**Programstatusvurdering**

Verktøy for forberedelse, gjennomføring og vurdering.

VURDERINGSSKJEMA

Gjennomført: dato

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Omstillingsområde: |  |  |  |  |
| Fylke: |  |  |  |  |
| **Omstillingsenhet:** |  |  |  |  |
| **Omstillingsperioden:** |  |  |  |  |
| **Omstillingsår:** |  |  |  |  |
| **Deltakere:**  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

**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, 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
* Prosessleder presentere oppsummering av foreberedende spørsmål
* Hver hovedindikator drøftes og vurderes etter følgende prosess:
	+ Viktige problemstillinger drøftes for hver faktor i hovedindikator
	+ 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 hva som er de mest kritiske faktorene å lykkes med måloppnåelse i omstillingsplanen og handlingsplanen

**Rapporten**

Etter møtet vil ekstern prosesskonsulent utarbeide et sammendrag som viser ”diamanten” med hovedkonklusjon, vurdering av arbeidet med handlingsplan og de enkelte indikatorene, samt en anbefaling til forbedringsområder basert på innspillene fra omstillingsstyret.

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**

**Vurderinger**

**Anbefalinger**

|  |  |
| --- | --- |
| Omstillingsområde: |  |
| Fylke: |  |
| Omstillingsår: |  |

****

**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?
* Har vi et felles grunnlag og forståelse for behovet for ekstraordinær innsats?

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 innsatsområdene?
* Hvordan bruker vi input fra konsekvensanalysen eller spørreundersøkelse utviklingsevne?
* Hvordan kom man frem til måltallene?
* Var prosessen rundt konkretisering av innsatsområdene og målene god?
* Var involveringen blant politikere, kommuneadministrasjon og næringsliv i forankringsfasen god?
* Oppleves det at aktørene har tillit til hverandre i inngangen til omstillingsarbeidet?
* Har man en klar felles forståelse for hva som skal prioriteres i omstillingsarbeidet blant alle involvert parter?

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 introduksjon til omstilling?
* 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 | [ ]  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?
* Er det endringer som har skjedd siden oppstarten som har endret noe av forutsetningene?
* Oppleves det at de viktige bedriftene/aktørene forplikter seg inn i omstillingsarbeidet?
* 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 | [ ]  4 | [ ]  5 | [ ]  6 |

**Hvor er vi gode:**

|  |
| --- |
|  |

**Forbedringsområder:**

|  |
| --- |
|  |

**Anbefalte tiltak:**

|  |
| --- |
|  |

**Total poengsum**

|  |
| --- |
|  |

**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 et løft for ekstraordinær næringsinnsats – hvilke andre planer har området som har betydning for næringsutvikling?
* Er det klar rolle- og ansvarsforståelse med øvrige planer i omstillingsområdet (kommunedelplaner, næringslivsplaner, regionalplaner osv.)?
* Er *omstillingsplanen* tydelig kommunisert, akseptert og forankret i kommunestyret, kommuneadministrasjon, 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»?
* Er det behov for å vurdere endringer i innsatsområder og prioriteringer?
* Har man en klar felles forståelse for hva som skal prioriteres i omstillingsarbeidet blant alle involvert parter?

Innsatsområdene er konkretisert og avgrenset.

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

**Mål**

* Er målene målbare (kvantifisert og/eller kvalifisert), er de periodisert?
* Er det felles enighet om hvordan måloppnåelse skal vurderes?
* Er målene klart rettet mot utviklingsevne, attraktivitet og arbeidsplasser?
* Hvilke indikatorer benyttes – og hvor henter man disse?

Målene er forstått, realistiske, aksepterte og målbare.

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

**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 interessentene i lokalsamfunnet, kommunen, næringslivet, utviklingsaktørene, osv., at det foregår en ekstraordinær innsats på næringsutvikling?
* Klarer vi å nå ut til aktørene med aktivitetene, prosjektene og mulighetene som programmet tilbyr?
* Hvordan dokumenterer og kommuniserer vi aktiviteter og grad av måloppnåelse?
* Hvordan, hvor ofte og til hvem rapporteres status i handlingsplanen?
* Er statusrapport(er) definert inn i årshjulet?

