

Programstatusvurdering

Verktøy for forberedelse, gjennomføring og vurdering.

VURDERINGSSKJEMA

Gjennomført: tirsdag den 15. oktober 2024
Omstillingsområde: Midtre Gauldal

Fylke: Trøndelag

Omstillingsenhet: Spir Omstillingsprogrammet i Midtre Gauldal

Omstillingsperioden: 2022 – 2027

Omstillingsår: 2024

Deltakere:

Styret:

- Trude Solem Heggdal, styreleder
- Kari Mette Busklein
- Kenneth Moe
- Stian Engen

Observatører:

- Siri Guldbækhy Johansen, Innovasjon Norge
- Ole Harris Hansen, Trøndelag fylkeskommune
- Alf-Petter Tenfjord, kommunedirektør Midtre Gauldal kommune (delvis)
- Svend Hov, Næringsforeningen i Trondheimsregionen

Administrasjon omstillingsprogrammet:

- Aina Midthjell Reppe, programleder
- Marthe Eid, kommunikasjonsansvarlig
- Håkon Lien, prosjektmedarbeider

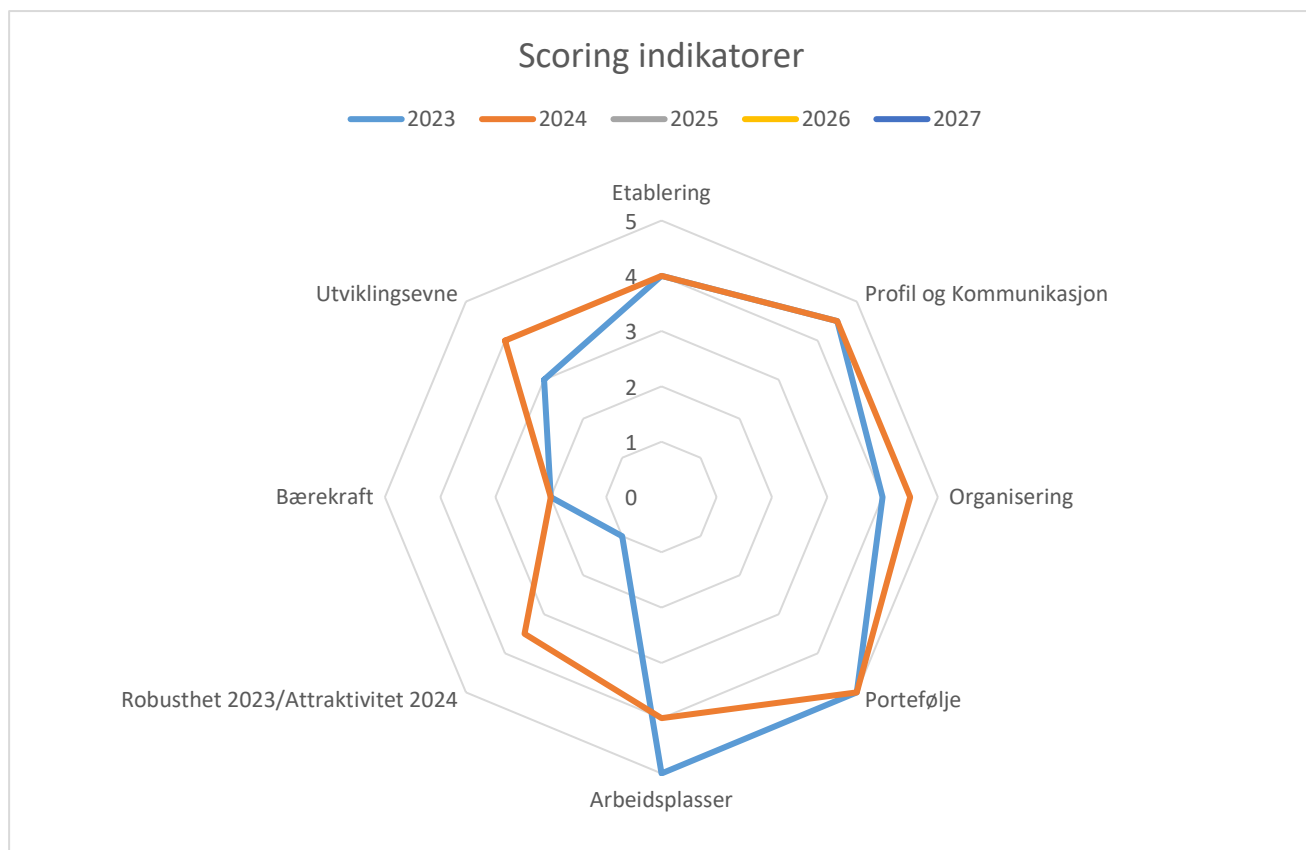
Prosessleder:

