**Programstatusvurdering**

Verktøy for forberedelse, gjennomføring og vurdering.

VURDERINGSSKJEMA

**Gjennomført:** 9. desember 2022

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Omstillingsområde:** | Drangedal kommune |  |  |  |
| Fylke: | Vestfold og Telemark fylkeskommune |  |
| **Omstillingsenhet:** | Driv – Drangedal i vekst |  |  |  |
| **Omstillingsperioden:** | 2022 - 2027 |  |  |  |
| **Omstillingsår:** | 2022 |  |  |  |
| **Deltakere:**  | Tor Peder Lohne, styreleder, ordfører DrangedalMarit Kolloen, styremedlemThea Danielsen Fjørtoft, styremedlemOlav Lia, styremedlemAnne Britt Kåsa, styremedlem*Bernt Dahle, observatør, leder næringsforeningen*Dag Arild Brødsjømoen, observatør, leder hovedutvalg plan, teknikk, næring og miljøHans Bakke, observatør, kommunedirektør DrangedalHans Jacob Edvardsen, observatør, Vestfold og Telemark fylkeskomm.Arne Borgersen, observatør, Innovasjon NorgeTone Størseth, programlederRoald A Johansen, prosessleder, ifo*Kursiv: møtte ikke* |
|  |  |  |  |  |

**Informasjon og veiledning**

**Metodikk**

Som grunnlag for programstatusvurderingen samler omstillingsområdet inn faktainformasjon som distribueres til vurderingsteamet. Dette består av omstillingsledelsen, rådgiver/observatør fra Innovasjon Norge og fylkeskommunen og ekstern prosesskonsulent.

Hver enkelt kan «prøveutfylle» skjema basert på egen vurdering.

I møtet går teamet i fellesskap gjennom alle 8 hovedindikatorene og setter en felles score på de relevante faktorer for hver hovedindikator med grunnlag i faktaark og drøfting av relevante problemstillinger. Hver hovedindikator avsluttes med en felles score for aktuell hovedindikator. Til slutt gjøres en vurdering av måloppnåelse.

**Karakterskala**

Karaktergivning er basert på en skala fra 1 til 6 hvor 1=lite/intet og 6=alt/fullt ut.

**Gjennomføring**

PSV gjennomføres som følger:

* Programleder presenterer status handlingsplan og ev. anbefalinger fra fjoråret
* Hver hovedindikator drøftes og vurderes etter følgende prosess:
	+ Viktige problemstillinger drøftes for hver faktor i hovedindikatoren
	+ Det settes felles score for hver faktor
	+ Det registreres sterke sider, forbedringsområder og mulige anbefalinger
	+ For hver hovedindikator settes en felles karakter
* Det foretas en vurdering av måloppnåelse i *omstillingsplanen* og *handlingsplanen*
* Prosess-samlingen vurderes

**Rapporten**

Etter møtet vil ekstern prosesskonsulent utarbeide et sammendrag som viser ”diamanten” med hovedkonklusjon, vurdering og anbefaling. Denne sendes ut til deltakerne for kvalitetssikring når det gjelder faktafeil, misforståelser, osv.

Rapporten for programstatusvurdering består av følgende elementer:

1. En forside som presenterer området og deltakerne som har utført vurderingen
2. En veiledning som beskriver prosessen
3. Et sammendrag som viser diamanten med hovedkonklusjon, vurderinger og anbefalinger

**SAMMENDRAG**

**Hovedkonklusjon**

Omstillingsprogrammet Drangedal i vekst – Driv – ble etablert høsten 2022 og er allerede i full drift; Imponerende! Rutiner og systemer kommer på plass og kommunens saksbehandlingssystem, regnskap og arkivsystem er tatt i bruk.

Det er satt et ambisiøst mål med 150 brutto arbeidsplasser samtidig som arbeidet med å konkretisere de andre effektindikatorene er igangsatt.

En stor utfordring vil være næringslivets egne ambisjoner – er de tilstrekkelig risikovillig og utviklingsorientert? Dette vil kreve god kommunikasjon og proaktivt arbeid av hele omstillingsorganisasjonen.

Når det gjelder innsatsområdene 5 «Attraktivitet for næringslivet» og 6 «Kultur og samfunn» vil dette være satsingsområder hvor kommunen har A-ansvar og omstillingsprogrammet vil delta.

Dette års programstatusvurdering er gjennomført på meget kort tid og hovedhensikten har vært å gjøre styret kjent med aktuelle problemstillinger. Fokus har vært på prosessfaktorene da det er alt for tidlig å vurdere effektindikatorene. En har allikevel valgt å sette 1 i score på arbeidsplasser, robusthet og bæreevne for å illustrere potensialet fremover, og ikke at det er negativt.

**Vurderinger**

Innledning

Dette er første programstatusvurdering (PSV) for Drangedal. Utkast til omstillingsplan var ferdig ultimo juni 2022. Parallelt med dette rekrutterte kommunen programleder. Det forberedende arbeid startet dermed umiddelbart og Kommunestyret vedtok omstillingsplanen 2022 – 2027, handlingsplan 2022/2023 og oppnevnte styret for omstillingsprogrammet allerede 8. september 2022. Omstillingsstyret hadde sitt første møte allerede 6. oktober 2022.

Å gjennomføre en «ordinær» programstatusvurdering etter så kort tid ble vurdert å ikke være tjenlig. På den annen side var dette en mulighet til å koble elementer fra styreseminar og PSV for på denne måte å avklare omstillingsstyrets roller og ansvar, og samtidig sette fokus på sammenhengen mellom

* omstillingsprogrammets målstyring gjennom de strategiske valg og mål i omstillingsplanen,
* den taktiske gjennomføring med krav til hva som skal være oppnådd i det enkelte år (handlingsplanen)
* den operative gjennomføring gjennom valg og oppfølging av prosjekter som vil støtte realisering av omstillingsprogrammets mål.