Det arbeides godt med kommunikasjonstiltak og omstillingsprogrammet er godt kjent.

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

**Hvor er vi gode:**

|  |
| --- |
|  |

**Forbedringsområder:**

|  |
| --- |
|  |

**Anbefalte tiltak:**

|  |
| --- |
|  |

**Total poengsum**

|  |
| --- |
|  |

**Organisering**

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

**Hvordan fungerer styret og styrearbeidet?**

* Oppleves sammensetningen av styret riktig i forhold til eierskap, programmål og innsatsområder?
* 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?
* Er det gjennomført styreseminar?

Styret er aktivt og styrearbeidet gjennomføres på en god måte.

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

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

* Har vi rett fokus og prioritering i arbeidet – bruker vi tiden på de rette tingene?
* Har vi fordelt oppgaver fornuftig?
* Har vi tilstrekkelig kompetanse for å håndtere oppgavene?
* Har vi tilgang på kompetanse/kapasitet utover programleder?
* Har vi tilstrekkelig kapasitet til å håndtere oppgavene?
* 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 | [ ]  6 |

**Er det etablert tilstrekkelig rutiner og systemer?**

* Har vi etablert rutiner for saksbehandling?
* Har vi funnet gode løsninger på arkiv og dokumentasjon?
* Er Innovasjon Norges oppstarthåndbok for nye omstillingsområder tatt i bruk (tilsagn, avslag, hvordan arkivere mm)?
* Følger vi de retningslinjer som er lagt for fullmakter og tildeling av midler?

Det foreligger tilstrekkelige rutiner for arbeidet med administrasjon av programmet.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| [ ]  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?
* Bør vi gjøre tiltak for å tilpasse aktiviteten i forhold til kapasiteten?
* 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 har god balanse i kapasiteten opp mot 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, og øvrige arbeid med samfunnsutvikling i dag?
* Er det andre aktører enn kommunen som eier som er viktig å ta med i diskusjoner om dette tidlig i arbeidet?
* Vurderer vi å ta i bruk Innovasjon Norge sitt verktøy for videreføring etter omstillingsarbeidet i god tid før programmet går mot avslutning (regionalomstilling.no - forstudie og forprosjekt).

Styret har en strategi for videreføring/overlevering etter omstillingsarbeidet.

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

**Hvor er vi gode:**

|  |
| --- |
|  |

**Forbedringsområder:**

|  |
| --- |
|  |

**Anbefalte tiltak:**

|  |
| --- |
|  |

**Total poengsum**

|  |
| --- |
|  |

**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 god oversikt over prosjekt og aktivitetsporteføljen?
* Har vi en klar porteføljestyring mot innsatsområder, faser og budsjett?
* Er det fokus på eierskap (A, B og C eiere) i prosjektene slik at ikke belastningen blir for stor på programledelsen? (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**

* Følger vi opp 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? Er aktivitetsnivået 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?
* Hvordan sikrer vi rapportering på prosjekter vi har gitt støtte til?

Avvik fra *handlingsplan* følges opp i hvert styremøte.

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

**Hvor er vi gode:**

|  |
| --- |
|  |

**Forbedringsområder:**

|  |
| --- |
|  |

**Anbefalte tiltak:**

|  |
| --- |
|  |

**Total poengsum**

|  |
| --- |
|  |

**Utviklingsevne**

**Beskrivelse:** Forbedre evnen til å arbeide for og med vekst og utvikling i næringslivet. Samfunn med stor utviklingsevne er preget av et sterkt samarbeid mellom kommunen, næringsliv og innbyggere. De har en tydelig felles visjon og er preget av høy tillit, åpen kommunikasjon, tett samarbeid, stolthet og en brennende vilje til læring og utvikling både i næringsliv og i kommune. Utviklingsevne handler både om kultur for utvikling, og tilstrekkelig ressurser for utvikling i form av kommunikasjon og samarbeids-/samhandlingsplattformer, og kompetanse og kapasitet i kommunen og næringslivet.