- Mariann Høyen

Forfall:

- Per Kosberg
- Tor Inge Lien

Omstillingsområde:	Midtre Gauldal
Fylke:	Trøndelag
Omstillingsår:	2024



Hovedkonklusjon

Omstillingsprogrammet Spir har hittil bidratt inn i 57 ulike prosjekter, hatt 30 bedrifter med på SMB utvikling og bevilget ca 7,5 mill siden oppstart til ulike prosjekter og tiltak. De har støttet både etablerte bedrifter, nyetableringer, nettverk og en rekke kompetansehevende tiltak. Prosjekt næringsvennlig kommune er igangsatt, og Spir har bidratt inn til ulike arrangementer og skapt arenaer som legger til rette for økt samhandling og attraktivitet.

Til tross for alle disse positive effektene av Spir så langt i programmet, ser vi at det kun er benyttet 44% av årets midler hittil i år, og det er viktig å intensivere arbeidet ytterligere fremover for å få full effekt av omstillingsperioden som vi nå er i. At en nylig har fått på plass en ny prosjektmedarbeider og dermed har en administrativ ressurs å 2,5 årsverk, i tillegg til at en har knyttet til seg flere kompetente aktører betyr at organisasjonen er godt rigget kapasitetsmessig. Det kan imidlertid bemerkes at en kritisk faktor for videre fart og utvikling i programmet, er at en nå lykkes med å rekruttere «riktig» programleder etter at Aina Midthjell Reppe slutter som programleder 1. nov. I tillegg til å få «rett» programleder på plass, er det viktig at både programleder og nytilsatt programmedarbeider får tilgang på nødvendig erfaring og kunnskap fra programmet, og raskt er operativ i organisasjonen.

I den fasen programmet nå er i, er det spesielt viktig at en har kontinuitet i kommunikasjonsarbeidet og målretter dette i forhold til ulike målgrupper. Det er viktig at en både gjennom kommunikasjonsarbeid og oppsøkende mobilisering når frem til næringslivet i enda større grad, og da kanskje spesielt de større bedriftene. Et enda tettere samarbeid med næringsforeningen kan her være en måte å komme i posisjon overfor næringslivet på.

Porteføljen som Spir er og har vært involvert i, er betydelig. Men det er ønskelig at en lykkes med å få frem noen større prosjekter som virkelig gjør en forskjell og som viser at vi har lyktes med et ekstraordinært løft som kan gi varige effekter.

Styrket utviklingsevne er ett av hovedmålene med omstillingsarbeidet, og det vurderes som at vi er «på gli» i riktig retning. Det er imidlertid viktig å fortsatt jobbe for å skape gode arenaer for samarbeid og dialog på tvers av bygder, aktører og bransjer, i tillegg til at en løfter frem de gode historiene og jobber aktivt for å synliggjøre alt det positive som skjer i området og i regi av Spir. I arbeidet med å øke områdets attraktivitet og bidra til både tilflytting, bo- og blilyst, er det viktig at vi tør å målrette arbeidet mot dem vi ønsker å nå. Det er vanskelig å være alt for alle.

Når det gjelder arbeidsplassmålet på 300 arbeidsplasser, er vi ikke helt i rute i forhold til målsettingen hittil i programmet. Det forventes imidlertid at ekstra ressurser i Spir og forsterket fokus mot næringslivet, skal gi positive effekter i riktig retning. Det er imidlertid viktig å bemerke at arbeidsplassmålet i seg selv er kraftig nedtonet og utviklingsevne, robusthet og attraktivitet er viktigere å fokusere på. Næringsutvikling er også samfunnsutvikling og oppdraget til Spir er å skape mer næringsvirksomhet og økt bosetting. På sikt mener vi at et fokus på utviklingsevne, robusthet og attraktivitet vil gi sterkere positive effekter, enn entydig arbeidsplassfokus.

