

## Del 2: Statusvurdering

### Oppsummering av utfordringene

	Gode på	Utfordringer	Planer/ønsker	Skala score
Ledelse	Planarbeid og tilrettelegging Kommunikasjon mellom adm. Og politikere	Strategisk Utviklingsledelse Gjennomføring	Frigjøre tid til å tenke strategisk	7
Kompetanse	Tjenestekvalitet Tjenesteutvikling	Utviklingsprosess og mobilisering	Tilgang til utviklingskompetanse (som interkommunal ressurs)	5-6
Økonomi	Ordfører og rådmannstilling	Økonomi til næringsutvikling og stedsutviklingsprosess	Finne eksterne ressurser?	3-4
Tid og energi	Frivilligarbeid og ildsjeler	Involvering av innbyggere og tid i organisasjonen til strategisk utviklingsplanlegging	Mer samarbeid med næringsforening/frivillige lag og foreninger	8-9
Kultur	Friluftsliv Stolthet/tilfredshet Praktisk arbeid	Balanse mellom å lede utviklingsarbeid/ motivere andres utviklingsarbeid	Jobbe med integrasjon og åpenhet i kommunen	5
Utviklingskapasitet	--	--	--	6-7

### Utviklingsledelse

Kommunen har skapt et bra grunnlag for samfunnsutvikling gjennom sitt arbeid med kommuneplanens samfunnsdel. Organisasjonen forstår viktigheten av at tenke langsiktig og integrere strategiske overordnede planer i nye del planer i planhierarkiet. Kommunen ser at det er viktig å tenke på tvers av ulike sektorer for å få til helhetlig samfunnsutvikling. Det er i dag stort fokus på tjenestekvalitet – som grunnlag for trivsel og bolyst – at være en god oppvekst/pendler kommune.

Kommunen ser at de mangler kapasitet og ressurser til å gjennomføre samfunnsutvikling – at føre planene ut i livet. Kommunens ressurser/kapasitet blir ofte spist opp av drift og dag-til dag oppgaver. Det er en annerkjennelse i kommunen av at de kunne bli flinkere til involveringsarbeid med både innbyggere og næring. Samtidig er det arbeid som anses for å være ressurs og kompetansekrevende å igangsette og gjennomføre hele veien.

### Utviklingskompetanse

Kommunen har høyt nivå på tjenestekvalitet – og det faglige kompetansenivået i tjenestene er høyt. Det er utvikling innenfor tjenesteområdene i kommunen (i.e. Skole og Helse og Omsorg)

Kommunen ser de mangler kompetanse innen bred samfunnsutviklingsplanlegging og styring/ledelse og næringsutvikling. Kommunen ønsker mer kompetanse på utviklingsledelse og prosess – også i forhold til å mobilisere og involvere innbyggere mer i dette utviklingsarbeid.

## Utviklingsøkonomi

Kommunen avsetter midler til utviklingsarbeid i visse stillingsprosenter. . Ordfører og rådmenn har begge utviklingsperspektivet i sine stillingsbeskrivelser.

Kommunen er oppmerksom på at de kan bli bedre til å prioritere visse arbeidsoppgaver/tid – og derved kanskje frigjøre midler til strategisk utviklingsarbeid. Kommunen ser også at de kan bli bedre til å hente inn eksterne utviklingsmidler (Lindesnesregionen, fylket, stat, etc)

## Tid

Det legges mye tid i frivilligarbeid/dugnad for barn og unge. Det er mange ildsjeler. Det er mulighet for å involvere folk mer – men samtidig er kommunen oppmerksom på at det er en fare for «å bruke ildsjelene opp». Ofte er det noen som er engasjert i alt.

I kommuneorganisasjonen er det en utfordring å «finne tid» til å jobbe med strategisk utviklingsarbeid – den daglige arbeidsdag blir fylt med drift/daglige problemløsninger/oppgaver.

## Utviklingskultur

Det er stor innbygger tilfredshet og trivsel i kommunen – og det er en dugnadskultur i kommunen. Friluftsliv er en sentral verdi for kommunen. Det har vært «konkurransen» mellom to gamle kommunesentra og en hvis splittelse mellom religiøse/ikke religiøse. Samarbeidet mellom lag og foreninger er blitt bedre. Det er skapt en frivillighetssentral som fungerer og skaper grunnlag for mer samarbeid.