Denne rapport reflekterer at gjennomføringsfasen så vidt har startet samtidig som rapporten er fokusert på forbedringspotensialet slik denne er drøftet og vurdert. Det betyr at hvor det meste er på plass, f eks 80%, vil rapporten omhandle forbedringspotensialet på 20% i 80% av rapporten. Dette er altså ikke en balansert fremstilling!

På den annen side må det også understrekes at programstatusvurderingen – denne rapport – ble gjennomført på meget kort tid uten mulighet for å «gå inn i» de enkelte spørsmål. Hovedhensikten var å gjøre styret kjent med hva psv innebærer og hva styret må ta hensyn til i sitt virke.

Status Handlingsplan 2022-2023

Gjennomføringsfasen startet først formelt høsten 2022 slik at den første handlingsplan omhandler 2022-2023. Høsten har derfor vært konsentrert om å få de administrative oppgaver på plass, men har samtidig allerede rukket å rekruttere bedrifter for gjennomføring av forstudien SMB Utvikling. Forstudien vil starte med 20 bedrifter, pr nå har godt over 30 meldt sin interesse. Det synes derfor å være et potensiale her også innen strategiene Bedriftsrettede tiltak, Kompetanse og samarbeid samt Nettverk og klynger.

Det er planlagt flere tiltak i samarbeid med Næringsforeningen, næringshagen og kommunen.

Kommunikasjonsplanen er iverksatt.

*Prosessindikatorer*

Etablering

Etableringen er gjennomført meget raskt. Kommunen har tatt risiko på rekruttering av programleder før endelig formell godkjenning av omstillingsplanen inklusive organisering. Det har vært bred og god forankring hvor alle tre hovedaktørgruppene (politikere, kommuneadministrasjon og næringsliv) har deltatt aktivt.

Profil og kommunikasjon

Det er allerede utarbeidet en kommunikasjonsplan. Her fremgår det klart at omstillingen er en ekstraordinær innsats som kommer i tillegg til den ordinære næringsutvikling i kommunen. Det legges vekt på å få fram omstillingsprogrammets mål og strategier. Det er en bevisst strategi at programleder orienterer ukentlig i lokalavisa om omstillingsarbeidet og søker kontakt med bedriftene «på deres hjemmebane». Det er engasjert ressurser til å utarbeide egen profil for omstillingsprogrammet Driv (Drangedal i vekst).

Forskjellen mellom «program» og «prosjekt» ble drøftet og konkretisert. Driv er et program som vil behandle prosjektsøknader som bidrar til oppfyllelse av målene i handlingsplanen og derigjennom omstillingsplanens mål.

Målet «arbeidsplasser» er definert, målsatt og periodisert. De øvrige målene som fremkommer i handlingsplanen, er nok noe mer generelle og vil kreve en bedre spesifikasjon i handlingsplanen.

Organisering

Det var tidlig klart at kommunen ville velge program som organisasjonsform. Programstyret har allerede gjennomført et enkelt styreseminar med roller og ansvar samt PLP-Utviklingsledelse. Styrets sammensetning er god både mht kompetanse, kjønn og offentlig/privat bakgrunn. Det er i praksis etablert et «arbeidsutvalg» bestående av styreleder, kommunedirektør og programleder som har ukentlige møter. Her kan programleder drøfte og kvalitetssikre sine aktiviteter. Meget bra!

Styret har hittil hatt et møte pr mnd. I en startfase er dette meget bra, men over tid er det vanlig at omstillingsstyrer har mellom 6 og 8 møter i året. I denne første tiden får styret alle søknader til behandling. Dermed får alle styremedlemmene erfaring med søknadsrutinene. Smart. For ordens skyld nevnes at Driv har planlagt 6 – 7 styremøter i 2023.

Portefølje

Programmet er under oppstart og det er for tidlig å kunne vurdere programporteføljens sammensetning. Det som imidlertid er klart er at omstillingsmidlene primært skal benyttes i tidligfasene av prosjekt; forstudie og forprosjekt. For gjennomføring av hovedprosjekt skal prosjekteier primært søke midler fra det ordinære virkemiddelapparat.

Det anbefales at styret f eks hvert kvartal får oppdatert tabell over prosjektporteføljen slik denne er laget i faktagrunnlaget under portefølje. Av dette kan styret få en overordnet oversikt over:

* prosjektfordeling pr innsatsområde i forstudier (FS), forprosjekt (FP) og hovedprosjekt (HP)
* totale prosjektkostnader og tilskudd pr innsatsområde i FS, FP og HP
* sum tildeling FS, FP og HP samt prosentvis fordeling
* sum budsjett og forplikta beløp pr innsatsområde

I tillegg til prosjekt kan omstillingsprogrammet også gi tilskudd til **tiltak**. Tiltak er utviklingsoppgaver som ikke er så komplisert eller stor at det besluttes å etablere prosjektorganisasjon, eksempelvis tilskudd til frokostmøte, gjennomføring av PLP-kurs, osv. Husk at PLP-prosjektdefinisjon er todelt:

* Et prosjekt er en tidsbegrenset oppgave med definerte mål, økonomisk ramme og ressursbruk.
* For hvert prosjekt opprettes en prosjektorganisasjon som er ansvarlig for prosjektets gjennomføring og leveranser.

