

Del 2: Statusvurdering

Offentlig

	Gode på	Utfordringer	Planer	Skala score
Ledelse	Å kjøre prosesser, involvering, samarbeid, initiere og lede utvikling. Klare ønsker og mål. Aktiv plantenkning	Samarbeid	Kommuneplan	4-8
Kompetanse	God på kompetanse. Kompetanse i frivilligheten	Vakante stillinger. Kompetanseutfordring på teknisk	Ansettelse	8-9
Økonomi		Krevende økonomi med overforbruk i kommunen. Blir færre innbyggere – mindre overføringer – ikke skalerbar aktivitet. Samhandlingsreformen har gitt uforutsigbarhet	Få økonomien på rett kjøll	3-9
Tid og energi		Utfordrende med vakans. Færre tar langsiktig ansvar i frivilligheten	Kjøpe tid med økonomi	1-7
Kultur	Engasjement	Mange identiteter. Sentrum-utkant. For lite samarbeid – båsaktig. Møtesteder. Kommunen får mye ansvar for å ordne opp i ting		4-7
Utviklingskapasitet	--	--	--	1-3

Utviklingsledelse

Namdalseid har et aktivt forhold til kommuneplanarbeidet og ser på det som et verktøy for de de holder på med. Kommuneplantenkningen ligger i bunn for mye av tenkingen, blant annet involvering av innbyggere og initiering og drift av prosesser. Kommunen har hatt en vakuumperiode som følge av rådmanskifte og dette understreker at rådmann har en meget sentral posisjon for at utviklingsarbeidet skal fungere, og likedan at kjemien mellom ordfører og rådmann god slik at det ikke hemmer samfunnsutviklingen. Inntrykket er at de er gode på samarbeid, men at det samtidig er utfordringer innenfor samarbeid. Det interkommunale samarbeidet fungerer godt og kommunen samarbeider godt internt og med eksterne i Namdalseid og utenfor. Samtidig påpekes det at er for lite samarbeid og at man lett tenker for mye i båser. Årsaken til denne spriken i oppfatning kan være at man tenker på konkrete situasjoner hvor det fungerer bra, mens det er andre konkrete situasjoner hvor det ikke fungerer så bra. En annen forklaring kan være at man ser potensial for mer samarbeid på noen områder.

Selv om kommunen samarbeider med andre kommuner om et utviklingskontor, ser de det som viktig at de har ressurser i egen kommune for å initiere og følge opp utviklingsarbeid.

Utviklingskompetanse

Det er vakans i noen sentrale funksjoner i kommunen som har satt utviklingsarbeidet litt på vent. Samtidig er man veldig godt fornøyd med den kompetanse de har, og at den er god i forhold til den jobben som skal gjøres. Det pekes på utfordringer med teknisk kompetanse i kommunene. Innenfor helse og oppvekst har de bra med kompetanse. Samarbeidsløsningen med et utviklingskontor som er felles med flere kommuner gir dem tilgang til en bredere kompetanse enn om funksjonene skulle vært i egen kommune.

Utviklingsøkonomi

Kommunen er preget av overforbruk de siste par årene og har derfor et stort fokus på å få kontroll på økonomien. Samhandlingsreformen har gitt dem noen økonomiske utfordringer i form av at det har vært økonomisk uforutsigbart. Befolkningsnedgangen i kommunen gjør at overføringene blir mindre uten at man har muligheten til å nedskalere tjenestene på samme måte.

Økonomi til å drive utviklingsarbeid er nøkkelen for å kjøpe tid til utviklingsarbeidet.

Tid

Vakante stillinger representerer tapt tid til utvikling. Ellers ligger det et potensial i frivilligheten, men her sliter man med at færre tar langsiktig ansvar. Midler til å drive utviklingsarbeid gjør at det kan brukes mer tid på utviklingsarbeid.

