**Programstatusvurdering**

Verktøy for forberedelse, gjennomføring og vurdering.

VURDERINGSSKJEMA

Gjennomført: 29. november 2023

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Omstillingsområde: | Drangedal kommune | | | | |  |  | |  | | |
| Fylke: | Vestfold og Telemark fylkeskommune | | | |  | |  | |  | | |
| **Omstillingsenhet:** | DRIV |  |  |  | | | | | | | |
| **Omstillingsperioden:** | 2022 - 2027 |  |  |  | | | | | | | |
| **Omstillingsår:** | 2023 |  |  |  | | | | | | | |
| **Deltakere:** | Styret:  Tor Peder Lohne, styreleder  Marit Kolloen, styremedlem  Anne-Britt Kåsa, styremedlem  *Thea Danielsen Fjørtoft, styremedlem*  Olav Lia, styremedlem  Stina A Sætre, påtroppende styreleder  Observatører:  Bernt Dahle, leder Drangedal næringsforening  Hans Bakke, kommunedirektør  Dag Arild Brødsjømoen, leder planutvalget  Arne Borgersen, Innovasjon Norge  Hans Jacob Edvardsen, Vestfold og Telemark fylkeskommune  Administrasjon:  Tone Størseth, programleder  Siw Bastnes, sekretær  Bård Vestøl Birkedal, BDO  Roald A Johansen, prosessleder IFO | | | | | | |  | |  |  |
|  | *Kursiv: ikke deltatt* |  |  |  | | | | | | | |

**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 «prøveutfyller» 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.

**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, vurdering og anbefaling

**SAMMENDRAG**

**Hovedkonklusjon**

Driv er nå gjennom sitt første hele driftsår. Det har vært arbeidet meget konsentrert og aktivt og organisasjonen har i dag meget gode og omfattende rutiner og systemer. Det er full aktivitet i alle innsatsområder og det er god utvikling innen så vel prosess- som effektindikatorer.

Det er for tidlig i omstillingsperioden for konkretisering av effektindikatorer, men utgangspunktet så langt er lagt for en vellykket utvikling.

Utfordringer for en vellykket utvikling er blant annet:

* Er det tilstrekkelig kritisk masse virksomheter lokalt/regionalt som har vilje/evne til innovasjon
* Er det nødvendig risikovilje for nyskaping/innovasjon
* Er politikere, administrasjon og næringsliv aktive og motiverte til å få Drangedal i vekst?

**Vurderinger**

Innledning

Dette er andre gang PSV gjennomføres for Drangedal. Første PSV ble gjennomført med ren fokus på prosessfaktorene da Driv akkurat hadde etablert seg. Som vanlig understrekes det at PSV-rapporten ikke er en balansert rapport, men som i hovedsak fokuserer på forbedringsområder. For å illustrere; i en rapport hvor 80% er meget bra og 20% har et forbedringspotensial vil 80% av rapporten omhandle forbedringspotensialet på 20%.

Status Handlingsplan 2022/23

Programleder gikk gjennom hva som var oppnådd og avvik i Handlingsplanen. Det er etablert prosjekt i alle innsatsområder, men p.t. er ingen av prosjektene videreført som hovedprosjekt. Totalt er det registrert 19 prosjekt og kompetansetiltak med en bto kostnadsramme på 3,8 mill og bevilgning på nesten 1,4 mill. 5 nyetableringer er gjennomført. På tvers av innsatsområdene har programleder i tillegg gjennomført 81 rene bedriftsmøter vurdering av utviklingsprosjekter i 2023 samt en rekke andre møter som bidrar til vellykket gjennomføring av omstillingsprogrammet.

Det er for tidlig å kunne slå fast om målene for 2022/23 blir nådd, men det antas at måltallet på 22 arb.plasser vil nås, men da med største andel på sikrede.

En kort oppsummering av aktivitet/prosjekt på det enkelte innsatsområde basert på presentert faktagrunnlag av november 2023 fremgår nedenfor. Det gjøres oppmerksom på at datagrunnlaget for budsjett er det opprinnelige som for 2023 er redusert med 400’. Det understrekes også at budsjett i nedenstående oppsummering er opprinnelige plantall som primært er benyttet av styret som indikasjon på hvor ressursinnsatsen er planlagt. Underveis i perioden har styret behandlet avvik og justert plantall.