*Effektindikatorer*

*Det er fire hovedindikatorer som skal beskrive effektmålene av omstillingsprogrammet. I denne programstatusvurdering har en fokusert mer på hva innholdet kan være i den enkelte indikator enn hva som er oppnådd. Dette da programmet er nystartet og selvsagt ikke oppnådd noen målbare effekter.*

Arbeidsplasser

Her har omstillingsprogrammet definert indikatoren som brutto sikret eller ny lønnsom arbeidsplass. Arbeidsplass er definert pr innsatsområde og periodisert over det enkelte år. Måloppnåelse skjer bare etter gjennomført hovedprosjekt. Det må derfor lages nødvendig opplegg som gjør at prosjekteier selv kan rapportere når arbeidsplass er etablert. En rapportmal er «prosjektlederrapport» pkt 7a og 7b; <https://www.innovasjonnorge.no/no/regional-omstilling/verktoy/maler-for-god-prosjektledelse/>

I tillegg til prosjektlederrapporten kan det også i desember være en ringerunde til aktuelle prosjekteiere for å få en samlet oversikt.

I den årlige oppsummering av oppnådde arbeidsplasser benyttes brutto arbeidsplass, og ikke f eks årsverk, sysselsatte, o.l. Det er viktig at styret er samstemt i hva som er lagt i begrepet arbeidsplass slik at en ikke sammenligner «epler og pærer».

Robusthet

Et robust næringsliv karakteriseres av: høy grad av mangfold, samhandling, riktig kompetanse, høy innovasjonsevne og godt økonomisk handlingsrom. De spørsmål som er stilt innen denne indikator bør drøftes nærmere i styret, og det bør legges vekt på hvordan dette skal følges opp gjennom et nært samarbeid med fylkeskommunens statistikkavdeling og gjerne også NAV. Hovedpoenget er å få etablert noen «knagger» som programmet kan måle utviklingen på og hvor det er mulig å skille mellom den ordinære næringsutvikling og hva programmet har bidratt til.

Bærekraft

Bærekraft vil bli viktig i tiden fremover. EU har laget et klassifiseringssystem kalt taksonomi. Dette skal hjelpe investorer, banker og kredittutstedere med å vri kapitalen mot reelle bærekraftige løsninger, og blir kritisk kompetanse for bedrifter i Norge som ønsker å konkurrere om internasjonal kapital. Det vises til Innovasjon Norge sin nettside [Bærekraft og ansvarlig næringsliv (innovasjonnorge.no)](https://www.innovasjonnorge.no/no/verktoy/barekraft-og-etikk/)

Å bruke dette klassifiseringssystemet i samarbeid med prosjekteier/søker og samtidig vektlegge dette i innstillingen vil bidra til økt bevissthet om bærekraft.

Utviklingsevne

Forbedre evnen til å arbeide for vekst og utvikling i næringslivet gjennom bedriftenes evne og vilje til å prioritere utviklingsarbeid og kommunens grad som medspiller og ressurs for næringslivet.

I første omgang er det viktig at omstillingsorganisasjonen anvender begrepsapparatet PLP på en slik måte at det oppfattes og anvendes som et godt verktøy i planlegging, organisering, bemanning, styring og kontroll av utviklingsprosjekt. 4 timers kurset PLP-Utviklingsledelse har fokus på omstillingsstyrets behov for å se sammenhengen og «den røde tråd» fra den overordnede strategi gjennom de årlige taktiske handlingsplaner til den operative utførelse gjennom prosjekter. Det er nyttig/viktig for omstillingsstyret, kommunedirektørens ledergruppe og større sentrale virksomhetsledere/-eiere. 2 dagers kurset PLP-Utviklingsevne er et kurs rettet mot prosjektledere, prosjektansvarlige, viktige/sentrale prosjektmedlemmer og styringsgruppemedlemmer. Det anbefales i første omgang gjennomført for de bedriftene som vil starte SMB-Utvikling forprosjekt. Andre viktige «målefaktorer» vil være nyetableringer, innovasjonsevne, kompetanse og nettverk/samarbeid.

**Anbefalinger**

Det gis følgende anbefalinger for 2023:

1. Målene som er satt i handlingsplan 2022-2023 bør konkretiseres ytterligere. Her er det viktig at man også drøfter og beslutter hvordan en kan avklare/måle/dokumentere at målet er nådd/grad av måloppnåelse. Dette gjelder for alle fire effektindikatorene: arbeidsplasser, robusthet, bærekraft og utviklingsevne.
2. Styret drøfter porteføljesammensetningen f eks hvert kvartal med utgangspunkt i matrise fra faktagrunnlaget. Denne bør jo også sees i sammenheng med aktuelle målangivelser i handlingsplan.
3. PLP-Utviklingsevne bør gjennomføres for de bedriftene som velger å gå videre med SMB-Utvikling etter fullført forstudie.
4. PLP-Utviklingsledelse bør gjennomføres for kommunedirektørens ledergruppe, styret i Næringsforeningen og formannskapets medlemmer – da har man samtidig de tre hovedaktørgruppene samlet; politikere, kommuneadministrasjon og næringslivet.

|  |  |
| --- | --- |
| Omstillingsområde: | Drangedal kommune |
| Fylke: | Vestfold og Telemark fylkeskommune |
| Omstillingsår: | 2022 |

**Etablering**

**Beskrivelse:** Vi vurderer hvilken grad oppstart og etablering av omstillingsarbeidet har vært vellykket.

*(fylles ut kun år 1)*

**Hvilke aktør/aktører tok initiativ til omstillingsarbeidet?**

* Når ble ideen om omstilling lansert?
* Hvordan ble initiativet lansert/presentert?
* Var det enighet om å igangsette et omstillingsarbeid?

