

Del 2: Statusvurdering

(offentlig)

Gode på-utfordringer-planer/tiltak

	Gode på	Utfordringer	Planer/ tiltak	Skala
Ledelse	Vilje, mobilisering og omstilling. Gode mål	Uklar kommuneplan, dårlig forankring. Klarere langsiktig utvikling. Mer samarbeid, må prestere i lag- samarbeid blir litt ad hoc. Mange av de samme personene bekler flere roller – menn i «50 årene».	Mer samarbeid Strategisk utviklingsanalyse -> mini omstillingsprosjekt (håper på 1-2 ressurspersoner)	4,5
Kompetanse	Kompetanse på utvikling	Klare å utnytte kompetansen som finnes i Flatanger og eksternt. Manglende gjennomføringsevne. Å ikke klare å dra i lag. Kompetanse på å tørre å prøve Kreativitet		7
Økonomi		Ikke prioritert godt nok med ressurser. Kommuneøkonomien er et dilemma	1-2 ressurspersoner	4
Tid og energi	Potensial i frivillig sektor. Vilje	Tid henger sammen med ressurser til å ansette personer i kommunen.	1-2 ressurspersoner	3
Kultur	Gode til å snu seg	Ikke kultur for å se felles løsninger		6
Total vurdering		Ikke bred nok involvering Økonomien bremser		6

Utviklingsledelse

Det er gode utviklingsmiljø både i kommunen og i næringslivet i Flatanger. Utfordringen ligger i at de jobber litt for mye for seg selv og vet ikke hva de andre jobber med og hvorfor.. Dette handler ikke om at de har ulike mål, men heller at de ikke vet hva som gjøres og dermed ikke klarer å utnytte hverandres kompetanse og ressurser. Samhandlingen blir derfor litt for ad hoc preget og styrt av problemer i stedet for å være forebyggende Det synes å være en entreprenørskapskultur som bygger opp under utviklingsarbeidet.

Kommunen har inntatt en tilrettelegger rolle og ikke en aktiv utviklingsrolle slik (deler av) næringslivet ønsker. Det er en aktiv satsing på kultur takket være kultursjefen, og samtidig har andre liten samhandling med kulturområdet fordi det overlates til kultursjefen. Her kan det være et potensial for å jobbe sammen om utviklingsoppgaver. Flere tar til orde for å samle kreftene og dra i samme retning.

Utviklingskompetanse

Deltakerne opplever at det er god kompetanse i Flatanger, både i kommunen og i næringslivet, men at det tenkes litt for mye i båser og at man ikke er flinke til å bygge nettverk og trekke inn annen kompetanse i og utenfor kommunen.

Kommunen har fokus på utvikling og er vant til å tenke utvikling. Kommunen har arealplan fra 2006 og samfunnsplan fra 2010.

Utviklingsøkonomi

Midlene fra småkommuneprogrammet brukes for å styrke ulike deler av utviklingsarbeidet som kommunen har. Fortsatt ser kommunen behov for at flere oppgaver skulle vært gjort, bare man hadde ressurser til å lønne flere personer. Det etterlyses litt bredere involvering for å få inngrep med annen kompetanse, det etterlyses kompetanse på kreativitet og kompetanse på gjennomføring.

Tid

I Flatanger er tid til en viss grad ensbetydende med økonomiske midler til å lønne personer som kan gjøre en jobb.

Det pekes på at mange sentrale personer i næringsliv og kommune har flere roller og ofte er aktive innenfor frivillig arbeid, og det det for disse er mangel på tid som stopper videre engasjement. Det er mindre fokus på å utnytte det engasjementet som er i ulike deler i kommunen, men som ikke har den direkte kontakten med kommuneadministrasjonen og eller deler av næringslivet. Frivillig sektor melder seg på med å stille tid til disposisjon, mot at de får være med å ha litt innflytelse.

Utviklingskultur

Det er en sterk kultur for å drive utviklingsarbeid, spesielt er næringslivet vant til å ta tak ettersom de møter motgang eller at ny muligheter dukker opp. Det kommer litt ulike signaler i møtet og dette ser ut til å være relatert til at utviklingskulturen innenfor noen sektorer/næringer er god, men ikke på tvers av sektorer/næringer og kanskje ikke i alle næringer.

Kulturen for å samarbeide er derimot ikke så framtrødende. Kommune, næringsliv og frivillig sektor lever litt side om side og er litt forsiktige med å involvere andre, før de er helt nødt.

Utviklingskapasitet

Det er mye god vilje og energi til å drive utviklingsarbeid i Flatanger. Inntrykket er at ulike aktører springer litt for mye for seg selv og har ikke ide, evne eller tid til å dra lasset sammen med andre. Da blir det lett litt bås og sektor tenking. Det kan oppfattes som en motsetning mellom drømmen om en stor satsing kontra små bedrifter som sliter jevnt og trutt, noe som også kan skyldes sektor tenkingen. Det ligger et potensial for utvikling i å jobbe på tvers av båser og sektorer, samtidig som det er utfordrende å drive utviklingsarbeid for fellesskapet.

Kanskje kan politikerne vise vei i å utløse samarbeid på tvers.

Erfaringen fra møtet er at deltakerne der og da fikk en bedre innsikt og forståelse av hverandres tenking og handlinger og at dette opplevdes som nyttig. Slik informasjonsutveksling og diskusjoner kan også være nyttig framover.