*Matproduksjon – fra småskala til industriell:* Ingen forstudie/forprosjekt, men deltakelse i SMB-Utvikling samt en bedriftsetablering. Vanskelig å få til industriell matproduksjon, men det er et klart potensiale. Budsjett 900’, bevilget 30’.

*Opplevelsesnæring – reiselivsnæring og opplevelse knyttet til natur, mat, matkultur og arrangement:* 5 forstudier, ett forprosjekt og deltakelse i SMB-Utvikling. Budsjett 900’, bevilget 676’.

*Forretningsmessig tjenesteyting – arbeidsplasser som krever høyere utdanning og fjernarbeidsplasser:* ett forstudie og ett forprosjekt, deltakelse i SMB-Utvikling. Budsjett 1.200’, bevilget140’.

*Øvrig næringsliv – skape positiv utvikling i øvrig næringsliv, uavhengig av bransje:* 4 forstudier, ett forprosjekt og to kompetansetiltak samt deltakelse i SMB-Utvikling. Budsjett 1.870’, bevilget 369’.

*Attraktivitet for næringslivet:* Forstudie samt aktiviteter for frokostmøter og Drivkraft 2023 (gründeruka). Budsjett 300’, bevilget 174’.

*Kultur og samfunn:* 2 aktiviteter markedsføring og ungt entreprenørskap Budsjett 300’, bevilget 59’.

Anbefalinger gitt i 2022 for 2023

I den avkortede PSV som ble gjennomført i 2022 ble det gitt 4 anbefalinger til styret. Følgende er gjort:

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.

*Var egen drøftingssak i styremøtet 25.01.23. Driv deltar i pilot utviklingsevne. Programleder lager egne skjema basert på disse og erfaringer fra andre omstillingskommuner*

1. 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.

*Se forrige. Naturlig å diskutere ved halvårsgjennomganger og ved ny handlingsplan. Tematisert i ukemøtet med kommuneledelse og programleder.*

1. PLP-Utviklingsevne bør gjennomføres for de bedriftene som velger å gå videre med SMB-Utvikling etter fullført forstudie.

*SMBU ble gjennomført etter metoden, men oppleves ikke aktuelt med nåværende modningsnivå å gå videre med egne kurs. Imidlertid planlegges for seminar med tematikk og integrering av disse i virksomhetsplaner og rapporteringer.*

1. 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.

*Ikke gjennomført. Oppleves «kunstig» slik situasjonen nå er. Dessuten har det vært vesentlige personellutskiftninger og et kommunevalg som tar mye fokus fra kommuneorganisasjonen.*

*Prosessfaktorer*

Etablering

Ble gjennomgått og konkludert som vellykket under PSV 2022. Ikke gjennomgått i år.

Profil og kommunikasjon

Det er klare mål mht sikring/nye arbeidsplasser, antall nyetableringer i de 4 sentrale innsatsområder og aktivitetsmål i form av antall prosjekt. Mer konkrete mål for robusthet, bærekraft og utviklingsevne er ikke satt. Definisjon av «utviklingsevne» er under utvikling og Driv er påmeldt som pilot i det nasjonale prosjektet. Det er utarbeidet en god kommunikasjonsplan som følges. I forbindelse med valget med nye representanter vil det være viktig å forsterke informasjon til det nye kommunestyret og opprettholdes overfor kommuneadministrasjon og lokalt næringsliv.

Organisering

Styret er aktivt, har god kompetanse og nettverk og kommuniserer godt internt og eksternt. Programleder er i utgangspunktet ansatt i 70% stilling. I tillegg er programleder også saksansvarlig for kommunens første linje næringsarbeid. «Arbeidsutvalget» bestående av styreleder, kommunedirektør og programleder fungerer godt. Det bør vurderes å øke fullmaktene til arbeidsutvalget slik at styret får bedre tid til strategiske drøftinger. Det ble uttrykt bekymring over arbeidsbelastningen til programleder med mye kvelds og helgearbeid. Totalt var det i 2023 avholdt 81 konkrete bedriftsmøter samtidig som antall møter i sum oversteg 240. Styret bør vurdere arbeidsbelastningen og hvordan styremedlemmer og andre kan overta oppgaver/roller.