Utviklingskultur

Det finnes initiativ og engasjement blant innbyggerne. Samtidig er det en kommune hvor ulike bygder har ulike identiteter og drakamp mellom sentrum og utkant kan forekomme. Det savnes møtestedet og muligens kan frivillighetssentralen bli en slik møteplass. Mange innbyggere legger mye ansvar for kommunen for å ordne opp i ting, og derfor har man behov for å styrke forståelsen av samspillet mellom kommuneorganisasjonen og innbyggerne.

Utviklingskapasitet

Møtet i Namdalseid ga tydelig signal om at utviklingskapasitet er veldig avhengig av rådmann og samarbeidet mellom rådmann og ordfører. Det er i dag et godt samarbeid mellom ordfører og rådmann, noe som styrker utviklingskapasiteten. Er ikke dette på plass, så hjelper det lite med både kompetanse, økonomi og tid. Spesielt rådmann har en viktig funksjon som døråpner og holdningsskaper til utviklingsarbeid.

Namdalseid har et aktivt forhold til planverket og ser nytten og funksjonen til planverket for å kunne jobbe aktivt med samfunnsutvikling. Det ligger veldig naturlig for dem å tenke i forhold til planverket, uten at de uttrykker det direkte.

Samarbeidet med andre kommuner om utviklingskontoret er verdt å trekke fram som et godt grep, som gir kommunen tilgang til en bredere kompetansebase, fungerer som førstelinje, man samtidig ser de behov for å ha ressurser i morkommunen til å initiere og følge opp. Dette gjelder både fra administrativt og politisk nivå.

Del 3: Fakta om kommunen

offentlig

Kommune 1725 Namdalseid

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.

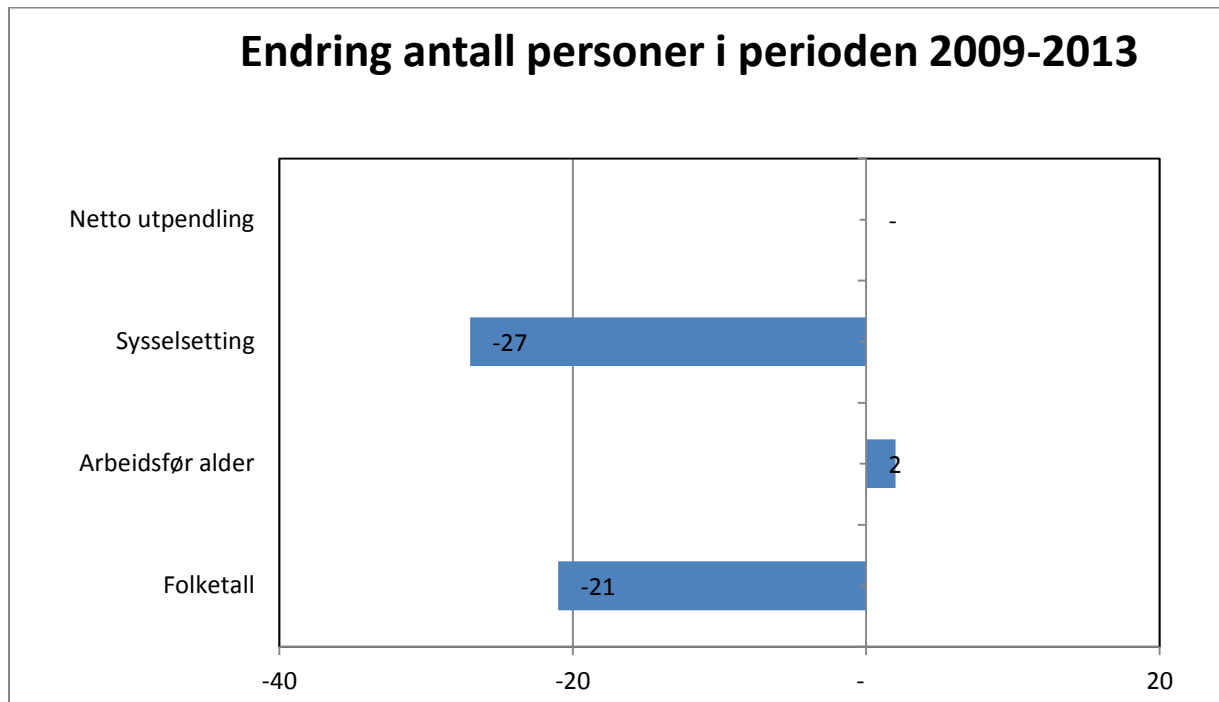
Grunnlagstabell Namdalseid: Ulike mål og indikatorer for samfunnsutvikling (Kilde: www.ssb.no)

