolitiske proces som følge af budget 2016-2019.

Alle SektorMED har været inviteret til temamøde, hvor Kodeks blev præsenteret og de fik mulighed for at arbejde med udmøntning på eget område. Endvidere har der været afholdt møder for alle SektorMED med budgetorientering, ligesom økonomidirektør og økonomichef har deltaget i møder i SektorMED med henblik på at orientere om budgetoplæg.

Kodeks har desuden været medtænkt i den personalepolitiske proces omkring budget 2016-2019 og i processen omkring tværgående administrativ organisering. Det har blandt andet betydet nedsættelse af underudvalg og tidlig tilrettelæggelse af personalepolitisk proces samt et øget fokus på kommunikation omkring processerne.

Kodekset anvendes også ift. de faglige organisationer. Der afholdes blandt andet møder mellem de faglige organisationer og borgmester. Og der er forsøgsvis afholdt dialogmøde med de faglige organisationer omkring arbejdsmiljø i Slagelse Kommune. Dette forventes at fortsætte i 2016.



Den attraktive arbejdsplads

Personalepolitikken

HovedMED besluttede i 2014 at sætte gang i arbejdet med udvikling af ny personalepolitik. HovedMED ønskede at skabe en personalepolitik, som afspejler vores organisation og det faktum, at vi er én kommune, men mange arbejdspladser. Personalepolitikken skal desuden understøtte det lokale arbejde med at fortsat at udvikle attraktive arbejdspladser og sprede arbejdsglæde.

I arbejdet med udvikling af den nye personalepolitik er der gennemført følgende aktiviteter:

- Nedsættelse af en ressourcegruppe under HovedMED som har medvirket til at give input til indhold og proces
- Evaluering af hidtidige personalepolitik med deltagelse af MED-repræsentanter
- Personalepolitisk værksted, hvor medarbejderrepræsentanter har medvirket til at sætte ord på de 3 temaer
- Drøftelse på HovedMEDs seminar i 2015
- Drøftelse og godkendelse i HovedMED
- Godkendelse i ØU

Indikatorer for den attraktive arbejdsplads



- 1) Hvad sætter den nye personalepolitik fokus på?
- 2) Hvad er viser Trivselsundersøgelse 2015?
- 3) Hvordan er udviklingen af sygefravær.
- 4) Hvad er effekten af Social Kapital på Spil?

Den nye personalepolitik - tre temaer på tre niveauer

Temaer	Niveauer
Robusthed	Organisatorisk
Arbejdsglæde	Ledelse
Kvalitet	Medarbejder

0-punktsmåling: Trivselsundersøgelse 2015 indeholder spørgsmål vedrørende personalepolitikens temaer. Således fungerer undersøgelsen som en 0-punktsmåling i forhold til at vurdere politikens fremtidige effekt.

Der er endnu ikke iværksat implementeringstiltag, men dette gøres primo 2016 i forbindelse med HovedMEDs seminar.

Trivselsundersøgelse 2015

Trivselsundersøgelsen indeholder temaerne, personalepolitik, værdier, social kapital, og sundhedsfremme (spørgsmålene i undersøgelsen kaldes også APV-sund). Svarprocenten på trivselsundersøgelsen er 54,65 %, hvilket svarer til niveauet for lignende undersøgelser i Slagelse Kommune.

Skala: I Trivselsundersøgelse 2015 anvendes en skala fra 1 til 5.

Værdien 1 udtrykker "i meget ringe grad", mens værdien 5 udtrykker "i meget høj grad". Værdien 3 udtrykker "i nogen grad" og svarer til middelværdi. Det vil sige, at gennemsnittet for de respektive svarkategorier gerne som minimum skal have en værdi på 3.

Det er muligt at svare "ved ikke". Dette svar tæller dog ikke med, når svarkategorierne gøres op i gennemsnit.

Resultater

Besvarelserne i forhold til personalepolitik	Gennemsnitsværdi
Arbejdsglæde	3,95
Robusthed	3,68
Kvalitet	3,94

Der er således et meget godt udgangspunkt for arbejdet med den nye personalepolitik.

Besvarelserne i forhold til værdier	Gennemsnitsværdi
Generelt om værdier	3,32
Modig	3,40
Tydelig	3,70
Kompetent	3,84
Med glæde	3,92

Besvarelserne i forhold til værdier viser, at medarbejderne generelt har en positiv oplevelse af værdierne – især for værdierne ”tydelig”, ”kompetent” og ”med glæde”. Der er potentiale for at arbejde med værdien modig. Det generelle spørgsmål om værdier handler om medarbejderne oplever, at værdigrundlaget virker i det daglige arbejde – her har ca. 46 % svaret i nogen grad – så der er stadig potentiale i at arbejde med værdierne lokalt.