Når det gjelder bærekraft er det fortsatt mye å gjøre for å få dette implementert i omstillingsarbeidet. Her bør Spir ta en mer aktiv posisjon og sikre at bærekraft blir noe en reelt jobber med og ikke bare fine ord i en plan og rapport.

Handlingsplan 2024

I innledningen til programstatusvurderingen gikk programleder gjennom hovedpunktene i Handlingsplanen for 2024. Det ble presisert at hovedmålene med omstillingsprogrammet er i prioritert rekkefølge å bidra til

økt utviklingsevne, skape og sikre 300 arbeidsplasser og bidra til et mer robust næringsliv. Det jobbes aktivt innen innsatsområdene og en er i god fart fremover.

Avslutningsvis oppsummerte programleder noen synspunkter på hva som er viktig fremover hvor hun fremhevet:

- Oppfølging av bedrifter i prosjektfase
- Onboarding ny prosjektmedarbeider
- Destinasjonsanalyse og fritidsboligundersøkelse
- Støren Sør er fortsatt en viktig brikke
- SMB Utvikling
- Strategiarbeid og arbeid med neste års handlingsplan
- Kommunikasjonsarbeid
- Attraktivitetsfremming/omdømme
- Jobbe videre med bolyst
- Oppsøkende arbeid, mobilisering og kontakt med bedriftene er ekstremt viktig
- Gode samarbeidspartnere, samarbeidsprosjekter med eksisterende aktører for å skape varige effekter
- Arrangement
- Kultur

Dette var synspunkter som også videre ble løftet frem under PSV og viktige refleksjoner og diskusjoner herfra fremkommer gjennomgående i denne rapporten.

Forbedringsområder og anbefalinger

Av forbedringsområder og anbefalinger fremover, trekkes spesielt følgende fram:

- En er godt i gang med kommunikasjonsarbeidet, men en må jobbe kontinuerlig på dette området og i større grad sørge for at en når frem til de prioriterte målgruppene, herunder næringslivet og de større bedriftene spesielt. Budskap og kanal må tilpasses den enkelte målgruppe. Et vises også til at det er behov for å få en sterkere forståelse for at målsettingen til antall arbeidsplasser er tonet ned.
- Det oppfattes at Spir nå er i en avgjørende fase hvor en jobber med å rekruttere ny programleder. Det er svært viktig at en rekrutterer en programleder som innehar nødvendig kompetanse i forhold til omstillingsprogrammets overordnede målsettinger, og at en lykkes med å få både ny programleder og nytilsatt prosjektmedarbeider raskt inkludert i arbeidet.
- Det er gjort mye bra for å skape arenaer og legge til rette for samarbeid, i tillegg til at en har iverksatt flere kompetansehevende tiltak og knyttet relasjoner mot kompetansemiljøer. Dette arbeidet må opprettholdes og intensiveres, i tillegg til at en i langt større grad må arbeide for å få næringslivet koblet på.
- Både kommunen som eier og styret til Spir må være bevisst grensegangen for omstillingsorganisasjonens ansatte, slik at de i minst mulig grad kommer i skvis som ansatt i kommunen med rapporteringsplikt til styret som igjen er ansvarlig for gjennomføringen av programmet. En åpen dialog mellom kommunen som eier og styret til spir som ansvarlig for gjennomføring, er viktig og nødvendig for å balansere kontroll og ansvar.
- Attraktivitet og det å bidra til tilflytting, bo- og blilyst er et viktig område i omstillingsarbeidet. Her bør Spir både jobbe for å få frem hvilket omdømme har området både internt og eksternt, samt våge å målrette sitt arbeid mot prioriterte målgrupper.

- Bærekraft er et prioritert område, men i år som i fjor presiseres det at en i langt større grad må operasjonalisere dette og øke kompetansen på området.

