

Rapport Statusvurdering

Kommune: Storfjord

Fylke: Troms

Dato: 8. januar 2014

Deltakere:

Stilling / rolle:	Navn:
Rådmann	Ellen-Beate Lundberg
Ordfører	Sigmund Steinnes
Plan- og næringssjef	Marie Kobro
Kulturkonsulent	Maria Figenschau
Ingeniør	Joakim Stensrud Nilsen
Utenfor kommunen, jobbet med stedsutvikling, utviklingsprosjekter, turstier	Kåre Eriksen
Distriktssenterets representant	Aina Sofie Brox
Fylkeskommunens representant	Vigdis Nilsen
Forsker	Anne Katrine Normann

Del 2: Statusvurdering

Offentlig

(max 2 sider foruten tabellen)

Oppsummering av utfordringene

(Forskernes bearbeidelse og systematisering av data)

	Gode på	Utfordringer	Planer	Skala score
Ledelse	Tjenestekvalitet. Kreative og utviklingsorientert. Omstillingsdyktig. God energi på kommunehuset. Kultur og ungdom. Frivillighet – gjør kjempejobb. Inkluderende samfunn. Interkommunalt samarbeid.	Dårlig kommuneøkonomi. Ufordelaktig alderssammensetning. Fortsatt mye å rydde opp i fra gammel kommuneadministrasjon. Turnover av personale. Ikke god nok innbyggermedvirkning. Manglende system for dokumentasjon av rutiner, for nedfelling av kunnskap. Dårlig planlegging, særlig driftssiden. Næringslivet er vanskelig å få med i utviklingsprosess.	Få mer næringsaktivitet. Satse mer på utviklingsarbeid. Få med næringslivet – nyansatt plan- og næringsssjef er i gang. Fortsatt opprydding i gamle ting, mye som ikke er gjort ordentlig. Har nedsatt arbeidsgruppe for SKP – utviklingsarbeid. Har laget en fin handlingsplan. Fortsatt tilrettelegging for frivillig sektor	
Kompetanse	Høy kompetanse. Skjult kompetanse må tas i bruk. Oppvekst og kultur. Tverrfaglig jobbing i kommunen – har gitt resultater og folk trives med det.	Plan- og driftssiden. Få rette personer i stillingene. Mangel på systematisering av kunnskap, frustrerende for nyansatte i kommunen. Mangle på kvalitetssikrings-system.	Beholde den kompetansen man har. Fortsette med tverrfaglig jobbing. Lage rutiner for prosedyrenedfelling, slik at ikke all kompetanse forsvinner med personer som slutter.	
Økonomi	Får mye ut av lite. Frivillig sektor uvurderlig. Flinke til å søke midler, har mange finansieringskilder	Dårlig økonomi, fortsatt fire år med hard gjeldsbetaling. Mindre tid til å utføre flere oppgaver pga nedbemanning i kommunen.	Jobbe for å tiltrekke seg næring og gründervirksomhet. Fortsatt satsing på barn og unge, kultur, det er viktig for bosettingslyst.	

		Folk er vant til god tjenestekvalitet og aksepterer ikke umiddelbart at de blir dårligere.		
Tid og energi	Kanaliserer ressurser til dette utviklingsarbeidet. De tar det på alvor. Har fått gode, unge, entusiastiske folk.	Presset kapasitet.	Jobbe effektivt i arbeidsgruppe.	
Kultur	Sterk tradisjon for integrering og mangfold. Trestammekommune, trespråklig, uproblematisk. Mange som vil dra lasset sammen.	Sliter fortsatt med opprydningsarbeid etter gammel kommuneadministrasjon . Utviklingskultur avhengig av gjennomføringskompetanse og oppfølging.		
Utviklingskapasitet	--	--	--	

Utviklingsledelse

Våre vurderinger

Storfjord skiller seg ut i småkommunesammenheng med at de har i mange år hatt et stabilt folketall. Det reflekterer bevisst satsing over år på gode oppvekstvilkår, og også at det er pendleravstand til Tromsø (ca 90 km, halvannen times kjøring). Hovedambisjonen for Storfjord er å beholde og helst øke innbyggertallet. Det er en sterk frivillig sektor som gjør en stor innsats for trivsel i kommunen, og også for å tiltrekke turister, for eksempel turstier, skiløyper.

Storfjord har tradisjon for folkemøter for å motivere innbyggermedvirking, men de vurderer fortløpende hvordan de kan styrke innbyggermedvirkning, fordi det er viktig å ha folk med seg i utviklingsarbeidet.

Næringslivet er ikke en driver av utviklingsarbeidet. Det jobbes nå med å få med næringslivet, og det er noe den relativt ferske plan- og næringssjefen skal jobbe med.