Allikevel er det vanskelig å engasjere folk i «kommunens utviklingsarbeid», men folk stiller på praktisk dugnad. Kommunen er oppmerksom på at det må være en balanse mellom å være driver av utviklingen, være tilrettelegger for mulige utviklingsinitiativer - og/eller være støttende for innbyggerinitiativer.

## Utviklingskapasitet

Kommunen har høyt fokus på å være en god tjenesteyter – med høy kvalitet i tjenestene levert av kompetente medarbeidere, og brukerundersøkelser viser stor tilfredshet blant innbyggerne. Samtidig viser kommuneplanarbeidet 2009-2020 og gruppesamtalen at det er en vilje og potensial til å styrke rollen som utviklingsaktør hvis det avsettes tid og ressurser til dette. Det er allerede en god kultur for kommunikasjon internt i kommuneadministrasjonen og mellom politikere og administrasjon. Denne kan muligvis også brukes i forhold til involvering av innbyggere og i næringsutvikling – men det krever at det hentes inn kompetanse på noen områder som f.eks. utviklingsstrategier, ledelse, prosess og mobilisering– og at det finnes eksklusive ressurser (tid og økonomi) til å drive arbeidet så det ikke blir tatt over av dag-til-dag oppgaver.

Det er en god dugnadskultur i kommunen (frivillighetssentral) og ifht. involvering i praktisk arbeid, men det har ikke vært tradisjon for å drive «utviklingsprosesser» med innbyggerne. Den største utfordring er økonomi, tid og kompetanse for å drive utviklingsprosesser (ledelse). Den politiske dagsorden preges av frykt for kommunesammenslåing – og det er derfor vanskelig å mobilisere for

langsiktig utviklingsarbeid i nåværende situasjon. Samtidig ble det diskutert at nettopp nå er viktig å tenke å tenke modeller for kommune organisering i fremtiden – hvordan man skal sikre kommunenes demokratiske fundament i en ny større kommune/samarbeidsmodell.

## Del 3: Fakta om kommunen

offentlig

### Kommune 1027 Audnedal

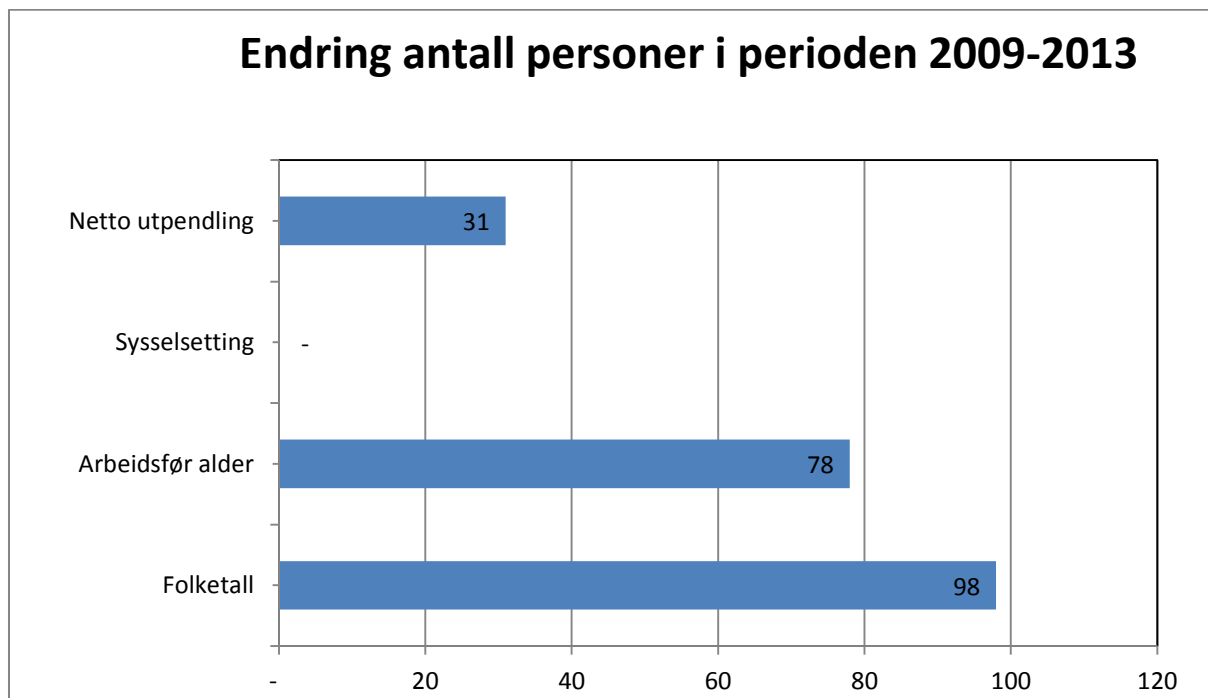
Samfunnsutviklingen sier noe om behovet for og eventuelt resultatene av utviklingskapasiteten i området det er snakk om. Befolkningsutvikling er et enkelt men samtidig kompliserte mål på samfunnsutvikling fordi det skjuler fødselstall, dødsfall og inn- og utflytting av både barn og voksne. Det er ofte bedre å fokusere på endringer i antall personer i produktiv alder, dvs. den delen av befolkningen som deltar i arbeidslivet, får barn, flytter mest osv.