Vurderinger

For en utdypende innsikt i de vurderinger som er gjort, henvises det til oppsummerende «hvor er vi gode», «forbedringsområder» og «anbefalte tiltak under hver indikator. Under dette punktet tas kun med hovedtrekk i vurderingene som er gjort

Profil og kommunikasjon

Det er god struktur i prosjektgjennomføringen og krav om PLP vektlegges sterkt for å sikre at pengene blir brukt riktig og at prosjektene blir best mulig. Det er videre en felles oppfatning om at innsatsområdene er de viktige og riktige.

Det er viktig at en nå sikrer at kommunikasjon når alle målgruppene, herunder både kommunestyret, næringslivet, frivillighet og folk flest innenfor prioritert målgruppe. Budskap må tilpasses målgruppen, og en må i budskapet også forsøke å få mindre fokus på arbeidsplassmålet.

Organisering

Vi har både et godt og aktivt styre og kompetente observatører som bidrar med gode diskusjoner i styremøtene. Administrasjonen fungerer meget godt og endelig har vi lyktes med å få på plass en ekstra prosjektmedarbeider. For å sikre en god koordinering av oppgaver mellom Spir og kommunen oppleves det som nyttig at Spir er en del av et kommunalt næringsteam og kommunal ledergruppe.

Det er spesielt viktig med god kommunikasjon mellom adm. i Spir, styreleder og kommunedirektør i den fasen vi nå er med ansettelse av ny programleder. Vi må sikre at vi får «riktig» programleder og at omstillingsarbeidet holder godt trykk og fart i en eventuell mellomfase før vi får på plass ny programleder. I tillegg er det sentralt at en har en åpen og god kommunikasjon mellom kommunen som eier og styret i Spir for å sikre at programadministrasjonen ikke blir i skvis, samt at ressursene ikke dras inn i kommunalt forvaltningsarbeid.

Portefølje

Styret er godt fornøyd med porteføljeoversikten som gir den informasjonen de trenger. Det er i tillegg etablert gode rutiner for oppfølging og rapportering av prosjekter. Ressurstilgangen er langt fra fullt ut utnyttet (44% utnyttelse hittil i år). Det er viktig å øke trykket og dialogen med næringslivet slik at vi får frem deres prosjekter.

Vi har flere små prosjekter, og vi bør sjekke ut om en styrket kommunikasjon og dialog med næringslivet og de større bedriftene kan gi oss noen prosjekter som løfter oss betydelig. Det bør også vurderes om Spir skal initiere prosjekter, hvor vi har konkurransemessige fortrinn som kan utnytte den gyldne muligheten som vi har gjennom å være omstillingskommune.

Utviklingsevne

Styrket utviklingsevne er ett av våre overordnede målområder og vi kan i dag si et vi er «på gli» i riktig retning med å styrke områdets utviklingsevne. Det er skapt flere arenaer som legger til rette for styrket dialog, relasjonsutvikling og samarbeid både lokalt og regionalt, og det er gjennomført en rekke viktige prosjekter/tiltak med fokus på kompetanse. SMB Utvikling har vært positiv for å engasjere næringsaktører og få frem flere prosjekter. I tillegg har vi siste år lyktes med å knytte oss sterkere til teknologimiljøet i Trondheim, noe som oppleves som viktig og riktig for å styrke egen utviklingsevne. Det er imidlertid viktig at en nå får næringslivet koblet på disse mulighetene i sterkere grad.

Gjennom næringsvennlig kommune ble det høsten 2023 gjort en undersøkelse som bl.a. avdekket at det er lav tillit mellom næringsliv og kommune. Dette tyder på at det er behov for en kontinuerlig og forsterket fokus på å finne gode møteplasser/utnytte eksisterende møteplasser for god dialog og relasjonsutvikling. Kanskje er det noen etablerte sannheter og strukturer som må bekjempes og nye gode strukturer og relasjoner må videreutvikles og forsterkes? Å fortsatt legge til rette for relasjoner og samarbeid på tvers av bygder, aktører og bransjer er viktig.

