

Del 2: Statusvurdering

Gode på-utfordringer-planer/tiltak

	Gode på	Utfordringer	Planer/ tiltak	Skala
Ledelse	Mange arenaer innad i kommunen Kommunen er på tilbyderer	Sette i system og prioritere Samarbeidet med andre kommuner blir ikke formelt nok Dårlig til å skape forståelse for helheten Mange personer har mange ulike roller Balanse mellom drift og utvikling – trenger et system for å tenke utvikling Har ikke arenaene helt på plass Mye krutt som er oppfunnet som vi ikke tar inn over oss	Forankre næringsplan Småkommune-arbeidet Klare mål å jobbe etter. Målbevisst jobbing mot utflytta Holtålinger i Trondheim Forene kreftene og utnytte hverandres egenskaper og erfaringer, samspill Nyte godt av andres erfaringer	6
Kompetanse	Bra tilgang. Utviklingskompetanse i næringshagen Flinke til å vise jobbmuligheter	Mangel på grundertyper For dårlig til å jobbe sammen om rekruttering - lite flink til å samordne hele kommunen og vise mulighetene Det blir ei utfordring å få folk med kompetanse til å flytte hit. Det er verre for næringslivet enn kommunen å skaffe kompetanse i dag.		7
Økonomi	Har personressurser i kommunen	Negativ befolkningstrend svekker ressursgrunnlaget Offentlig tjenesteproduksjon må også utvikles	FoU Ønsker råd – lære fra andre	4
Tid og energi	Mange ildsjeler med gjennomføringskraft	Bedre samspill krever tid Kan utnytte potensialet som ildsjelene representerer Har ikke systematisk tilnærming til ildsjeler Vi skulle gjerne hatt mer tid		
Kultur	Flom og ras har satt oss på kartet	Grunnleggende konservativisme Dårlig til å vise fram det vi er gode på Grendemotsetninger Kultur for å kritisere i stedet for å støtte opp. Usedvanlig dårlig til å få fram gode ting	Evne å ta med flere	
Total vurdering				6,5

Utviklingsledelse

Deltakerne sier at de har det godt i Holtålen og vårt inntrykk er at det jobbes godt innad i kommunen, men at kommunen kunne vært flinkere til å spille på lag med innbyggerne. Ikke alle innbyggerne kommer til kommunen, derfor må kanskje kommunen ut til innbyggerne. Samtidig er det et relativt lite samfunn og innbyggerne har ulike roller som gjør kontakt på tvers både enkelt og vanskelig. Nå er det formannskapet som har laget ei tiltaksliste, men flere burde fått muligheten til å bidra. Dette gjør at frivillig sektor og næringslivet har mulighet til å komme tidlig inn i prosessene og få et eierskap til det som skal skje, i stedet for at det forventes at de stiller opp når kommunen har bestemt hva som skal gjøres.

Utviklingskompetanse

Kommunen opplever at de har tilstrekkelig med kompetanse til å drive utviklingsarbeidet. Kommunens ansatte er lite orientert mot å bruke ressurser utenfor kommunehuset i utviklingsarbeidet.

Det pekes på at det ikke finnes noen gründerkultur i kommunen og kanskje er det slik i kommunen som organisasjon også. Kommunene har store driftsoppgaver og det er krevende å holde fokus på utviklingsarbeid

Utviklingsøkonomi

Midlene fra småkommuneprogrammet gjør det mulig for kommunen å bruke en ½ stilling på utviklingsarbeid. Kommunen har en liste over aktuelle tiltak, utarbeidet av formannskapet, og de er opptatt av å prioritere blant disse. Denne arbeidsressursen vil også bli supplert av andre som har utviklingsoppgaver i kommunen.

Det er lite fokus på å styrke den økonomiske situasjonen for utviklingsarbeid.

Tid

Den økonomiske situasjonen for kommunen påvirker mulighetene for at ansatte kan bruke tid på utviklingsarbeid. Flere personer i kommunen har tidsressurs til å arbeide med utviklingsarbeid, men de begrenser seg til å vurdere den tiden kommunens ansatte har. Vi oppfatter at tid er en mangelvare for å få til gode prosesser. Frivillig sektor og andre eksterne sin tid oppfattes i liten grad å være en ressurs for utviklingsarbeidet i kommunen.

Muligens brukes det mye energi på å trekkes mellom samarbeid mot nord eller sør (eller uklarhetene omkring dette).

Utviklingskultur

En kommune med en positiv innstilling. Holtålen har sine utfordringer som de er klar over, men som ikke dyrkes som noen problem.

En typisk sosialdemokrati/ arbeiderkultur hvor det er lite rom for å stikke seg fram og dermed liten gründerkultur.

Utviklingskapasitet

Utviklingskapasiteten i Holtålen er veldig orientert mot den kapasiteten som finnes i kommuneadministrasjonen. De påpeker mulighetene til å forene kreftene, utnytter hverandres egenskaper og erfaringer som finnes i kommunen, næringslivet og lag og foreninger til et gjensidig samspill, men de er ikke tydelig på hvordan dette kan gjøres. Samtidig er de redd for at dette skal ta for mye tid og at de ikke klarer å håndtere det. Dette er muligens knyttet til at de oppfatter at de er dårlig til å skape en forståelse av at alt henger sammen med alt.

Dette kan henge sammen med den likhetstankegangen som de sier finnes i kommunen, at ingen skal stikke seg fram og at kommunen skal ordne opp i alt.