Senest to år før omstillingsperioden er over bør omstillingsorganisasjonen, i samarbeid med kommunen, etablere et prosjekt for videreføring av omstillingsarbeidet. Mange mener at dette arbeidet allerede bør iverksettes fra dag en. Styret bør diskutere dette.

Portefølje

Det er arbeidet godt med å få fram egnet porteføljeoversikt fra «helikopter-perspektivet» som anført i «Faktagrunnlaget» og detaljisert i underliggende excel-rapporter. Her har styret et gjennomgående system som egner seg for å vurdere innsatsområde, tidligfase, bevilgning i prosent av prosjektkostnad, resterende frie midler av budsjett i innsatsområdet, osv. Ved gjennomgang av halvårsrapporten kan styret her vurdere endringer i budsjett og innsats for resterende del av året. Som det fremgår av porteføljeoversikten i faktagrunnlaget er det ikke iverksatt tidligfaseprosjekt i innsatsområde 1 samtidig som det er til dels store avvik fra budsjettert innsats (se over under «status handlingsplan»). På den annen side er det under forberedelse en forstudie for utvikling av lokalmatutsalg. Det vises til anbefaling nr 2 fra 2022.

Omstillingsmidlene skal primært nyttes i tidligfase, men det selvsagt viktig at utviklingen også følges opp gjennom hovedprosjekt selv om det ordinære virkemiddelapparatet brukes i finansieringen. Vanligvis realiseres nye arbeidsplasser etter hovedprosjekt, så også i den sammenheng er det viktig å følge opp.

*Effektindikatorer*

Arbeidsplasser

Omstillingsplanen har kvantifiserte og periodiserte mål på arbeidsplasser i hovedinnsatsområdene 1 til 4. I Driv sitt rapporteringsopplegg vil det også skilles mellom sikring og nye lønnsomme arbeidsplasser samt om disse er hel- eller deltids.

Innsatsområde 5 «Attraktivitet for næringsliv» og 6 «Kultur og samfunn» (Bo- og besøkslyst) har allerede (indirekte) bidratt til at en større virksomhet med 41 arbeidsplasser etablerer seg i Drangedal. Utfordringen her er om omstillingsaktivitetene fra innsatsområdene 5 og/eller 6 har bidratt til etableringen. Om dette er tilfelle bør arbeidsplassene telle med. Uansett bør det registreres.

Robusthet

Drangedal har et rimelig ensidig næringsliv med mange håndverksbedrifter og hvor et fåtall er registrert med 1 eller flere ansatte. Det er kontinuerlig endringer i antall små virksomheter, spesielt ENK. Både sysselsettingsstrukturen og den demografiske struktur peker feil vei. Programmet har mange datakilder, men disse er ikke samordnet. Robusthet bør nok også sees i sammenheng med den reviderte utviklingsevne, og derfor bør en kanskje i denne omgang mer vurdere å anvende konsekvensanalysen og/eller PANDA og følge opp aktuelle prognoser her. Det betinger at styret beslutter hvilke prognoser som er ønskelig å følge opp, og så ajourføres disse årlig f eks av fylkeskommunen. Som tillegg eller alternativt å utnytte Arbeidsinkluderings-gruppen.

Bærekraft

I Omstillingsplanen er FN bærekraftsmål 2 og 12 spesielt omtalt som viktig for Drangedal. Alle virksomheter som kontakter Driv blir utfordret på bærekraft. I SMB-Utvikling har bærekraft vært eget tema. Flere virksomheter har begynt å definere egne bærekraftsmål med utviklingsplaner. Driv oppfatter bærekraft som en meget viktig faktor i næringsutviklingen og vil kurses i bærekraft. I tillegg planlegges det temamøte med næringsliv, politikere og administrasjonen.

Utviklingsevne

Utviklingsevne er å mestre endring!