Det er enighet fra sentrale aktører om behov for omstilling.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [ ]  1 | [ ]  2 | [ ]  3 | [ ]  4 | [x]  5 | [x]  6 |

INITIATIVET ER EGENTLIG IKKE FRA NÆRINGSLIVET, MEN POLITIKERNE I KOMM.

**Hvordan kom man frem til målene og innsatsområdene for omstillingsarbeidet?**

* Hvordan kom man frem til måltallene?
* Hvordan bruker vi input fra konsekvensanalysen?
* Hvordan kom man frem til innsatsområdene?
* Var prosessen rundt konkretisering av målene god?
* Var involveringen blant politikere, kommuneadministrasjon og næringsliv i forankringsfasen god?

Det er god oppslutning om mål og innsatsområder.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [ ]  1 | [ ]  2 | [ ]  3 | [ ]  4 | [x]  5 | [ ]  6 |

**Hvordan ble oppstarten organisert og gjennomført?**

* Hvor lang tid tok det før dere fikk etablert rutiner og ansatt ressurser?
* Hvordan rekrutterte dere programleder og hva la dere vekt på ved ansettelse?
* Hvordan er det lagt til rette for system og struktur som saksbehandling, dokumentasjon og arkivering for en ryddig og effektiv igangsettelse av arbeidet?
* Har IN gjennomført Intro-kurs, eventuelt moduler i omstillingsarbeidet?
* Er man i dialog med andre omstillingsområder, og tar man evt. i bruk erfaring fra disse?
* Har programmet tatt i bruk oppstartshåndbok for nye omstillingsprogram for å sikre god struktur?
* Er det behov for ytterligere opplæring?

Prosessen med oppstart av omstillingsarbeidet var god.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [ ]  1 | [ ]  2 | [ ]  3 | [ ]  4 | [ ]  5 | [x]  6 |

**Er forankringen fortsatt god nok – eller er det behov for å forsterke?**

* Hvordan jobbes det med å forsterke forankringen i kommunen, næringslivet og omstillingsstyret?
* Hvordan tas kommunikasjonsstrategi/plan i bruk.

Sentrale aktører i omstillingsområdet er engasjert i det som foregår og etableringen er godt forankret i lokalsamfunnet.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [ ]  1 | [ ]  2 | [ ]  3 | [x]  4 | [ ]  5 | [ ]  6 |

HAR FORBEDRINGSPOTENSIAL – KANSKJE MER MOT BEFOLKNINGEN OG HYTTEFOLKET

**Hvor er vi gode:**

|  |
| --- |
| **Rekruttering og etablering av programorganisasjonen****Godt målbilde – gjenspeiler behovet som er meldt – visjonært, men realistisk** |

**Forbedringsområder:**

|  |
| --- |
|  |

**Anbefalte tiltak:**

|  |
| --- |
|  |

**Total poengsum**

|  |
| --- |
| **6** |

**Profil og Kommunikasjon**

**Beskrivelse:** Det skal vurderes profil på porteføljen av prosjekter opp mot mål, innsatsområder og strategier og hvordan omstillingsprogrammet og prosjektene kommuniseres til ulike aktører.

**Omstillingsplanen**

* Fremstår *omstillingsplanen* som en plan for ekstraordinær næringsinnsats – hvilke andre planer har området for næringsutvikling?
* Er det klar rolle- og ansvarsforståelse med øvrige planer i omstillingsområdet (kommunedelplaner, næringslivsplaner, regionalplaner osv.)?
* Er *omstillingsplanen* akseptert og forankret i kommunestyret, kommuneadministrasjon, hos utviklingsaktører, næringsliv og befolkning?

*Omstillingsplanen* er akseptert og forankret.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [ ]  1 | [ ]  2 | [ ]  3 | [ ]  4 | [ ]  5 | [ ]  6 |

SKILLE MELLOM EKSTRAORDINÆRT OG ORDINÆRT NÆRINGSUTVIKLINGSARBEID

BIDRAR TIL Å FÅ REALISERT AMBISIØSE MÅL – SKAPE UTVIKLINGSORIENTERT KULTUR

**Innsatsområder**

* Framstår innsatsområdene som de riktige for omstillingsarbeidet?
* Er det alminnelig aksept for at disse innsatsområdene er «de riktige»?

Innsatsområdene er konkretisert og avgrenset.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [ ]  1 | [ ]  2 | [ ]  3 | [ ]  4 | [x]  5 | [ ]  6 |

**Mål**

* Er målene målbare (kvantifisert og/eller kvalifisert), er de periodisert?
* Er det felles enighet om målstørrelsene?
* Er målfokus rettet mot arbeidsplasser, robusthet og utviklingsevne
* Hvilke indikatorer benyttes – og hvor henter man disse?

Målene er forstått, realistiske, aksepterte og målbare.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [ ]  1 | [ ]  2 | [ ]  3 | [x]  4 | [x]  5 | [ ]  6 |

**Struktur**

* Gjenspeiler prosjektene som igangsettes profilen på omstillingsarbeidet – er det en sammenheng mellom omstillingsplan, handlings plan og prosjekter?
* Stilles det krav om at prosjektene er innenfor definerte innsatsområder?
* Stilles det krav om struktur i prosjektgjennomføringen – PLP?

Det er en klar «rød tråd» fra prosjekt via handlingsplan til omstillingsplan.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [ ]  1 | [ ]  2 | [ ]  3 | [ ]  4 | [ ]  5 | [x]  6 |

**Kommunikasjon**

* Er det utarbeidet en kommunikasjonsplan for arbeidet og er denne iverksatt?
* Er det klart for aktørene i lokalsamfunnet, kundene og bedriftene at det foregår en ekstraordinær innsats på næringsutvikling?
* Hvordan dokumenterer vi grad av måloppnåelse?
* Er fokus i statusrapporten(e) på avvik fra *handlingsplanen* og tiltak i den sammenheng?
* Hvordan, hvor ofte og til hvem rapporteres status i *handlingsplanen*?
* Er statusrapport(er) definert inn i årshjulet?
* Er det klar rollefordeling inn mot øvrige planer i omstillingsområdet?