Besvarelserne i forhold til social kapital	Gennemsnitsværdi
Samarbejde	3,73
Tillid og retfærdighed	3,70
Kerneopgaven	3,83

Det viser et meget positivt billede af den sociale kapital i Slagelse Kommune.

Besvarelserne i forhold til sundhedsfremme (APV-sund)	Gennemsnitsværdi
Generelt	3,71

Der er tydeligt af besvarelserne angående sundhedsfremme, at der har været fokus på sundhedsfremme i nogle år. En rigtig stor del af medarbejderne oplever, at der bliver arbejdet med kost, rygning og motion på arbejdspladsen.

Trivselsundersøgelse 2015 med alle resultater er vedlagt som bilag.



Sygefravær og udviklingen i sygefravær

Den attraktive arbejdsplads måles også på sygefravær og udviklingen af sygefravær.

Udviklingen i sygefraværet i Slagelse Kommune i de sidste tre år fremgår af nedenstående.

Periode	Fravær i procent 1-3 dage	Fravær i procent 4-28 dage	Fravær i procent > 28 dage	Procent samlet
Samlet 2012				4,71
1. kvartal 2013	1,77	2,31	2,10	6,18
2. kvartal 2013	1,44	1,76	1,95	5,14
3. kvartal 2013	1,31	1,51	1,82	4,64
Samlet 2013	1,38	1,52	1,92	4,83
1. kvartal 2014	1,70	1,85	2,05	5,60
2. kvartal 2014	1,43	1,40	2,14	4,98
3. kvartal 2014	1,37	1,32	2,05	4,74
Samlet 2014	1,42	1,38	2,19	4,99
1. kvartal 2015	1,80	2,13	2,30	6,23
2. kvartal 2015	1,56	1,65	2,30	5,52
3. kvartal 2015	1,43	1,47	2,20	5,11

Sygefraværet i 3. kvartal 2015 er 0,37 %-point højere i forhold til 3. kvartal 2014.

Med henblik på at vende udviklingen i sygefraværet er der iværksat en række konkrete initiativer, der har både et kort, mellem og langt sigte. Alle indsatser vil tage udgangspunkt i KL og Forhandlingsfællesskabets anbefalinger.

Indsatser i Slagelse Kommune

På *kort sigt* vil der være fokus på virksomheder/ arbejdspladser med et højt fravær. Disse virksomheder/enheder vil blive kontaktet, og der laves en analyse af deres fravær.

På *mellemlangt sigt* vil SektorMED få en rolle. Gennem statistik over centrenes respektive fravær lægges der op til, at de skal drøfte og beslutte konkrete tiltag.

På *langt sigt* vil der blive arbejdet med social kapital gennem det udviklede koncept, Social Kapital på Spil.

Derudover vil der bliver arbejdet med pilotindsatser, hvor en alternativ indsats vil blive afprøvet på en enhed, som ønsker at deltage.

KL og Forhandlingsfællesskabets anbefalinger

- Tydelig ledelse
- Fælles ejerskab
- Ordentlig statistik
- Systematiske samtaler
- Tidlige indsatser

Forhandlingsfællesskabet

Forhandlingsfællesskabet har 52 medlemsorganisationer. Forhandlingsfællesskabet repræsenterer cirka 573.000 ansatte i landet 98 kommuner og 5 regioner – det vil sige hovedparten af de i alt ca. 649.000 ansatte i kommunerne og regionerne.



Social kapital på Spil

Social Kapital på Spil er et praksisorienteret læringspil, der øger trivslen på arbejdspladsen. Slagelse Kommune har designet spillet til at udvikle arbejdspladsers sociale kapital og forbedre det psykiske arbejdsmiljø.

Social kapital er kendetegnet ved at bestå af begreberne: tillid, retfærdighed og samarbejdsevne i relation til kerneopgaven. Når man udvikler social kapital medfører det erfaringsmæssigt mindre stress, øget trivsel, lavere sygefravær, samt højnet kvalitet og effektivitet i kerneopgaven.

Målet med spillet er at styrke den indbyrdes tillid og samarbejde på arbejdspladsen, og at give større klarhed over forskellige fagligheder og arbejdspladsens kerneopgave. Når spillet er slut, har arbejdspladsen fået et grundlag for at udføre det daglige arbejde mere effektivt og i en høj kvalitet – med lavere stress og mindre sygefravær.