Arbeidsplasser

Det er etablert et klart system på hvordan en skal måle og telle arbeidsplasser i forhold til arbeidsplassmålet. Etablert system og arbeidsplassmål skiller ikke mellom nye og sikrede arbeidsplasser, noe som kan bidra til utydelig kommunikasjon og usikkerhet i forhold til hvordan resultater skal rapporteres. En bør vurdere å skille mellom nye og sikrede arbeidsplasser i mål og rapportering.

Vi ligger bak målsettingen om antall etablerte arbeidsplasser samtidig som vi også har ledige midler på årets budsjett. Kanskje vil økt kapasitet i administrasjonen bidra til et sterkere samsvar mellom budsjett og realitet. Det er imidlertid viktig å tone ned fokus på måltallet 300 arbeidsplasser i kommunikasjonen. Det registreres at mange fokuserer veldig sterkt på dette og tenker mindre på målsettingen om økt utviklingsevne og styrket robusthet.

Attraktivitet

Det er gjennomført viktige prosjekter rettet mot ungdom, avgangsklasser og påbygg som kan gi positive effekter frem i tid, og som er viktig for å legge til rette for tilbakeflytting, økt bo- og bli lyst.

Vi har også noen gode ambassadører som kan få frem budskap som fokuserer på det attraktive med å bo og bli i kommunen.

Det bør vurderes om Spir skal gjennomføre en omdømmeundersøkelse og ta en aktiv rolle når det gjelder å gi informasjon til nybyggere/innflyttere. Herunder oversikt over både tilgjengelige boliger, arbeidsmuligheter, barnehage, osv. I tillegg er det viktig å fange opp de som kanskje vil flytte til kommunen. Det er også på sin plass å ta en diskusjon vedr. hvem er det vi skal nå. Er det alle, er det ungdommen i kommunen og/eller er det potensielle tilflyttere? Og deretter kartlegge behov hos valgt målgruppe slik at vi kan profilere oss målrettet mot de med de behov vi kan innfri.

Det er gjort en god jobb med å tilrettelegge næringsareal, spesielt på Støren Sør, og det er tilgjengelig næringsareal ellers i kommunen, men kanskje ikke like godt kjent.

Bærekraft

Når det gjelder bærekraft er det positivt at dette er en gjennomgående strategi i omstillingsarbeidet, men fortsatt mye å gjøre for å få dette implementert i omstillingsarbeidet. Her bør Spir ta en mer aktiv posisjon og sikre at bærekraft blir noe en reelt jobber med og ikke bare fine ord i en plan og rapport.

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:

- Det kommuniseres godt og gjennom viktige kanaler
- En ekstra ressurs i 50% på kommunikasjon gir oss gode muligheter til å holde kontinuitet i kommunikasjonsarbeidet.
- Innsatsområdene oppfattes som viktige og riktige
- Det er god struktur i prosjektgjennomføringen og krav om PLP vektlegges sterkt for å sikre at pengene blir brukt riktig og at prosjektene blir best mulig

Forbedringsområder:

- Husk at kommunikasjon må nå alle målgruppene, herunder både kommunestyret, næringslivet, frivillighet og folk flest innenfor prioritert målgruppe. Budskap må tilpasses målgruppen. Næringslivet og kommunestyret har gjerne ulikt fokus, og kommunikasjon må tilpasses og målrettes
- Kan det være mulig å dempe fokus (bidra til å få alle til å forstå) på arbeidsplassmålet som det viktigste?

Anbefalte tiltak:

- Løfte fokus mot utviklingsevne i kommunikasjonen for å dempe fokus på mål om 300 arbeidsplasser
- Husk å opprettholde kontinuitet i kommunikasjonsarbeidet
- Vurder å bruke andre fora for å nå frem til kommunestyret, f.eks. gruppemøter
- Vi kan nå i større grad løfte frem næringsaktører og suksesshistorier i kommunikasjonen. Det er viktig å få frem et budskap som når ut til næringsaktørene
- Det bør vurderes å jobbe enda tettere sammen med næringsforeningen i kommunikasjonsarbeidet. Noen ganger kan næringsforeningen nå bedre frem til ønsket aktør.
- Arbeidsplassmålet på 300 arbeidsplasser bør vurderes fordelt på antall nye arbeidsplasser og antall sikrede arbeidsplasser.
- Det bør tas i bruk noen parametere som viser hvordan målsetting om økt utviklingsevne og robusthet skal måles

Total poengsum

4,5

Organisering

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

Hvordan fungerer styret og styrearbeidet?