**Utviklingskultur**

* Er det tilstrekkelig tillit, dialog og samarbeid mellom administrasjonen, politikere og næringslivet?
* Har kommunen og næringslivet felles forståelse for behov for utvikling?
* Er det god tillit og åpenhet internt i næringslivet, er det en delingskultur?
* Har vi en kultur som er preget av vilje til læring og forbedring i næringslivet og kommunen?
* Er det forståelse for behov og vilje for utvikling og endring?
* Er det forståelse for behov og vilje til økt samarbeid?
* Gis ildsjeler tillit og handlingsrom til å prøve å feile?
* Er kommunen og næringslivet åpen i møte med eksterne og interne initiativ?
* Erkjenner, utnytter og verdsetter vi det unike i egen kultur og variasjoner internt i kommunen/ regionen?

Vi har en god utviklingskultur i næringslivet og kommunen.

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

**Kommunikasjon og samarbeid/samhandling**

* Er det etablert gode kommunikasjonsplattformer mellom næringsliv og kommunen?
* Er det lett for næringslivet å få tilgang på virkemiddelapparatet/støtte ressurser når de har behov for dette?
* Har vi etablerte møteplasser/samarbeidsarenaer for erfaringsdeling/kompetansedeling for næringslivet som er relevante og blir brukt aktivt (f.eks. næringsforeninger/næringsforum/bransjeforum/osv.)?
* 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 (bedriftsnettverk, innovasjonsnettverk, FoU-nettverk, osv.)

Programmet har bidratt til bedre kommunikasjon, mer samarbeid og bedre samhandling.

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

**Kapasitet og kompetanse**

* Har næringslivet i kommunen kapasitet og kompetanse til å jobbe med vekst og utvikling?
* Har kommunen tilstrekkelig kapasitet og kompetanse til å jobbe med vekst og utvikling?
* Har vi et godt støtteapparat som kan bistå bedriftene i utviklingsarbeidet, klarer vi å samle og bruke disse aktørene/virkemiddelapparatet?
* Har vi god tilgang på kompetansemiljø lokalt/regionalt som kan støtte lokalt næringsliv?
* Er det etablert samarbeid med grunnskolen, vgs. og høgskole eller andre kompetanseinstitusjoner for å bidra til kompetanseutviklingen? Entreprenørskap?
* Er det etablert samarbeid/prosjekter med FoU-miljø/institusjoner?
* Er det gjennomført kompetansekartlegging og avklart behov i næringslivet?
* Er det iverksatt kurs og kompetansetiltak basert på kartlegging og behov?
* Er kunnskap om samfunnsutvikling – eksempelvis fra Distriktssenteret tatt i bruk?

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

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

**Verktøy og begrepsapparat**

* 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?
* Er det gjennomført verktøy som SMB-Utvikling, Næringsvennlig kommune?
* Benyttes andre relevante metoder og verktøy, f.eks. fra Innovasjon Norge, Distriktssenteret, osv.?

Verktøy tas i bruk for å fremme utviklingsevnen og begrepsapparat praktiseres i alle utviklingsprosjekter.

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

**Økt utviklingsaktivitet**

* Er det flere bedrifter som satser og vokser med flere ansatte (skalering)?
* Er det flere prosjekter og initiativ som bidrar til nye produkter/tjenester, nye markeder og nye produksjonsprosesser?
* Er det flere samarbeidsprosjekt mellom bedriftene, eller mellom kommunen og bedriftene, regionalt og lokalt?
* Er det økt engasjement knyttet til FoU-virksomhet?
* Utvikling i antall bedriftsetableringer – type AS eller ENK – endringer i overlevelsesgrad?
* Har bruk av det ordinære virkemiddelapparatet endret seg, opplever vi økt søknadsmengde?
* Hvordan er kontakten med INs regionskontor?