I omstillingsarbeidet anvendes et generisk utviklet begrepsapparat; ProsjektLederProsessen (PLP). PLP er ikke en prosjektmodell, men et begrepsapparat som i utviklingsprosessen fokuserer på:

Planlegging – for å konkretisere hva som skal oppnås og milepæler frem til resultat/mål

Organisering – for å konkretisere behov for roller og ansvar for å oppnå resultat/mål

Bemanning – for å sikre at vi har tilstrekkelig kompetanse og ressurser/finansiering til å nå resultat/mål

Gjennomføring – for å lede og kontrollere gjennomføringen

Kvalitetssikring – at vi når målet/resultatet og at vi kan dokumentere det

Det er nå satt i gang så mange prosjekt at det bør gjennomføres kurs i PLP for virksomhetene.

Samtidig har Driv vært dyktig til å etablere møteplasser og det er etablert ny giv i Næringsforeningen.

Driv er pilot i det nasjonale prosjektet «Omstillingskommunenes utviklingsevne» og vil i den sammenheng konkretisere aktuelle måleparametre.

**Anbefalinger**

Det gis følgende anbefalinger for 2024:

1. Styret bør vurdere arbeidsbelastningen til programleder og hvordan styremedlemmer og andre kan overta oppgaver/roller som i dag utføres av programleder.
2. Styret bør avsette tid til strategisk diskusjon når halvårsrapporten skal utarbeides.
3. Styret bør vurdere om viktige prognoser/fremskrivninger fra konsekvensanalysen og/eller PANDA fra strategi- og forankringsfasen kan benyttes til oppfølging av robusthet (både næringsstruktur, sysselsetting og demografiske forhold). Bruk av Arbeidsinkluderingsgruppen bør også vurderes.
4. Det legges opp til eget kurs for styret i bærekraft.
5. Gjennom deltakelse som pilot i prosjektet «Omstillingskommunenes utviklingsevne» bidra til konkrete måleindikatorer og definisjon på «utviklingsevne».

|  |  |
| --- | --- |
| Omstillingsområde: | Drangedal kommune |
| Fylke: | Vestfold og Telemark fylkeskommune |
| Omstillingsår: | 2023 |

**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 | 5 | 6 |

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

* Hvordan kom man frem til måltallene?
* 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 | 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?
* Har IN tilbudt oppstartshåndbok for å sikre god struktur?
* Er det behov for ytterligere opplæring?

Prosessen med oppstart av omstillingsarbeidet var god.

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

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

* Er man i dialog med andre omstillingsområder, og tar man evt. i bruk erfaring fra disse?
* Hvordan bruker vi input fra konsekvensanalysen?
* Hvordan jobbes det med å forsterke forankringen i kommunen, næringslivet og omstillingsstyret?

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

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

**Hvor er vi gode:**

|  |
| --- |
|  |

**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 |

**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 | 5 | 6 |

Forankret i styret primært, litt mindre eksternt

Politisk og administrativ forankring må fortsette

**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 | 4 | 5 | 6 |

Har noe å gå på viste det seg ifm kommuneplanarbeidet

Gjøre noen korreksjoner

**Struktur**

* Gjenspeiler prosjektene som igangsettes profilen på omstillingsarbeidet – er det en sammenheng mellom omstillingsplan, handlingsplan 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 | 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 | 5 | 6 |

**Hvor er vi gode:**

|  |
| --- |
| Kommunikasjonsplan er god |

**Forbedringsområder:**

|  |
| --- |
| Forsterke info til kommunestyre, kommuneadm og næringslivet |

**Anbefalte tiltak:**

|  |
| --- |
|  |

**Total poengsum**

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

**Organisering**

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

**Har vi organisert og bemannet omstillingsarbeidet optimalt?**

* Hvordan fungerer styret i omstillingsarbeidet, hvordan jobber/deltar styret?
* Er styret satt sammen av personer fra næringslivet og politisk i kommunen?
* Er det gjennomført styreseminar?
* Er det et klart skille til andre organisasjoner?

Det er enighet om organisering og ledelse av programmet.