Det arbeides godt med kommunikasjonstiltak og omstillingsprogrammet er godt kjent.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [ ]  1 | [ ]  2 | [ ]  3 | [ ]  4 | [x]  5 | [ ]  6 |

 GOD KOMMUNIKASJONSPLAN SOM VISER AT VI ER PÅ VEI, MEN AT VI IKKE HAR INNSATS PÅ ALLE OMRÅDER

**Hvor er vi gode:**

|  |
| --- |
| **God plan. Flere flater.****Viser hvor vi arbeider og hva vi ikke har fått gjort****Programleder prioriterer møte med bedriftene «på deres hjemmebane»****Igangsatt profilarbeid for omstillingsprogrammet** |

**Forbedringsområder:**

|  |
| --- |
|  |

**Anbefalte tiltak:**

|  |
| --- |
| Fokus på «ekstraordinær innsats» både overfor næringsliv og skole/utdanning (også ut over kommunen) |

**Total poengsum**

|  |
| --- |
| **5** |

**Organisering**

**Beskrivelse:** Det skal vurderes hvor godt omstillingsarbeidet er organisert og bemannet, samt hvor godt det fungerer i området.

**Hvordan fungerer styret og styrearbeidet?**

* Er det gjennomført styreseminar?
* Er styret satt sammen av personer fra næringslivet og politisk i kommunen?
* Bidrar styret aktivt i styremøtene og mellom styremøtene?
* Bidrar observatørene aktivt i styremøtene og mellom styremøtene?
* Har styret fokus på strategi, retning og prioriteringer? Brukes handlingsplanen aktivt som styringsdokument? – eller er styret primært et «Fondsstyre»?
* Setter styret av nødvendig tid til drøftinger på viktige saker – ikke bare informasjon fra administrasjonen?
* Sikrer styreleder at alle blir involvert?
* Gir styret konstruktiv tilbakemelding til programleder på arbeidet og prioriteringene?

Styret er aktivt og styrearbeidet gjennomføres på en god måte.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [ ]  1 | [ ]  2 | [ ]  3 | [ ]  4 | [ ]  5 | [x]  6 |

**Hvordan fungerer programleder og administrasjon av programmet?**

* Har vi tilstrekkelig kompetanse for å håndtere oppgavene?
* Har vi tilstrekkelig kapasitet til å håndtere oppgavene?
* Har vi rett fokus og prioritering i arbeidet – bruker vi tiden på de rette tingene?
* Har vi fordelt oppgaver fornuftig?
* Har vi tilgang på kompetanse/kapasitet utover programleder?
* Tilrettelegger administrasjonen godt for styremøtene og styrearbeidet?
* Er det en klar arbeidsdeling med andre organisasjoner? F.eks. det kommunale/regionale næringsapparat.

Programleder og administrasjonen fungerer godt.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [ ]  1 | [ ]  2 | [ ]  3 | [ ]  4 | [ ]  5 | [x]  6 |

**Er rutiner, systemer etablert?**

* Hvordan foregår saksbehandlingen?
* Har vi funnet gode løsninger på arkiv og dokumentasjon?
* Er Innovasjon Norges oppstarthåndbok for nye omstillingsområder tatt i bruk (tilsagn, avslag, hvordan arkivere mm)?
* Benyttes Regionalforvaltning.no i søknadsbehandlingen?

Det foreligger rutiner for arbeidet med administrasjon.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [ ]  1 | [ ]  2 | [ ]  3 | [ ]  4 | [ ]  5 | [ ]  6 |

**Er organiseringen vår optimal ved vekst og økt tilfang av nye prosjekter?**

* Når prosjekttilfang og aktivitet øker, har vi optimal organisering?
* Hvilken kapasitet har vi og finnes det tilgang på kompetanse dersom vi trenger det?
* Har vi andre ressurser å spille på (kommune, kompetansemiljø, mm)?

Vi er godt rustet til vekst og økning i antall prosjekter og aktiviteter.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [ ]  1 | [ ]  2 | [ ]  3 | [ ]  4 | [ ]  5 | [ ]  6 |

**Har styret drøftet hvordan de ivaretar kompetanse (og videreføring av prosjekter) etter
ekstraordinær omstillingsperiode?**

* Hvordan vurderer man «overlevering» / overgang til ordinært næringsarbeid etter omstillingsarbeidet?
* Hvordan kobler man arbeidet til det kommunale næringsarbeidet i dag?
* Er det andre aktører enn kommunen som eier som er viktig å ta med i diskusjoner om dette tidlig i arbeidet?

Styret har en strategi for videreføring/overlevering av omstillingsarbeidet.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [ ]  1 | [ ]  2 | [ ]  3 | [ ]  4 | [ ]  5 | [ ]  6 |

**Hvor er vi gode:**

|  |
| --- |
|  |

**Forbedringsområder:**

|  |
| --- |
|  |

**Anbefalte tiltak:**

|  |
| --- |
|  |

**Total poengsum**

|  |
| --- |
| **6**  |

**Portefølje**

**Beskrivelse:** Aktivitetsnivået i omstillingsarbeidet skal vurderes. I hvilken grad gjenspeiler innsatsen målene? Klarer programmet å igangsette forstudier/forprosjekt og engasjere de egentlige eierne til videre utredninger, prosjektgjennomføring og realisering av gevinster slik at vi får varige resultater av arbeidet. Vi tar utgangspunkt i porteføljeoversikten når denne indikatoren diskuteres. Vi diskuterer også eierskap.
(A-eier: Oppdragsgiver og eier. Bidrar med betydelige midler, stiller krav til fremdrift, til beslutningsprosesser og til resultater. B-eier: Bidrar med betydelige midler. Stiller krav til bruken av midlene og til prosjektresultatet. C-eier: Bidrar med midler eller «moralsk» støtte. Kan ofte sammenlignes med en sponsor. Er positivt interessert i resultatet.)