Det er laget en handlingsplan for utviklingsarbeidet, og forskeren og representanten fra Distriktssenteret synes den virket forbilledlig for andre kommuner. Distriktssenteret presenterte den i de kommunene vi besøkte de påfølgende dagene, for å motivere dem til å gjøre noe lignende. Altså er Storfjord kommune kommet relativt langt på kort tid i utviklingsarbeidet. Det ble også poengtert at det er viktig å ha unge, utdannede ansatte på plass i utviklingsarbeidet.

Det virker å være et godt samarbeid mellom kommuneadministrasjon og politikere.

Utviklingskompetanse

Våre vurderinger

Det var en høyst oppegående gjeng fra kommunen på møtet, og det virket som om kompetansenivået er høyt. Det er mye god kompetanse i kommunen, og de er klare på at det er en del «skjult» kompetanse som man må få utløst og tatt i bruk på riktig måte. Bevissthet om å få den riktige kompetansen, og heller bruke tid på å få tak i den rette kompetansen, for eksempel ved ansettelse, enn å ansette noen som kanskje ikke er de helt rette. De har brukt SKP-midlene til å skaffe kompetanse på planlegging, som har vært et nedprioritert område tidligere. Plan- og nærings sjefen er ganske nyutdannet og flyttet til Storfjord for å jobbe med dette. Hun har utarbeidet en detaljert og forpliktende handlingsplan, og er i gang med å kontakte næringslivet for å dra i gang næringslivet som utviklingsaktører. Storfjord er med i et omfattende interkommunalt samarbeid i Nord-Troms, der man deler på kompetanse man ikke har egne kommuner. Allikevel oppfattes det at man mangler kompetanse på juridiske spørsmål særlig i forhold til Plan- og bygningsloven.

Mye av kompetansen som bygges opp tapes når folk forlater kommunen, og det har vært høy turnover av personale. Dette kunne vært imøtegått ved å ha på plass rutiner og prosedyrer for å systematisere kunnskap, det har vært fraværende, men nå jobbes det med å få det på plass. Fraværet av rutiner for nedfelling av slike systemer virker å frustrere de som var med på møtet.

Utviklingsøkonomi

Våre vurderinger

Kommuneøkonomien er blitt gradvis forverret, bare for ti år siden var situasjonen mye bedre. Det betyr at det skal gjøres mer på et strammere budsjett. Småkommunemidlene har vært utløsende for å få på plass viktig planleggingskompetanse. Frivillig sektors sin innsats for kommunen fremheves – de gjør veldig mye som sparer kommunen for utgifter.

Tid

Våre vurderinger

Det har vært lite tid å drive utviklingsarbeid, særlig når man må omstille seg og omprioritere ressurser på grunn av dårligere økonomi. Nå har man fått en giv til å drive utviklingsarbeid, og det settes av tid til dette, av flere kommuneansatte.

Utviklingskultur

Våre vurderinger

Kulturen har vært slik at innbyggerne skal være minst mulig til bry for kommunen, men samtidig har noen fått svært god service. Med ny kommuneadministrasjon har man ryddet opp i mye som ikke fungerte tidligere, men en del gjenstår. Det er stor bevissthet om at man må være på linje med plan- og bygningsloven. Et pluss er Storfjords tradisjon som inkluderende mangfoldskommune, trespråklig og internasjonal, kommunen ligger langs gjennomfartsåren til Sverige og Finland. Næringslivet er ikke del av utviklingsarbeidet, denne innstillingen er man i ferd med å prøve å endre, med aktiv

tilnærming fra plan- og næringsavdelingen. Frivillig sektors arbeid fremheves under hele møtet som uvurderlig for Storfjord.

Utviklingskapasitet

Våre avsluttende vurderinger

Det virker som om det er stor oppmerksomhet mot utviklingsarbeidet, og det er en bevissthet om hva som har vært «galt» tidligere og gjort at man ikke er den fremdriftskommunen man ønsker å være. Det er flere i kommunen som jobber med utvikling. Omstillingsviljen er stor. Blant annet har man de siste årene gjort grep som å motivere til tverrfaglig jobbing, noe som oppfattes som svært positivt blant kommuneansatte. Man blir mer effektiv, mer samkjørt, og øker egen kompetanse på den måten.

Del 3: Fakta om kommunen

offentlig

Kommune 1939 Storfjord

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.