Spillet udbredelse

Ved udgangen af oktober er i alt 483 ledere og medarbejdere gået i gang med at spille. Det drejer sig om 15 arbejdspladser med 7-117 medarbejdere. Her af er der tre daginstitutioner, to arbejdspladser fra Handicap og Psykiatri, tre arbejdspladser fra Sundhed og Omsorg, fire arbejdspladser fra skoleområdet, tre administrative arbejdspladser. Flere arbejdspladser har desuden besluttet sig at spille i dette eller næste år – aktuelt forventer to større skoler og en arbejdsplads i Handicap og Psykiatri at starte spillet.

Derudover har fire arbejdspladser i større eller mindre grad spillet Social Kapital på Spil i forbindelse med test af spillet. Det drejer sig om i alt yderligere 139 medarbejdere fordelt på en skole, en børnehave, en fritidsklub og et plejecenter.

Spillet varer cirka 12 måneder, hvis spillets fastsatte tidsramme overholdes. Indtil videre er der ingen, der har gennemført hele spillet. To virksomheder er $\frac{3}{4}$ igennem spillet og forventes at blive færdige i 1. kvartal af 2016.

En status fra virksomhederne viser, at det kan være vanskeligt at prioritere tid til spillet på grund af andre presserende opgaver og organisationsændringer. Aktuelt er der fire arbejdspladser, der aldrig rigtigt er kommet i gang af disse årsager samt en virksomhed, der holder pause på grund af organisationsændringer.

Evalueringsdesign

I foråret 2015 er der udviklet et evalueringsdesign for Social Kapital på Spil. Det indeholder en kombination af kvantitative og kvalitative data. Kvantitativt evalueres spillet gennem spørgsmål om social kapital i trivselsundersøgelse, data om sygefravær og data om stress. Kvalitativt evalueres via fokusgruppeinterviews med dem, der har styret spillet lokalt og medarbejdere. Da spillet strækker sig over mindst 1 år, er der desuden gennemført nogle lederinterviews for to arbejdspladser, der er cirka 1/3 færdige med spillet.



Arbejdspladserne, der spiller Social Kapital på Spil, er endnu ikke så langt endnu, at det giver nogen mening at præsentere data om udviklingen i sygefravær og stress. Ligeledes er der for få lederinterviews til at kunne generalisere den oplevede effekt af spillet – om end de to gennemførte lederinterviews tegner et billede af, at der er positive effekter ved spillet.

Effekten af Social Kapital på Spil på arbejdspladserne vil kunne måles ved næstkommende trivselsundersøgelse i 2017, når tallene fra 2015 sammenlignes med tallene fra 2017.



Borger og samfund

I en periode på 10 dage i efteråret 2015, har Slagelse Kommune gennemført en borgerundersøgelse angående samspillet mellem borgere i landdistrikterne og Slagelse Kommune.

Undersøgelsen var afgrænset til borgere i de tre områder, som har været involveret i borgerdreven innovation, udarbejdelse af lokale udviklingsplaner, samt borgerstyrede budgetter:

- Bisserup-Rude-Venslev-området
- Havrebjerg-Hejninge-Stillinge-Næsby-Kelstrup-Bildsø-området
- Slots Bjergby-Lundforlund-Gerlev-Sludstrup-området

Borgerundersøgelsen indeholdt 10 spørgsmål. Borgerne blev bedt om at tage stilling til en række udsagn. Besvarelsen var anonym. I alt 186 borgere valgte at gennemføre undersøgelsen via link på lokalrådenes respektive hjemmesider og Facebook-sider. 2,9 % af borgerne, der svarede på undersøgelsen, var ikke bosat i de ovenstående områder.

Borgerundersøgelse

Borgerne blev spurgt om byrådspolitikerne og administrationen lytter til borgerne i landdistrikterne. Undersøgelse viser, at der er overvejende tilfredshed blandt borgerne, omend hhv. 31,1 % og 27,9 % af borgerne udtrykker utilfredshed.

Det samme gør sig gældende angående spørgsmålet, hvorvidt politikerne og administrationen viser interesse for lokale forhold i landdistrikterne. Her er hhv. 32,0 % og 27,7 % af borgerne utilfredse.

78,8 % af borgerne er enige eller meget enige i, at der er et godt samarbejde mellem borgerne i lokalområdet. 14,9 % af borgerne er uenige eller meget uenige.