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

**Hvordan fungerer styret og styrearbeidet?**

* 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 | 6 |

Styret har kapasitet til mer arbeid mellom styremøtene – må drøfte hva dette handler om

Arbeide mer med å drøfte utviklingsevnen, dvs kulturen og strategien videre

**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?
* Administrasjonen tilrettelegger godt for styremøtene og styrearbeidet?

Programleder og administrasjonen fungerer godt.

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

Trenger vi mer kapasitet? Tone har for stor arbeidsbyrde! Helge og kveldsarbeid

Drangedølene er veldig imponert og fornøyd med Tone sitt arbeid

Det er godt samarbeid med kommuneadministrasjonen – noe mer å hente?

Bruke nettverkene mer og mer etter hvert

**Er rutiner, systemer etablert?**

* Har vi en effektiv administrasjon?
* Hvordan foregår saksbehandlingen?
* Har vi funnet gode løsninger på arkiv og dokumentasjon?
* Er Innovasjon Norges oppstarthåndbok tatt i bruk (tilsagn, avslag, hvordan arkivere mm)?

Det foreligger rutiner for arbeidet med administrasjon.

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

Det går med mye tid til rapportering – er det for meget/detaljert/for ofte/til for mange?

Er det for mange «skyggeregnskap»?

**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 mm)?

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

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

Må få inn gode prosjektledere og hjelpere (nettverk, mm)

**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:**

|  |
| --- |
| Kvalitetssikre prosjektene etter hvert  Komme i gang tidlig med å vurdere videreføring – viktig også mht hva som skal «ligge igjen» i form av utviklingskultur og utviklingsinfrastruktur  Kommunen må også avklare hvordan de vil håndtere næringsutviklingen videre etter omstillingen – også ta med samfunnsperspektivet  Må også få erfaring for hvilke muligheter man har/får. Har også muligheter med utvikling av D-nær.hage |

**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)?
* 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.?
* Hvordan følges hovedprosjekter opp?
* Har vi fokus på å sikre at forprosjekt går videre til hovedprosjekt?
* 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 |

Handlingsplan følges opp i hvert styremøte – er i alle fall tett på de som får midler

**Hvor er vi gode:**

|  |
| --- |
|  |

**Forbedringsområder:**

|  |
| --- |
|  |

**Anbefalte tiltak:**

|  |
| --- |
| Arbeide mer med strategi og utvikling av handlingsplan |

**Total poengsum**

|  |
| --- |
| **4** |

**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 mange av 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 |

Bedriftene har liten kompetanse i innovasjonsarbeid

Viljen til å vokse er liten, håper på «ketchup-effekt» gjennom kulturutvikling (utviklingsevne)

Manglende risiko,

hva med generasjonsskifte

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

* Følger vi Innovasjon Norges mal på hvordan vi teller brutto arbeidsplasser?
* 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 |

Skiller på heltids og deltidsarbeidsplasser

Skiller på sikring og nye arbeidsplasser

**Hvor er vi gode:**

|  |
| --- |
|  |

**Forbedringsområder:**

|  |
| --- |
| Måltallet i år er 22, hittil oppnådd ??  Noen sikrede gjennom FS og FP, gjennom 5 bedriftsetableringer også noen nye arbeidsplasser, men få nye i eksisterende virksomheter  Reflekterer over treffsikkerhet i antall arb.plasser pr innsatsområde  Skal vi ta med «ringvirkninger» gjennom tilflyttinger av virksomheter er dette 41+ |

**Anbefalte tiltak:**

|  |
| --- |
|  |

**Total poengsum**

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

**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.

Utviklingen viser større variasjon i bedrifts- og næringsstruktur.

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

Flere bransjer er kommet med

Størrelse: knapt 100 med 1 eller flere ansatte. De aller fleste har 1-3 ansatte

Større endringer i antall små virksomheter, spesielt ENK.