**Porteføljeoversikt**

* Har vi en klar porteføljestyring mot innsatsområder, faser og budsjett?
* Er det fokus på eierskap (A og C eiere)? (gi en kort informasjon om A og C eiere – ref. PLP)
* Hvordan sikrer vi realisering av effektmål gjennom oppfølging av forprosjekt og hovedprosjekt?

Vi har god oversikt over porteføljen og den dekker godt prioriteringer og innsatsområdene.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [ ]  1 | [ ]  2 | [ ]  3 | [ ]  4 | [ ]  5 | [ ]  6 |

**Ressursinnsats**

* Andel tilsagn mot totalkostnad og budsjettplan
* Hvilken struktur har vi for å styre arbeidet og til enhver tid ha god oversikt over hva som er benyttet av tilskudd, hva gjenstår av midler, avvik, forsinkelser etc.?
* Har vi fokus på å sikre at forprosjekt går videre til hovedprosjekt?
* Hvordan følges hovedprosjekter og etterfølgende gevinstrealisering opp? Aktivitetsnivået er som forventet eller bør det iverksettes tiltak for å øke prosjektporteføljen?
* Er det element som hindrer aktivitetsnivået?
* Er det for stort aktivitetsnivå, bør det gjøre nye prioriteringer?

Ressursinnsatsen gjenspeiler budsjettet.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [ ]  1 | [ ]  2 | [ ]  3 | [ ]  4 | [ ]  5 | [ ]  6 |

**Fremdrift**

* Hvordan, og hvor ofte registreres status mot *handlingsplan*? (Rapportert til omstillingsstyret og kommunestyret)
* Hvordan følges det enkelte prosjekt mot fremdriftsplan i prosjektplanen?
* Hvordan følges avvik opp?

Avvik fra *handlingsplan* følges opp i hvert styremøte.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [ ]  1 | [ ]  2 | [ ]  3 | [ ]  4 | [ ]  5 | [ ]  6 |

**Hvor er vi gode:**

|  |
| --- |
|  |

**Forbedringsområder:**

|  |
| --- |
|  |

**Anbefalte tiltak:**

|  |
| --- |
|  |

**Total poengsum**

|  |
| --- |
| **2** |

**Arbeidsplasser**

**Beskrivelse:** Det skal vurderes i hvilken grad programmet bidrar til nye og sikring av eksisterende lønnsomme arbeidsplasser. For at en ny arbeidsplass skal telles, må den ha noe omfang og varighet. Ettersom arbeidsplassene kommer i etterkant av forstudiene/forprosjektene, anbefaler vi at programleder mot slutten av året, når tellekantene skal oppsummeres, tar en ringerunde (eventuelt spørreskjema) til bedriftene for å få oversikt over nye arbeidsplasser i løpet av året. Det bør skilles mellom nye og sikrede arbeidsplasser og det er **brutto** arbeidsplasser vi måler, ikke netto. Dette betyr f.eks. at arbeidsplasser som ble etablert i år 2 kan være mistet i år 6, men vil likevel inngå i tellingen for det totale antall arbeidsplasser. Det skal også telles sikring av arbeidsplasser.

**For å skape arbeidsplasser må bedriftene engasjeres.**

* I hvilken grad erfarer vi at bedriftenes evne og vilje til å prioritere utviklingsarbeid er økt?
* Har næringslivet kompetanse til å drive frem innovasjonsprosjekter?

Det er stort engasjement ute i næringslivet for å drive utviklingsarbeid som kan bidra til nye arbeidsplasser.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [ ]  1 | [ ]  2 | [ ]  3 | [ ]  4 | [ ]  5 | [ ]  6 |

**Har vi et klart system for hvordan vi måler antall arbeidsplasser?**

* Følger vi Innovasjon Norges mal på hvordan vi teller brutto arbeidsplasser
* Skiller vi mellom hel og sesongarbeidsplass?
* Og hvordan vi enkelt gjør dette gjennom året?
* Følger vi opp framtidige anslag av nye arbeidsplasser som indikert i prosjektsøknader?

Vi har utarbeidet rutiner for verifisering og telling av arbeidsplasser.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [ ]  1 | [ ]  2 | [ ]  3 | [ ]  4 | [ ]  5 | [ ]  6 |

**Er det klare kvantifiserte måltall for arbeidsplasser for alle innsatsområdene på årlig basis?**

* Er det etablert arbeidsplasser innenfor aktuelle innsatsområder?
* Har vi innsatsområder som ikke har arbeidsplassmål f.eks. næringsattraktivitet o.l.?

Arbeidsplasser er målsatt og periodisert i aktuelle innsatsområder.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [ ]  1 | [ ]  2 | [ ]  3 | [ ]  4 | [ ]  5 | [ ]  6 |

**Er det klare rutiner på hvordan man innhenter rapportering om arbeidsplasser?**

Bruker vi prosjektlederrapport?

Er det årlig innhenting av data fra bedriftene?

Klarer vi å skille mellom total endring og hva omstillingsprogrammet har bidratt med?

Annet?