**Grunnlagstabell Audnedal: Ulike mål og indikatorer for samfunnsutvikling (Kilde: [www.ssb.no](http://www.ssb.no))**

	2009	2010	2011	2012	2013	Endring 2009- 2013	Endring 2009- 2013	Årlig endring 2009- 2013	Årlig endring 2001- 2013
Folketall	1 630	1 670	1 660	1 689	1 728	98	6,0 %	1,2 %	0,8 %
Arbeidsfør alder	1 138	1 155	1 161	1 194	1 216	78	6,9 %	1,3 %	0,9 %
Syssetsetting	693	702	666	694	693	0	0,0 %	0,0 %	0,8 %
Innpendling	220	223	210	223	209	-11	-5,0 %	-1,0 %	-0,1 %
Innpendlingsandel	31,7 %	31,8 %	31,5 %	32,1 %	30,2 %	-1,6 %			
Utpendling	381	371	376	394	401	20	5,2 %	1,0 %	1,3 %
Utpendlingsandel	44,6 %	43,6 %	45,2 %	45,5 %	45,3 %	0,7 %			
Yrkesaktive	854	850	832	865	885	31	3,6 %	0,7 %	1,2 %
Arbeidsledige	7	22	23	15	13	6	85,7 %	13,2 %	-10,8 %
Arbeidsstyrke	861	872	855	880	898	37	4,3 %	0,8 %	1,0 %
Yrkesdeltakelse	75,7 %	75,5 %	73,6 %	73,7 %	73,8 %	-1,8 %			
<b>Syssetsetting fordelt på hovednæringer</b>									
Landbruk	65	61	46	43	60	-5	-7,7 %	-1,6 %	5,5 %
Fisk	0	0	0	0	0	0			
Industri	176	161	159	162	149	-27	-15,3 %	-3,3 %	-1,3 %
Bygg/anlegg	50	49	52	50	54	4	8,0 %	1,6 %	0,8 %
Privat tjenesteyting	131	155	143	154	147	16	12,2 %	2,3 %	0,6 %
Off. tjenesteyting	271	276	266	285	283	12	4,4 %	0,9 %	1,2 %

- Syssetsettingstall og pendlingstall pr 4. kvartal året før
- Syssetsetting er lik antall personer med arbeidssted i kommunen.
- Innpendling er antall personer med arbeidssted i kommunen og som bor utenfor kommunen.
- Innpendlingsandel = Innpendling/syssetsetting.
- Utpendling er antall personer med bosted i kommunen men arbeidssted utenfor kommunen.
- Yrkesaktive er antall personer med bosted i kommunen med arbeidssted i/utenfor kommunen.
- Arbeidsledige er antall helt ledige personer i gjennomsnitt året før 1.1.
- Arbeidsstyrke er yrkesaktive pluss arbeidsledige
- Utpendlingsandel = Utpendling/Yrkesaktive.
- Yrkesdeltakelse er lik Arbeidsstyrke/Arbeidsfør alder.
- Folketallet øker med om lag 1 % pr år i Norge
- Yrkesdeltakelsen i Norge har sunket fra 73,1 % i 2009 til 70,4 % i 2013.

Nedenfor viser vi en enkel presentasjon av sentrale resultater i grunnlagstabellen på forrige side.



**Audnedal: Samfunnsutvikling i perioden 2009-2013.**

Netto utpendling er her Utpendling minus Innpendling.

Vi ser at sysselsettingen er uendret i perioden mens netto utpendling har økt med 31 personer. I tillegg til økningen fra netto utpendling, er det en klar økning i antall personer som ikke i deltar i arbeidslivet blant personer i yrkesaktiv alder. Antall personer i arbeidsfør alder øker totalt med 78 og dette dominerer også den samlede folketallsutviklingen.