**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 |

Status pendling som tidligere, Drangedal er en utpendlerkommune

Lav ledighet

**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 |

Får hjelp gjennom flyktninger

Fokus: hvordan få flyktninger og «skjult arbeidsreserve» i arbeid – ref Arbeidsinkluderingsgruppen

**Hvor er vi gode:**

|  |
| --- |
| Utnytte Arbeidsinkluderingsgruppen og møteplasser |

**Forbedringsområder:**

|  |
| --- |
| Ensartet næringsliv, mange håndverksvirksomheter  Liten kapitaltilgang  Liten kompetanse, mangler innovasjonslyst |

**Anbefalte tiltak:**

|  |
| --- |
|  |

**Total poengsum**

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

**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 |

Alle virksomheter som er i kontakt med Driv blir utfordret på Bærekraft

SMBU har hatt dette som eget tema

Flere virksomheter har begynt å definere egne bærekraftsmål med utviklingsplaner

Flere virksomheter «miljøfyrtårn»

Styret bør kurses i bærekraft

Temamøte med næringslivet, politikerne og styret

**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 |

Ikke integrert, men startet opp

Krever at dette er del av søknader

Kommunen er viktig for bærekraft – omstillingen kan være bindeledd mellom kommune og næringsliv

**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**

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

**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?

Nettverk/samarbeid:

* 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.

Det er en klar økning av nyetableringer og bruk av møteplasser.

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

Bruk av møteplasser klar økning – Næringsforeningen er viktig her

Nyetableringer: Telemarkforskning sier positivt om nyetableringer

**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 |

**Utdanning og 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 |

Startet enkelte kompetansevurderinger om behov, men ikke for hele næringslivet. Vil jobbe bransjemessig.

Driv har sammen med næringsforeningen etablert samarbeid med grunnskolen. Utarbeider bl a årshjul for alle typer næringsliv-/arbeidslivsrettetede aktiviteter og medvirker i Ungt entreprenørskap (tar kostanden og bidrar innhold og personell).

**Samarbeid/samhandling**

* Er det etablert møteplasser/samarbeidsarenaer for erfaringsdeling/kompetansedeling?
* Har programmet hittil bidratt til nettverk, varige samarbeidsstrukturer, osv.?

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 utviklingsevne.

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

**Hvor er vi gode:**

|  |
| --- |
|  |

**Forbedringsområder:**

|  |
| --- |
|  |

**Anbefalte tiltak:**

|  |
| --- |
|  |

**Total poengsum**

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

**Programmets måloppnåelse**

**Oppsummering av programstatusvurderingen.**

Hva er det viktigste innsatsområde i programmet?

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

Har omstillingsprogrammet tilfredsstillende kvantitative mål?

|  |
| --- |
| *Kort oppsummering ...* |

Hvordan følger man dette opp?

|  |
| --- |
| *Kort stikkordsmessig beskrivelse ...* |

Hva er den mest kritiske faktor for måloppnåelse?

|  |
| --- |
| *Navn og kort begrunnelse ...*   * Kompetanseutvikling og vilje/evne til innovasjon hos næringslivet * Manglende risikovilje for nyskaping/utvikling * At styret er aktivt, er på, klarer å korrigere seg underveis, * At kommunestyret har et aktivt eierskap * Aktivt samarbeid mellom politikere, kommuneadministrasjon og næringsliv * Aktivt samarbeid med Næringsforeningen |

Ligger vi foran eller etter vedtatte mål? (arbeidsplasser, robusthet og utviklingsevne)

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

Har vi igangsatt aktivitet eller tiltak med fokus på bærekraft?

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

Hvordan rapporteres utviklingen i handlingsplanen? Er det en egen rapportstruktur?

|  |
| --- |
| *Kort beskrivelse ...* |

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

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

**Avslutning/oppsummering**

Gikk dere gjennom faktagrunnlaget på forhånd?

|  |
| --- |
|  |

Ble PSV – skjemaet prøveutfylt – hvorfor/hvorfor ikke?

|  |
| --- |
|  |

Er det noen hovedindikatorer som bør prioriteres?

|  |
| --- |
|  |

Forslag til nye hovedindikatorer?

|  |
| --- |
|  |

Hva er DEN STØRSTE UTFORDRINGEN fremover for omstillingsprogrammet?

|  |
| --- |
|  |

Dato for når PSV rapporten skal gjennomgås i styret:

|  |
| --- |
| **31.01.24** |

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

|  |
| --- |
|  |