Det er økt utviklingsaktivitet i næringslivet i kommunen

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

**Hvor er vi gode:**

|  |
| --- |
|  |

**Forbedringsområder:**

|  |
| --- |
|  |

**Anbefalte tiltak:**

|  |
| --- |
|  |

**Total poengsum**

|  |
| --- |
|  |

**Arbeidsplasser**

**Beskrivelse:** Det skal vurderes i hvilken grad programmet bidrar til nye og sikring av eksisterende lønnsomme arbeidsplasser, dersom arbeidsplassmålet står sentralt i det aktuelle omstillingsprogrammet. 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 mer detaljert 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?
* I hvilken grad erfarer vi at bedriftene er åpne for å dele ideer og prosjekter de har eller jobber med?

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 og rapporterer 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?
* Er det årlig innhenting av data fra bedriftene?

Vi har utarbeidet rutiner for verifisering, rapportering og telling av arbeidsplasser.

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

**Er det kvantifiserte måltall for arbeidsplasser for relevante innsatsområder?**

* Er det etablert arbeidsplassmål innenfor aktuelle innsatsområder?
* Er det fornuftig periodisering av arbeidsplassmålene?
* Har vi etablert andre måltall som er mulig å følge opp, innenfor de innsatsområdene vi ikke har arbeidsplassmål?

Arbeidsplasser er målsatt og periodisert i aktuelle innsatsområder.

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

**Hvor er vi gode:**

|  |
| --- |
|  |

**Forbedringsområder:**

|  |
| --- |
|  |

**Anbefalte tiltak:**

|  |
| --- |
|  |

**Total poengsum**

|  |
| --- |
|  |

**Attraktivitet**

**Beskrivelse:** En kommune eller region sin attraktivitet omhandler alle egenskaper ved kommunen som gjør at folk og bedrifter ønsker å bli værende der, eller etablere seg der. Begrepet omfatter således både egenskaper som er positive for dem som allerede bor der, potensielle innflyttere, næringslivet som er lokalisert i kommunen og potensielt nytt næringsliv. Hovedformålet med attraktivitetstiltak er å styrke de positive egenskapene eller svekke de negative, slik at folk, gründere og etablerte bedrifter ønsker å bli eller flytte til kommunen. Kunnskap om egenskaper ved et sted som man opplever som attraktive eller lite attraktive, er avgjørende for å kunne vurdere hva slags tiltak som kan styrke attraktiviteten. Det er også avgjørende for prioritering av eventuelle tiltak å ha kunnskap om hva slags egenskaper som er påvirkbare for å unngå at man bruker ressurser på tiltak som trolig har liten effekt. Hva som virker, vil variere fra kommune til kommune. Likevel er det et sett med faktorer som er viktige – vi vet for eksempel at arbeidsplasser får folk til å flytte til kommunen, mens trivsel og gode tjenester får folk til å bli boende. Næringsutvikling, stedsutvikling, boligutvikling og inkludering av tilflyttere er alle innsatsområder som fremmer et steds attraktivitet. Innsatsen på disse områdene må samordnes og henge sammen for å lykkes. (Distriktssenteret)

**Bostedsattraktivitet og næringsattraktivitet**

**Areal og bygninger**

* Har vi oversikt over og tilgang på attraktive boligtomter?
* Er det god tilgang på ulike typer og hensiktsmessige boliger for salg eller utleie?
* Har vi en aktiv boligpolitikk og samarbeider godt med andre aktører for å utvikle en strategisk areal- og boligplanlegging i kommunen (styre, stimulere, samarbeide)?
* Har vi oversikt over og tilgang på attraktive og tilrettelagte næringsarealer?
* Har vi oversikt og tilgang på tilgjengelige næringsbygg, er det potensial for å utvikle næringsparker?