- Opplevs 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:

- Det er etablert et godt og aktivt styre som bidrar med gode diskusjoner i styremøtene
- Det er kompetente og viktige observatører som bidrar aktivt inn i omstillingsarbeidet
- Administrasjonen fungerer meget godt og endelig har vi lyktes med å få på plass en ekstra prosjektmedarbeider.
- Det oppleves som nyttig at Spir er en del av et kommunalt næringsteam og ledergruppe for å sikre god koordinering av arbeidsoppgavene mellom Spir og kommunen.
- Det er stor bevissthet om at omstillingsarbeidet skal kunne videreføres etter omstillingsperioden er over, og gode strukturer og systemer er etablert for god kompetanseoverføring.

Forbedringsområder:

- Styremedlemmer kan fortsatt opprettholde fokus på at de skal være gode ambassadører også mellom styremøtene
- En har ikke kommet så langt som håpet i forhold til å dra de større bedriftene med i det viktige omstillingsarbeidet.
- Både kommunen som eier og styret til Spir må være bevisst grensegangen for omstillingsorganisasjonens ansatte, slik at de i minst mulig grad kommer i skvis som ansatt i kommunen og med rapporteringsplikt til styret som igjen er ansvarlig for gjennomføringen av omstillingsprogrammet.

Anbefalte tiltak:

- En bør bruke etablert næringsteam for å fortsatt legge til rette for godt samarbeid mellom Spir og kommunen, samtidig som en balanserer samarbeidet slik at ikke Spir dras inn i kommunale forvaltningsoppgaver.
- Det er spesielt viktig med god kommunikasjon mellom adm. i Spir, styreleder og kommunedirektør i den fasen vi nå er med ansettelse av ny programleder. Vi må sikre at vi får «riktig» programleder og at omstillingsarbeidet holder god trykk og fart i en eventuell mellomfase før vi får på plass ny programleder.
- En bør ha en mer åpen dialog knyttet til problemstillingen rundt rolleavklaring Spir: kommunen. Grensegangen mellom ansvar og styringsmyndighet hos kommunen som eier og arbeidsgiver, og styret som ansvarlig for gjennomføringen bør drøftes og avklares.
- Det er viktig at en i 2025 kommer i gang med et målrettet og strategisk arbeid for å legge til rette for en god videreføring etter at omstillingsperioden er over. Det er også viktig at en i dette arbeidet trekker med allerede etablerte fora.
- Det er et klart ønske om et større trykk mot næringslivet, og kanskje spesielt de større bedriftene. Med 2,5 årsverk og gode samarbeidspartnere er vi godt rigget, men det er avgjørende at vi nå lykkes med å ta dette videre. Om nødvendig må vi hente inn kapasitet og kompetanse utenfra.

Total poengsum**4,5**

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 «moralisk» 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:

- Styret er godt fornøyd med porteføljeoversikten og den gir den informasjonen de trenger
- Det er etablert gode rutiner for oppfølging og rapportering av prosjekter

Forbedringsområder:

- Ressurstilgangen er langt fra fullt ut utnyttet (44% utnyttelse hittil i år). Det er viktig å øke trykket og dialogen med næringslivet slik at vi får frem deres prosjekter

Anbefalte tiltak:

- Vi bør styrke kommunikasjon og dialog med næringslivet ytterligere. Vi trenger å få aktivisert de større bedriftene spesielt og få frem noen store og gode prosjekter som virkelig gir oss et løft.
- Vi har flere små prosjekter, og vi bør sjekke ut om en styrket kommunikasjon og dialog med næringslivet og de større bedriftene kan gi oss noen prosjekter som løfter oss betydelig. Det bør også vurderes om Spir skal initiere prosjekter, hvor vi har konkurransemessige fortrinn som kan utnytte den gyldne muligheten som vi har gjennom å være omstillingskommune.