Det er flott at kommunen ønsker å ta del i andres erfaringer og lære av dem

Del 3. Kommunefakta 1644 Holtålen

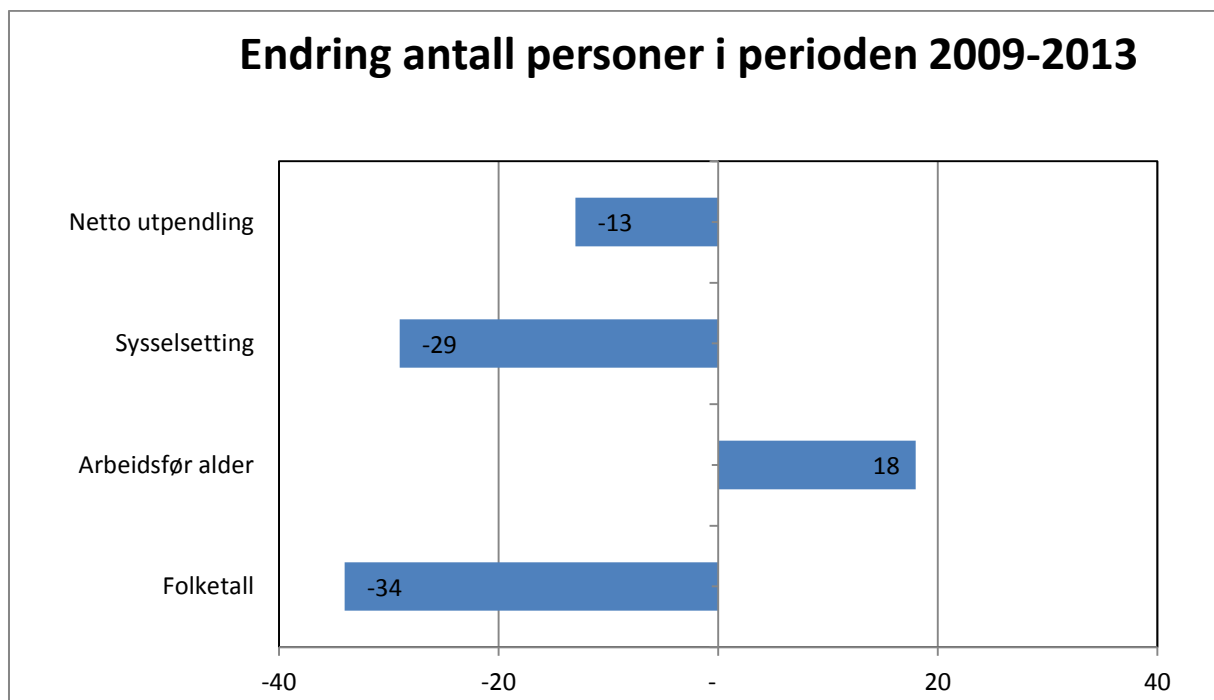
Samfunnsutviklingen sier noe om behovet for og eventuelt resultatene av utviklingskapasiteten i området det er snakk om. Befolkningsutvikling er et enkelt men samtidig kompliserte mål på samfunnsutvikling fordi det skjuler fødselstall, dødsfall og inn- og utflytting av både barn og voksne. Det er ofte 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 Holtålen: 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	2 064	2 064	2 048	2 013	2 030	-34	-1,6 %	-0,3 %	-0,2 %
Arbeidsfør alder	1 489	1 507	1 508	1 493	1 507	18	1,2 %	0,2 %	0,0 %
Syssetsetting	707	683	697	692	678	-29	-4,1 %	-0,8 %	-0,6 %
Innpendling	75	79	95	108	116	41	54,7 %	9,1 %	4,1 %
Innpendlingsandel	10,6 %	11,6 %	13,6 %	15,6 %	17,1 %	6,5 %			
Utpendling	434	434	444	441	462	28	6,5 %	1,3 %	0,8 %
utpendlingsandel	40,7 %	41,8 %	42,4 %	43,0 %	45,1 %	4,4 %			
Yrkesaktive	1 066	1 038	1 046	1 025	1 024	-42	-3,9 %	-0,8 %	-0,4 %
Arbeidsledige	12	26	28	22	16	4	33,3 %	5,9 %	-10,6 %
Arbeidsstyrke	1 078	1 064	1 074	1 047	1 040	-38	-3,5 %	-0,7 %	-0,6 %
Yrkesdeltakelse	72,4 %	70,6 %	71,2 %	70,1 %	69,0 %	-3,4 %			
Syssetsetting fordelt på hovednæringer									
Landbruk	89	99	91	79	72	-17	-19,1 %	-4,2 %	-4,6 %
Fisk	0	0	0	0	0	0			
Industri	105	70	60	55	59	-46	-43,8 %	-10,9 %	-0,3 %
Bygg/anlegg	53	57	64	70	73	20	37,7 %	6,6 %	2,7 %
Privat tjenesteyting	178	174	192	196	184	6	3,4 %	0,7 %	-0,8 %
Off. tjenesteyting	282	283	290	292	290	8	2,8 %	0,6 %	0,0 %

- 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 eller 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.



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

Netto utpendling er her Utpendling minus Innpendling.

Vi ser at både sysselsetting og netto utpendling går ned. Antallet personer i arbeidsfør alder går likevel opp fordi yrkesdeltakelsen synker betydelig. Folketallet går ned. Dette skyldes et svært negativt fødselsunderskudd.