Vi har etablert klare rutiner på hvordan vi henter inn, rapporterer og teller arbeidsplasser som omstillingsprogrammet har bidratt til.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [ ]  1 | [ ]  2 | [ ]  3 | [ ]  4 | [ ]  5 | [ ]  6 |

**Hvor er vi gode:**

|  |
| --- |
| **Rutinene er på plass** |

**Forbedringsområder:**

|  |
| --- |
|  |

**Anbefalte tiltak:**

|  |
| --- |
|  |

**Total poengsum**

|  |
| --- |
| **1** |

**Robusthet**

**Beskrivelse:** Et robust næringsliv karakteriseres av: høy grad av mangfold, samhandling, riktig kompetanse, høy innovasjonsevne og godt økonomisk handlingsrom. Hvordan jobber vi med å få til en mer robust næringsstruktur i vårt omstillingsområde?

**Bedriftsstruktur og næringsstruktur**

* Er det et mangfoldig eller ensidig næringsliv i vårt område?
* Hvordan er vårt næringsliv i forhold til naboområdene? (Størrelse, omsetning, ansatte, bransjer etc.)
* Er det noen «lokomotiv» innen noen bransjer – hva betyr dette positivt/negativt?
* Antall bedrifter med mer enn X ansatte.

Utviklin gen viser større variasjon i bedrifts- og næringsstruktur.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [ ]  1 | [ ]  2 | [ ]  3 | [ ]  4 | [ ]  5 | [ ]  6 |

**Bedriftssoliditet**

* Er det en positiv økning av omsetningen?
* Hvordan er utviklingen av egenkapital?
* Erfarer vi en endring i antall konkurser/nedleggelser?
* Har bedrifter som søker omstillingsmidler mer positiv utvikling enn gjennomsnittet?

Bedriftene blir mindre sårbare.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [ ]  1 | [ ]  2 | [ ]  3 | [ ]  4 | [ ]  5 | [ ]  6 |

**Arbeidsstyrke**

(se tabell faktaark)

* Er det en positiv endring i sysselsettingsutviklingen?
* Hvordan følger vi opp ledighetsstatistikken, og hvem samarbeider vi med?
* Hvordan er pendlingsutviklingen; inn og ut, dag- eller periodependling?
* Kompetanse, klarer man å dekke opp kompetansebehovet (ref. fiskeribransjen, bygg og anlegg, bønder)?

Det blir flere sysselsatte med bosted i omstillingsområdet.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [ ]  1 | [ ]  2 | [ ]  3 | [ ]  4 | [ ]  5 | [ ]  6 |

**Demografi**

(se tabell faktaark)

* Befolkningsutvikling i forhold til prognose
* Alderssammensetning
* Utdanningsnivå – fullføre vgs., mm

Det er en mer positiv utvikling enn prognosen ved start omstilling skulle tilsi.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [ ]  1 | [ ]  2 | [ ]  3 | [ ]  4 | [ ]  5 | [ ]  6 |

**Hvor er vi gode:**

|  |
| --- |
|  |

**Forbedringsområder:**

|  |
| --- |
|  |

**Anbefalte tiltak:**

|  |
| --- |
|  |

**Total poengsum**

|  |
| --- |
| **1** |

**Bærekraft**

**Beskrivelse:** Omstillingsorganisasjonen gjør en helhetlig vurdering av arbeidet med FNs bærekraftsmål som baserer seg på både økonomi-, miljø- og samfunnseffekter.

**Er det enighet om hva vi legger i bærekraft i vårt omstillingsarbeid?**

* Har bærekraft vært diskutert gjennom etableringen av omstillingsarbeidet?
* Har vi noen målsatte mål på bærekraft?
* Hvordan har vi utviklet oss for å tenke mer bærekraftig (opplæring, verktøy mm)?
* Hvilke bærekraftsmål kan være relevante for næringsutvikling i vår region, blant våre bedrifter?
* Har kommunen en strategi/måling for bærekraftsutvikling?

Det er enighet om vårt arbeid rundt temaet bærekraft.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [ ]  1 | [ ]  2 | [ ]  3 | [ ]  4 | [ ]  5 | [ ]  6 |

**Hvordan utfordrer vi bedriftene for å påvirke til et mer bærekraftig næringsliv?**

* Hvorfor er det viktig at bedriftene som vi jobber med tenker bærekraft?
* Hvordan tenker vi at omstillingsarbeidet kan bidra for bedriftene i kravene som kommer rundt bærekraft?
* Tenker vi at dette arbeidet kan bidra til innovasjon og lønnsomhet for våre bedrifter?
* Kravene kommer for bedriftene våre - tar vi en rolle i dette arbeidet/ønsker vi en rolle i dette arbeidet?
* Tilbyr vi kompetanse på bærekraftig utvikling?

Bærekraft er grunnlaget for vårt omstillingsarbeid og er integrert hos oss og i omstillingsprosjektene.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [ ]  1 | [ ]  2 | [ ]  3 | [ ]  4 | [ ]  5 | [ ]  6 |

**Hvordan måler vi bedriftene og prosjektene på bærekraft?**

* Har vi etablert rutiner for hvordan vi skal måle og rapportere bærekraft i prosjektene våre?
* Tilbyr vi noen verktøy på måling av bærekraft?

Vi har klare rutiner på hvordan vi måler bærekraft hos bedriftene vi jobber med.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [ ]  1 | [ ]  2 | [ ]  3 | [ ]  4 | [ ]  5 | [ ]  6 |

**Samarbeider vi med andre aktører rundt oss i arbeidet med bærekraft f.eks. Innovasjon Norge?**

* Innovasjon Norge legger stor vekt på bærekraft i sitt arbeid med bedrifter - benytter vi oss av kompetanse og verktøy de har?
* Samhandler vi med kommunen?
* Hva gjør kommunen/fylkeskommunen i arbeidet med bærekraft?