	2009	2010	2011	2012	2013	Endring 2009- 2013	Endring 2009- 2013	Årlig endring 2009- 2013	Årlig endring 2011- 2013
Folketall	1 720	1 697	1 707	1 694	1 699	-21	-1,2 %	-0,2 %	-0,1 %
Arbeidsfør alder	1 217	1 201	1 213	1 214	1 219	2	0,2 %	0,0 %	0,1 %
Syssetting	644	653	664	611	617	-27	-4,2 %	-0,9 %	-1,5 %
Innpendling	153	163	167	165	149	-4	-2,6 %	-0,5 %	-2,3 %
Innpendlingsandel	23,8 %	25,0 %	25,2 %	27,0 %	24,1 %	0,4 %			
Utpendling	391	365	376	406	387	-4	-1,0 %	-0,2 %	0,6 %
Utpendlingsandel	44,3 %	42,7 %	43,1 %	47,7 %	45,3 %	0,9 %			
Yrkesaktive	882	855	873	852	855	-27	-3,1 %	-0,6 %	-0,4 %
Arbeidsledige	14	18	17	17	19	5	35,7 %	6,3 %	2,2 %
Arbeidsstyrke	896	873	890	869	874	-22	-2,5 %	-0,5 %	-0,4 %
Yrkesdeltakelse	73,6 %	72,7 %	73,4 %	71,6 %	71,7 %	-1,9 %			
Syssetting fordelt på hovednæringer									
Landbruk	164	159	153	143	144	-20	-12,2 %	-2,6 %	-1,2 %
Fisk	12	14	17	19	12	0	0,0 %	0,0 %	-6,7 %
Industri	60	51	46	42	48	-12	-20,0 %	-4,4 %	0,9 %
Bygg/anlegg	44	53	59	43	35	-9	-20,5 %	-4,5 %	-9,9 %
Privat tjenesteyting	146	145	144	140	137	-9	-6,2 %	-1,3 %	-1,0 %
Off. tjenesteyting	218	231	245	224	241	23	10,6 %	2,0 %	-0,3 %

- Syssettingstall og pendlingstall pr 4. kvartal året før for personer 15-74 år (arbeidsfør alder).
- Syssetting er lik antall personer med arbeidssted i kommunen.
- Innpendling er antall personer med arbeidssted i kommunen og som bor utenfor kommunen.
- Innpendlingsandel = Innpendling/syssetting.
- 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.



Namdalseid: Samfunnsutvikling i perioden 2009-2013.

Netto utpendling er her Utpendling minus Innpending.

Vi ser at sysselsettingen har gått ned med 27 personer i perioden mens netto utpendling er uendret. Dette gir isolert sett en reduksjon på 27 personer i arbeidsfør alder. Samlet for arbeidsfør alder, er det en økning på 2 personer. Det betyr at det er en økning på 29 (27+2) i antall personer som ikke i deltar i arbeidslivet blant personer i arbeidsfør alder. Folketallet går ned med 21 personer i perioden. Nedgangen i folketall kan relateres til sterk nedgang i antall barn under 15 år (nedgang på 28 barn).