Del 3. Kommune 1749 Flatanger

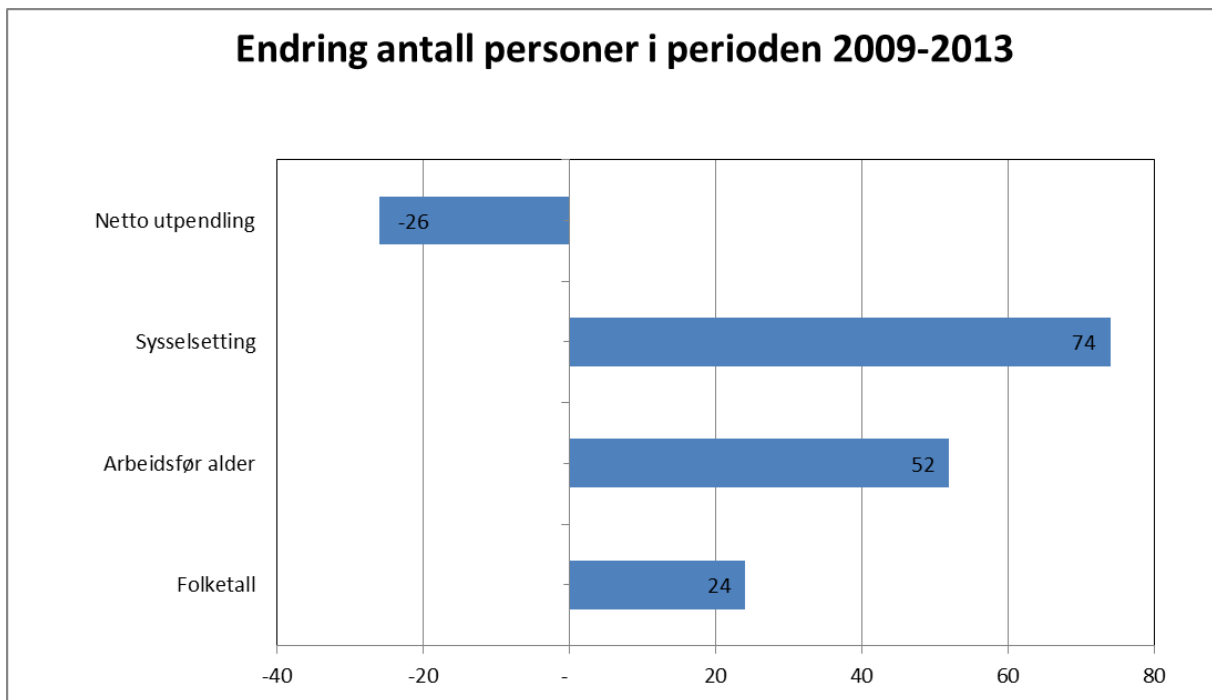
Samfunnsutviklingen sier noe om behovet for og eventuelt resultatene av utviklingskapasiteten i området det er snakk om. Befolkningsutvikling er et enkelt men samtidig kompliserte mål på samfunnsutvikling fordi det skjuler fødselstall, dødsfall og inn- og utflytting av både barn og voksne. Det er ofte 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 Flatanger: Ulike mål og indikatorer for samfunnsutvikling (Kilde: www.ssb.no)

	2009	2010	2011	2012	2013	Endring 2009- 2013	Endring 2009- 2013	Årlig endring 2009- 2013	Årlig endring 2001- 2013
Folketall	1 134	1 104	1 109	1 141	1 158	24	2,1 %	0,4 %	0,9 %
Arbeidsfør alder	810	807	824	848	862	52	6,4 %	1,3 %	0,9 %
Sysselsetting	458	454	491	513	532	74	16,2 %	3,0 %	1,6 %
Innpendling	53	56	67	74	81	28	52,8 %	8,9 %	3,9 %
Innpendlingsandel	11,6 %	12,3 %	13,6 %	14,4 %	15,2 %	3,7 %			
Utpendling	160	142	151	159	162	2	1,3 %	0,2 %	1,4 %
utpendlingsandel	28,3 %	26,3 %	26,3 %	26,6 %	26,4 %	-1,9 %			
Yrkesaktive	565	540	575	598	613	48	8,5 %	1,6 %	1,3 %
Arbeidsledige	11	20	11	14	22	11	100,0 %	14,9 %	14,9 %
Arbeidsstyrke	576	560	586	612	635	59	10,2 %	2,0 %	1,6 %
Yrkesdeltakelse	71,1 %	69,4 %	71,1 %	72,2 %	73,7 %	2,6 %			
Sysselsetting fordelt på hovednæringer									
Landbruk	50	49	49	44	48	-2	-4,0 %	-0,8 %	-0,4 %
Fisk	34	42	50	64	76	42	123,5 %	17,5 %	8,7 %
Industri	50	50	62	84	68	18	36,0 %	6,3 %	1,9 %
Bygg/anlegg	28	28	27	29	38	10	35,7 %	6,3 %	7,1 %
Privat tjenesteyting	121	116	131	124	134	13	10,7 %	2,1 %	0,5 %
Off. tjenesteyting	175	169	172	168	168	-7	-4,0 %	-0,8 %	-0,5 %

- Sysselsettingstall og pendlingstall pr 4. kvartal året før
- Sysselsetting er lik antall personer med arbeidssted i kommunen.
- Innpendling er antall personer med arbeidssted i kommunen og som bor utenfor kommunen.
- Innpendlingsandel = Innpendling/sysselsetting.
- 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.



Flatanger: Samfunnsutvikling i perioden 2009-2013.

Netto utpendling er her Utpendling minus Innpending.

Vi ser at sysselsetting har gått opp med 74 personer mens netto utpendling har gått ned 26 personer. I sum betyr dette 48 flere yrkesaktive som bor i kommunen. Det er en marginal økning antall personer som ikke i deltar i arbeidslivet blant personer i yrkesaktiv alder, slik at vi får en økning på 52 flere personer i arbeidsfør alder.

Folketallet går opp betydelig mindre enn økningen i arbeidsfør alder. Dette skyldes bl.a. fødselsunderskudd.