Ligeledes mener en overvejende del af borgerne, at borgerne i lokalområdet er med til at skabe udvikling. 85,7 % er enige eller meget enige. Kun 8,0 % er uenige eller meget uenige.

59,6 % af borgerne mener, at projektet "Borgerne bestemmer" er med til at skabe udvikling i lokalområderne. 19,2 % af borgerne mener ikke dette. Den overvejende del af borgerne mener også, at alle voksne kan deltage og få indflydelse i projektet.

61,7 % af borgerne mener, at Lokale Udviklingsplaner er med til at skabe udvikling i lokalområderne. 18,1 % af borgerne mener ikke dette. Den overvejende del af borgerne mener også, at det er eller har været muligt at få indflydelse på den lokale udviklingsplan.

Indikatorer for borger og samfund



Værdien af samspillet mellem borgere og Slagelse Kommune måles gennem en borgerundersøgelse i de lokalområder, der har været involverede i de demokratiske processer "Borgerne Bestemmer" og "Lokale Udviklingsplaner".



Konklusion

Undersøgelsen er ikke sammenlignelig med andre undersøgelser. Derfor kan det være svært at tolke på resultaterne. Undersøgelsen kan bruges som en nulpunktsundersøgelse, hvis Slagelse Kommune vælger at lave undersøgelse til næste år rettet mod borgere, der har deltaget i lignende borgerdrevne processer.

Overordnet kan borgerundersøgelsen indikere, at borgerne i landdistrikterne generelt er tilfredshed med særligt deres egne indsatser for at skabe udvikling, men også initiativerne "Borgerne bestemmer" og "Lokale udviklingsplaner".

Se i øvrigt hele undersøgelsen i Bilag.



Socialøkonomi

Målet for indsatsen

Indsatsen omkring socialøkonomi er formuleret som en investeringsstrategi. Målet er at finde 30 fleksjob i socialøkonomiske virksomheder til borgere med begrænset arbejdsevne i 2015.

Den økonomiske gevinst derved er beregnet til 1,6 mill. kr. årligt, med fuld indfasning i 2016.

I business casen er indbygget et dobbelt spor, som handler om på den ene side at hjælpe virksomheder og iværksættere med etablering af socialøkonomisk virksomhed i ide- og udviklingsfasen. Og på den anden side at sikre jobåbninger for fleksjobbere med lav arbejdsevne. I forbindelse med jobåbningerne skal der sikres et godt match mellem jobtager og virksomhed.

Brancher og målgrupper

I indsatsen har der været fokus på brancher med deltidsjob på virksomheder, som kan opnå løftestangeffekt gennem supplerende eller komplementerende kvalifikationer, kompetencer og spidskompetencer i et begrænset antal timer samt brancher, som har haft generel opmærksomhed på tværs af sektorer i geografien.

Virksomheder og initiativer er primært koncentreret om: social turisme, mad og sundhed, genbrug/redesign samt håndværk/kunsthåndværk.

Den primære målgruppe har hidtil været fleksjobbere. Der er også fokus på kontanthjælpsmodtagere, flygtninge, ægtefælleforsørgede, ressourceforløb samt jobafklaring blandt andet gennem samarbejdsaftaler.

Etablerede socialøkonomiske virksomheder

Per 5. november 2015 er der i Slagelse Kommune fire socialøkonomiske virksomheder, som er registreret i forhold til Lov om registrering af socialøkonomiske virksomheder.

Derudover er der to etablerede virksomheder, som arbejder som WISE (work integrated social enterprises), hvilket vil sige ansætter medarbejdere på kanten af arbejdsmarkedet.

Desuden arbejdes der med yderligere seks initiativer/iværksættere/virksomheder, ligesom der sønderes i forhold til nye muligheder.

Indikatorer for Socialøkonomi



Hvad er effekten af indsatsen "Socialøkonomiske virksomheder"?



CSR var også en del af den indgåede udviklingsaftale. Der er arbejdet med en CSR-strategi, men strategien er endnu ikke politisk besluttet endsiges implementeret. Det er derfor ikke muligt at måle effekten eller værdien af strategien

Etablerede socialøkonomiske virksomheder

- Musholm Konferencenter
- Bevar
- Sumak
- Magleby Skolecenter.

Der forventes pt. en registreret socialøkonomisk virksomhed mere.