Total poengsum

5

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 høyskole 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 Distriktsenteret 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, Distriktsenteret, 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:

- Næringslivet og samfunnet er «på gli» i riktig retning med å styrke områdets utviklingsevne.
- Det er skapt flere arenaer som legger til rette for styrket dialog, relasjonsutvikling og samarbeid både lokalt og regionalt
- Det er gjennomført en rekke viktige prosjekter/tiltak med fokus på kompetanse
- SMB Utvikling har vært positiv for å engasjere næringsaktører og få frem flere prosjekter.
- Spir har knyttet oss sterkere til teknologimiljøet i Trondheim, noe som oppleves som viktig og riktig for å styrke egen utviklingsevne

Forbedringsområder:

- Gjennom næringsvennlig kommune ble det høsten 2023 gjort en undersøkelse som bl.a. avdekket at det er lav tillit mellom næringsliv og kommune. Dette tyder på at det er behov for en kontinuerlig og forsterket fokus på å finne gode møteplasser/utnytte eksisterende møteplasser for god dialog og relasjonsutvikling. Kanskje er det noen etablerte sannheter og strukturer som må bekjempes og nye gode strukturer og relasjoner må videreutvikles og forsterkes?
- Det er gjort mye bra med fokus på kompetanseheving, men fortsatt er det en jobb å gjøre for å få næringslivet hektet på dette arbeidet.

Anbefalte tiltak:

- Gjennomføre en ny undersøkelse i 2025 gjennom Næringsvennlig kommune for å avdekke om det har vært en positiv utvikling knyttet til utviklingsevne og tillit
- Det er mange gode prosjekter og tiltak på gang, men vi må fortsette det gode arbeidet med å skape arenaer for samarbeid, dialog og tillit. Vi må her vise utholdenhet gjennom hele programmet.
- Det synes som at det er lav kultur for å fortelle om de gode historiene hos næringslivet. Spir bør løfte frem de gode historiene, både hos små og store næringsaktører.
- Fortsatt registreres en del «mitt og vårt» i en kommune som består av flere bygder. Dette kan være til hinder for samarbeid og utvikling. Å fortsatt legge til rette for relasjoner og samarbeid på tvers av bygder, aktører og bransjer er viktig.

Total poengsum

4

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 sikre 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:

- Det registreres en liten økning i engasjement for utvikling hos næringslivet og vi er absolutt på gli. Vi må være litt tålmodige her med tanke på at flere aktører er «rammet» av konjunkturer som bremser fokus på utvikling, byggenæringen spesielt.
- Det er etablert et klart system på hvordan vi skal måle og telle arbeidsplasser i forhold til arbeidsplassmålet vårt.

Forbedringsområder:

- Som tidligere nevnt er det fortsatt et potensial for å styrke kommunikasjonen spesielt mot næringslivet.
- Arbeidet ligger bak målsettingen om antall etablerte arbeidsplasser samtidig som det også er ledige midler på årets budsjett. Kanskje vil økt kapasitet i administrasjonen bidra til et sterkere samsvar mellom budsjett og realitet.
- Etablert system og arbeidsplassmål skiller ikke mellom nye og sikrede arbeidsplasser. Det kan bidra til utydelig kommunikasjon og usikkerhet i forhold til hvordan resultater skal rapporteres.

Anbefalte tiltak:

- Nå når vi begynner å få frem noen suksesshistorier fra næringslivet, er det viktig å løfte disse frem i kommunikasjonen, både gjennom media og i fysiske møter.
- Det må fortsatt legges til rette for samarbeid og arenaer for å styrke delingskulturen.
- Det er viktig å tone ned fokus på måltallet 300 arbeidsplasser i kommunikasjonen. Det registreres at mange fokuserer veldig sterkt på dette og tenker mindre på målsettingen om økt utviklingsevne og styrket robusthet.
- En bør vurdere å skille mellom nye og sikrede arbeidsplasser i mål og rapportering.