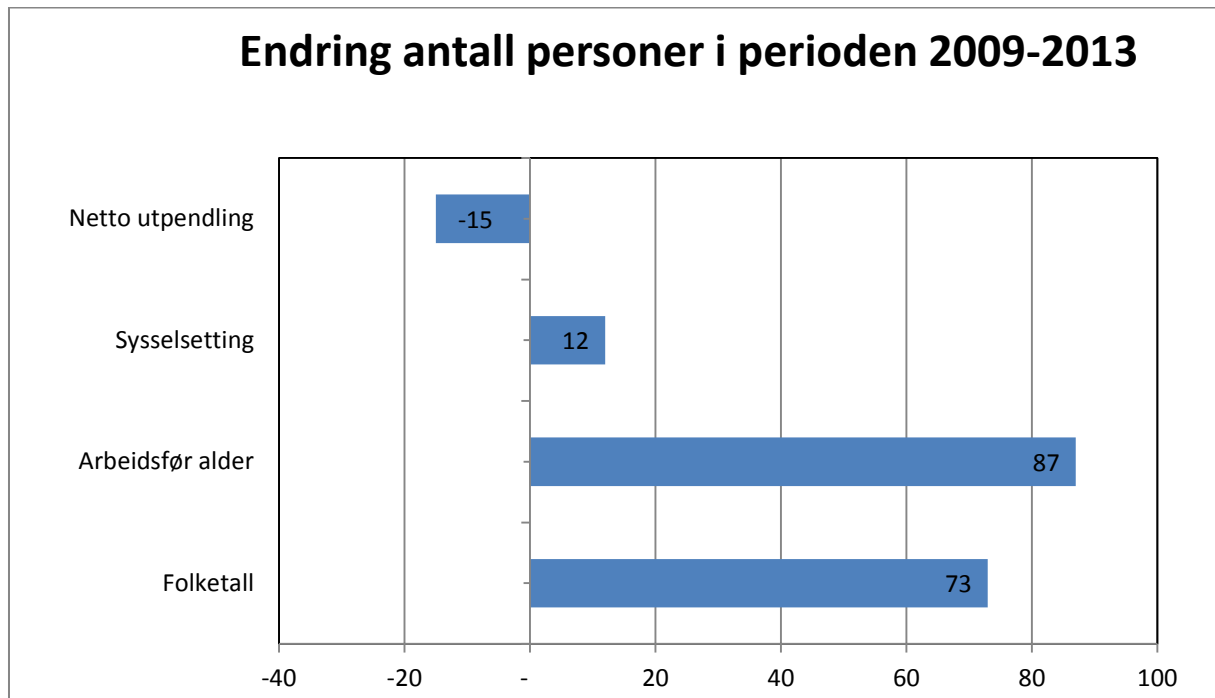
Grunnlagstabell 1939 Storfjord: Ulike mål og indikatorer for samfunnsutvikling (Kilde: www.ssb.no)

	2009	2010	2011	2012	2013	Endring 2009- 2013	Endring 2009- 2013	Årlig endring 2009- 2013	Årlig endring 2011- 2013
Folketall	1 869	1 888	1 894	1 909	1 942	73	3,9 %	0,8 %	0,5 %
Arbeidsfør alder	1 387	1 418	1 432	1 448	1 474	87	6,3 %	1,2 %	0,6 %
Syssetting	694	738	711	708	706	12	1,7 %	0,3 %	-0,1 %
Innpendling	92	104	99	101	107	15	16,3 %	3,1 %	1,6 %
Innpendlingsandel	13,3 %	14,1 %	13,9 %	14,3 %	15,2 %	1,9 %			
Utpendling	348	320	333	341	348	0	0,0 %	0,0 %	0,9 %
utpendlingsandel	36,6 %	33,5 %	35,2 %	36,0 %	36,7 %	0,1 %			
Yrkesaktive	950	954	945	948	947	-3	-0,3 %	-0,1 %	0,0 %
Arbeidsledige	18	20	27	26	24	6	33,3 %	5,9 %	-2,3 %
Arbeidsstyrke	968	974	972	974	971	3	0,3 %	0,1 %	0,0 %
Yrkesdeltakelse	69,8 %	68,7 %	67,9 %	67,3 %	65,9 %	-3,9 %			
Syssetting fordelt på hovednæringer									
Landbruk	39	42	35	37	40	1	2,6 %	0,5 %	2,7 %
Fisk	22	24	9	12	17	-5	-22,7 %	-5,0 %	13,6 %
Industri	26	27	31	31	22	-4	-15,4 %	-3,3 %	-6,6 %
Bygg/anlegg	39	39	36	40	33	-6	-15,4 %	-3,3 %	-1,7 %
Privat tjenesteyting	177	172	171	158	202	25	14,1 %	2,7 %	3,4 %
Off. tjenesteyting	391	434	429	430	392	1	0,3 %	0,1 %	-1,8 %

- 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.



1939 Storfjord: Samfunnsutvikling i perioden 2009-2013.

Netto utpendling er her Utpendling minus Innpendling.

Vi ser at sysselsettingen har gått opp med 12 personer mens netto utpendling har gått ned med 15 personer i perioden. Dette gir isolert sett 3 færre personer i arbeidsfør alder. Samlet for arbeidsfør alder, er det en økning på 87 personer. Det betyr at det er en økning på 90 i antall personer som ikke i deltar i arbeidslivet blant personer i arbeidsfør alder. Dette skyldes spesielt 75 flere personer i alderen 55-74 år og denne gruppens lavere yrkesdeltakelse enn yngre deler av arbeidsfør befolkning.

Folketallet går opp med 73 personer i perioden. Her kan det vises at det har blitt 11 flere eldre over 75 år mens barn under 15 år har blitt redusert med 25 i perioden.