Vi har god oversikt over tilgjengelige bolig og næringsareal i kommunen, og det er god tilgang for de som vil flytte til kommunen

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

**Bo- og blilyst**

* Har vi gode tjenester og service til innbyggerne, hvilke tjenester oppfattes som viktige for innbyggerne?
* Klarer vi å inkludere innvandrere på en god måte i lokalsamfunnet?
* Har vi en aktiv frivillig-/kultursektor som gir stor bredde i kultur-/fritidstilbud som er synlig for innbyggerne og tilflyttere?
* Er det aktive og tilgjengelige møteplasser eller arenaer for å skape sosiale nettverk?
* Har vi levende og aktive sentrum som er attraktive for innbyggerne (service, tjenester, boliger, møteplasser, handel, osv.)?

Det jobbes godt med tiltak, og vi klarer å mobilisere og samarbeide med ulike aktører i arbeidet med bo- og blilyst for å sikre trivsel for innbyggerne i kommunen.

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

**Profilering og rekruttering**

* Har vi avdekket behov og definert ulike målgrupper som vi ønsker å nå for å rekruttere til næringslivet i kommunen, har vi kartlagt hva disse er opptatt av for å flytte til kommunen?
* Har personer uten tilknytning til kommunen positive assosiasjoner knyttet til kommunen?
* Klarer vi å profilere de gode kvalitetene ved å bo og leve i kommunen?
* Bidrar vi til å styrke rekrutteringen til lokalt næringsliv, får de tilgang på relevant og kompetent arbeidskraft?
* Har bedrifter uten tilknytning til kommunen positive assosiasjoner knyttet til å drive næring i kommunen?
* Klarer vi å profilere de gode kvalitetene ved å drive næring i kommunen, er vi aktive på ulike arenaer regionalt/nasjonalt?

Vi jobber godt med tiltak innenfor profilering og rekruttering, og klarer å synliggjøre kvalitetene i kommunen.

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

**Næringsaktiv kommune**

* Har vi gode tjenester og service til næringslivet, kunnskap om hvilke tjenester oppfattes som viktige fra næringslivet (ref. prosjekt næringsvennlig kommune)?
* Har kommunen faste møtepunkt med næringslivet, har vi iverksatt forbedringsarbeid sammen med næringslivet?
* Har vi kunnskap om hva næringslivet og gründere forventer av tjenester og service for å etablere seg?

Vi er næringsaktive og bidrar til å styrke næringsattraktiveten i kommunen.

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

**Hvor er vi gode:**

|  |
| --- |
|  |

**Forbedringsområder:**

|  |
| --- |
|  |

**Anbefalte tiltak:**

|  |
| --- |
|  |

**Total poengsum**

|  |
| --- |
|  |

**Bærekraft**

**Beskrivelse:** Omstillingsorganisasjonen gjør en helhetlig vurdering av arbeidet med FNs bærekraftsmål som baserer seg på både økonomi-, miljø- og samfunnseffekter, og hvordan programmet kan bidra til å styrke bærekraftsarbeidet i næringslivet og kommunen.

**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 og ambisjoner 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?**

* 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?
* Hvorfor er det viktig at bedriftene som vi jobber med tenker bærekraft?
* Tilbyr vi kompetanse på bærekraftig utvikling (f.eks. Innovasjon Norge sine kurs på bærekraft for næringslivet)?

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?
* Har vi aktører/fagmiljø lokalt eller regionalt som tilbyr tjenester innenfor bærekraft som vi kan engasjere inn i arbeidet mot bedriftene?
* Samhandler vi med kommunen på arbeidet rundt bærekraft?
* 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**

|  |
| --- |
|  |

**Hovedkonklusjoner/Avslutning**

Hva er den mest kritiske faktor for måloppnåelse?

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

Hva er DEN STØRSTE UTFORDRINGEN fremover for omstillingsprogrammet?

|  |
| --- |
|  |

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

|  |
| --- |
|  |