Total poengsum**4**

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. (Distriktsenteret)

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 næringsattraktiviteten i kommunen.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☒ 4 ☐ 5 ☐ 6

Hvor er vi gode:

- Det er gjort en god jobb gjennom Støren Sør og tilgjengeliggjøring av større næringsareal
- Det er gjennomført viktige prosjekter rettet mot ungdom, avgangsklasser og påbygg som kan gi positive effekter frem i tid
- Spir har noen gode ambassadører som kan få frem budskap som fokuserer på det attraktive med å bo og bli i kommunen.

Forbedringsområder:

- Spir kan ta en aktiv rolle med å innhente, utvikle og tilgjengeliggjøre nyttig informasjon til potensielle nybyggere/tilflyttere.
- Det er næringsareal tilgjengelig, men det stilles spørsmål ved om dette er nok kjent blant de rette aktører?
- Spir bør bli tydeligere på hvem er det vi skal nå utover næringsaktørene. Er det alle eller er det en spesifikk målgruppe?

Anbefalte tiltak:

- Vurdere om Spir kan ta en aktiv rolle i forhold til å gi informasjon til nybyggere/innflyttere. Herunder oversikt over både tilgjengelige boliger, arbeidsmuligheter, barnehage, osv. I tillegg er det viktig å fange opp de som kanskje vil flytte til kommunen.
- Kommunisere tilgjengelig næringsareal bedre overfor riktig målgruppe
- Vurdere om Spir skal initiere prosjekter som fokuserer på «her er det bra å bo og bli».
- Ta en diskusjon vedr. hvem er det vi skal nå. Er det alle, er det ungdommen i kommunen og/eller er det potensielle tilflyttere? Og deretter kartlegge behov hos valgt målgruppe slik at vi kan profilere oss målrettet mot de med de behov vi kan innfri.
- Vurdere å gjennomføre en omdømmeundersøkelse for å få kunnskap om hvilket omdømme kommunen har både internt i kommunen og eksternt utenfor kommunen.

Total poengsum**3,5**

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:

- Bærekraft er løftet frem som en gjennomgående strategi i omstillingsprogrammet og har fått en plass i søknadsskjema og rapportering av prosjekter.

Forbedringsområder:

- Bærekraft er definert som en gjennomgående strategi, men varierende hvor mye en klarer å integrere dette i prosjektene i praksis.
- Det synes som at bærekraft i praksis ikke er spesielt vektlagt

Anbefalte tiltak:

- Bærekraft kan lett bli oppfattet som noe som er påtvunget. Det er behov for å øke kunnskapsgrunnlaget både hos Spir og næringsaktørene. Næringsforeningen har etablert et bærekraftsforum, dette bør løftes frem og Spir og næringsforeningen anbefales å samarbeide tettere på dette området for å styrke områdets næringsliv innen trippel bunnlinje.

Total poengsum

2

Hovedkonklusjoner/Avslutning

Hva er den mest kritiske faktor for måloppnåelse?

Stikkord fra en avsluttende runde rundt bordet:

- *Vi må lykkes med å engasjere næringslivet sterkere*
- *Vi må satse på gode prosjekter og vise disse frem i langt større grad*
- *Vi må lykkes med å få et ekstra løft som gir noen varige effekter og ikke bare bli som et utvidet kommunalt næringsfond.*
- *Det er kritisk at vi lykkes med å tiltrekke oss flere innbyggere. Herunder må vi jobbe bevisst med attraktivitet med fokus både på å få folk til å komme og få folk til å bli*
- *Det er avgjørende at vi lykkes med å pushe mer på målrettet markedsføring, profilering og kommunikasjon*
- *Akkurat nå er det kritisk at vi lykkes med å rekruttere den «riktige» programlederen slik at vi kommer i posisjon overfor næringslivet*

Hva er DEN STØRSTE UTFORDRINGEN fremover for omstillingsprogrammet?

Stikkord fra en avsluttende runde rundt bordet:

- *At vi lykkes med å mobilisere næringslivet*
- *At vi videreutvikler et godt samarbeid mellom Spir, kommunen og næringsforeningen*
- *At vi lykkes med å ansette en ny programleder med næringslivserfaring og god kunnskap innen bedriftsutvikling*

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

Nyttig og viktig med gode diskusjoner rundt viktige tema