Vi ser at aktører rundt oss blir mer og mer opptatt av bærekraft. Vi tilegner oss kompetanse på dette området.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [ ]  1 | [ ]  2 | [ ]  3 | [ ]  4 | [ ]  5 | [ ]  6 |

**Hvor er vi gode:**

|  |
| --- |
|  |

**Forbedringsområder:**

|  |
| --- |
|  |

**Anbefalte tiltak:**

|  |
| --- |
|  |

**Total poengsum**

|  |
| --- |
| **1** |

**Utviklingsevne**

**Beskrivelse:** Forbedre evnen til å arbeide for vekst og utvikling i næringslivet gjennom bedriftenes evne og vilje til å prioritere utviklingsarbeid og kommunens grad som medspiller og ressurs for næringslivet.

**Begrepsapparatet**

* Er det gjennomført kurs/seminar: PLP, Styreseminar, - Gis rådgivning fra programmet?
* Benyttes begrepsapparatet PLP konsekvent i området?
* Følges maler/rutiner for etablering, oppfølging og avslutning for det enkelte prosjekt?

Begrepsapparat praktiseres i alle utviklingsprosjekter.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [ ]  1 | [ ]  2 | [ ]  3 | [ ]  4 | [ ]  5 | [ ]  6 |

**Nyetableringer**

* Utvikling i antall bedriftsetableringer – type AS eller ENK – endringer i overlevelsesgrad?

Det er en økning av nyetableringer.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [ ]  1 | [ ]  2 | [ ]  3 | [ ]  4 | [ ]  5 | [ ]  6 |

**Innovasjon**

* Er det prosjekter og initiativ som bidrar til nye produkter, nye markeder og nye produksjonsprosesser?
* Opplever vi virksomheter i vårt omstillingsområde som satser å høy grad av FOU?

Vi har mange prosjekter med høy innovasjonsgrad.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [ ]  1 | [ ]  2 | [ ]  3 | [ ]  4 | [ ]  5 | [ ]  6 |

**Kompetanse**

* Er det etablert samarbeid med grunnskolen, vgs. og høgskole? Entreprenørskap?
* Er det etablert FoU samarbeid?
* Eksisterer det flere arenaer/møteplasser for kompetanseutvikling?
* Er det gjennomført kompetansekartlegging og avklart behov i næringslivet?
* Er det iverksatt kurs og kompetansetiltak basert på kartlegging og behov?

Programmet bidrar aktivt til en positiv endring i utdannings- og kompetansenivå.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [ ]  1 | [ ]  2 | [ ]  3 | [ ]  4 | [ ]  5 | [ ]  6 |

**Samarbeid/samhandling**

* Er det etablert møteplasser/samarbeidsarenaer for erfaringsdeling/kompetansedeling?
* Har programmet hittil bidratt til nettverk, varige samarbeidsstrukturer, osv.?
* Er det etablert lokale møteplasser for virksomheter/bedrifter/offentlig/privat? Hvordan gjennomføres møter? Hvor ofte?
* Er det etablert regionale/nasjonale nettverk hittil i programmet, f.eks. bransje eller FoU?
* Deltakelse i regionale/nasjonale nettverk, f. eks Arena-programmet.

Programmet har bidratt til mer samarbeid og bedre samhandling.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [ ]  1 | [ ]  2 | [ ]  3 | [ ]  4 | [ ]  5 | [ ]  6 |

**Forståelse for utviklingsevne**

* Har bruk av det ordinære virkemiddelapparatet endret seg?
* Er det økt engasjement i FoU-virksomhet
* Er det økt søknadsmengde?
* Hvordan er kontakten med INs regionskontor?
* Er det gjennomført program som SMB-Utvikling, Næringsvennlig kommune?

Bedriftene viser en økt forståelse av behov for utvikling

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [ ]  1 | [ ]  2 | [ ]  3 | [ ]  4 | [ ]  5 | [ ]  6 |

**Hvor er vi gode:**

|  |
| --- |
|  |

**Forbedringsområder:**

|  |
| --- |
|  |

**Anbefalte tiltak:**

|  |
| --- |
|  |

**Total poengsum**

|  |
| --- |
| **3** |

**Hovedkonklusjoner/Avslutning**

Hva er den mest kritiske faktor for måloppnåelse?

|  |
| --- |
| *Navn og kort begrunnelse ...* |

Hva er DEN STØRSTE UTFORDRINGEN fremover for omstillingsprogrammet?

|  |
| --- |
| * Næringslivets egne ambisjoner - risikoaversjon
* Større usikkerhet i markedet
* Tilgang på økonomiske ressurser nasjonalt
* Utviklingsevne
* Mange bransjer er slitne, covid, innovasjonsevne, må tenke «utenfor boksen»
* Næringsvennlig kommune – kan vi bli det?
* Kva skjer med regionens næringsutvikling – pendlingsutfordringer
* Tillitsfullt samarbeid mellom politikerne, kommuneadm og næringslivet
 |

Er det behov for å korrigere vedtatte innsatsområder og mål med derpå følgende endring i omstillingsplan eller handlingsplan?

|  |
| --- |
| *Hvorfor?* |

Gikk dere gjennom faktagrunnlaget på forhånd?

|  |
| --- |
|  |

Ble PSV – skjemaet prøveutfylt – hvorfor/hvorfor ikke? ut

|  |
| --- |
|  |

Er det noen hovedindikatorer som bør prioriteres?

|  |
| --- |
|  |

Dato for når PSV rapporten skal gjennomgås i styret:

|  |
| --- |
|  |

Var dette en nyttig gjennomgang og ser man dette som en forbedring?

|  |
| --- |
|  |