Etablerede fleksjob

Etablerede fleksjob pr. 5. november 2015	Værdi
I job	20
Ansæt, men ikke opstartet	3
Jobåbninger, som ikke er besat endnu	3
I opkvalificeringsforløb før forventet jobstart den 8. november 2015	4

Overblik og opsamling

Socialøkonomi har gennem 2015 udviklet sig i tæt samspil med interne initiativer som CSR-strategien og samskabelsesnetværket. De primære eksterne samarbejdspartnere er iværksættere, socialøkonomiske virksomheder, CSR virksomheder, Landudvikling Slagelse og Sparekassen Sjælland.

Der er etableret Socialøkonomisk Netværk i Slagelse for initiativer, virksomheder og samarbejdspartnere og der er afholdt tre møder i 2015.

Der opleves positiv opmærksomhed og tilgang af nye initiativer/virksomheder.

Der er opnået tilfredsstillende resultater i forhold til målsætningen for fleksjobbere.

Socialøkonomi 2016 og frem

Arbejdet fortsættes i 2016, og der vil være fokus på at videreudvikle socialøkonomien i tæt samspil med interne og eksterne samarbejdspartnere og initiativer.

Fremadrettet vil der overordnet være fokus på:

- Flere socialøkonomiske virksomheder også gerne registrerede
- Frivillige indkøbsaftaler
- Samarbejde med CSR virksomheder
- Ansættelser og indsatsen med afsæt i match, rekruttering og fastholdelse gennem talenter, styrker og kompetencer
- Arbejdsidentitet og flow i jobtagers proces
- Samarbejdsaftaler med socialøkonomiske virksomheder
- Andre borgergrupper (f.eks. flygtninge, ressourceforløb, afklaring, kontanthjælp, ægtefælleforsørgede).
- Hvordan måler vi indsatsen?



Kommunikation og markedsføring

2015 var det første hele år, hvor den sammenlagte kommunikations- og marketingafdeling var i drift. Afdelingen har i det forgangne år etableret en solid arbejdsstruktur, hvor årets marketing- og kommunikationsstrategi blev styret gennem et årshjul for større milepæle hen over året. Overordnet blev marketing- og kommunikationsstrategien udmøntet tilfredsstillende.

Synlighed

I årets første 10 måneder har Slagelse Kommune udsendt 187 pressemeddelelser. Det er 48 pressemeddelelser mere end i 2014 målt på 12 hele kalendermåneder. Mediedækningen monitoreres ikke, men det er afdelingens indtryk, at Slagelse Kommune både lokalt og regionalt har fået en tilfredsstillende dækning i 2015. Det er også indtrykket, at de fleste af kommunens pressemeddelelser og arrangementer blev dækket i den lokale og regionale presse.

Folkemødet på Bornholm

Kommunikation og Marketing var aktiv part i planlægning af Slagelse Kommunes tilstedeværelse på Folkemødet. Under besøget deltog afdelingen med videoindslag, journalistkontakt, annoncering, pressemeddelelser og sociale medier.

Sociale medier

Slagelse Kommune fik i 2015 en koncert facebookside, som Kommunikation og Marketing står bag. Facebooksiden har efter blot et par måneders drift fået flere end 2.000 følgere, og mange opslag når ud til flere end 10.000 borgere. Kommunikation og Marketing har endvidere oprettet en Twitter profil, der anvendes i forbindelse med større, politisk orienterede projekter.

Eksterne samarbejder

I 2015 har Kommunikation og Marketing indgået i et markant øget antal samarbejder med eksterne partnere i forhold til tidligere år. Kommunikation og Marketing vurderer, at denne involverende interessentpleje er medvirkende til, at Slagelse Kommune i det forgangne år har opbygget stærkere relationer til både fornings- og erhvervslivet. Denne indsats forventes yderligere styrket i 2016.

Det er Kommunikation og Marketings vurdering, at en imagemåling for kommunens image bør overvejes. De tidligere målinger fra 2012 og fra primo 2015 har efter Kommunikation og Marketings opfattelse begrænset validitet. Kommunikation og Marketing anbefaler derfor, at den efterspurgte nye måling i 2016 udføres på en anden, og mere valid måde, af et eksternt analysefirma.

Indikatorer for kommunikation og markedsføring



- 1) Hvor synlige er Slagelse Kommune i nationale og regionale medier?
- 2) Hvad er effekten af Slagelse Kommunes kommunikationsindsats ifm. Folkemødet 2015?
- 3) Hvordan er udviklingen af Slagelse Kommunes brug af sociale medier?
- 4) Rammer kommunikationsindsatsen de tilsigtede målgrupper
- 5) Hvordan er Kommunikation og Marketings samarbejde med eksterne samarbejdspartnere?