



Trøndelag fylkeskommune  
Tröndelagen fylhkentjielte



# Årsberetning 2022



## Innhold

1	Årsberetning .....	2
1.1	Innledning .....	2
1.2	Virksomhetsstyring .....	4
1.3	Elever/brukere/tjenester .....	5
1.4	Samfunnsutvikling .....	7
1.5	Medarbeidere .....	10
1.5.1	Medarbeiderundersøkelsen .....	10
1.5.2	Likestilling og diskriminering .....	11
1.5.3	Varsling .....	11
1.6	Økonomi.....	12
1.6.1	Resultatvurdering.....	13
1.6.2	Driftsregnskap tjenesteområder .....	19
1.6.3	Pensjon .....	22
1.6.4	Investeringer.....	24
1.6.5	Langsiktig gjeld og lånefond .....	26
1.6.6	Likviditet.....	28
1.6.7	Konsolidert regnskap .....	28
1.7	Statlige styringssignaler.....	28
1.8	Helse, miljø og sikkerhet (HMS) .....	29
1.8.1	Bedriftshelsetjeneste .....	29
1.8.2	HMS-opplæring .....	29
1.8.3	Sykefraværsoversikt .....	30
1.8.4	Helsefremmende arbeidsplasser for avdelinger med særskilt tilrettelagt opplæring.	31
1.8.5	Gjennomføring av prosjekt «Fra sykmeldt til langtidsfrisk» .....	31
1.8.6	Forebygging av vold, trusler og trakassering .....	32

# 1 Årsberetning

## 1.1 Innledning

Etter to år med pandemi har vi hatt et tilnærmet normalt driftsår. Fylkeskommunens resultater er vært gode, på tross av unormalt høy prisvekst og økte finanskostnader.

Resultatene i utdanningssektoren i Trøndelag viser en stabil eller positiv utvikling. Det jobbes målrettet med å heve nivået på de mest sentrale resultatområdene, som er gjennomføring, læringsresultater og elevenes læringsmiljø.

Det har vært stor aktivitet på utvikling, utbedring og nybygg av skolelokaler. Ombygging på Tiller, Oppdal og Guri Kunna videregående skoler ble ferdigstilt til skolestart i 2022. Johan Bojer videregående skole vil være ferdig til skolestart 2023.

Det er gjort oppgraderinger og nybygging på viktige deler av fylkesvegnettet. Det generelle vedlikeholdsetterslepet på fylkesvegnettet er økende, og er sterkt influert av en lønns- og prisvekst som vi ikke har sett på flere årtier.

Underveis i pandemien har folks reisebehov og reiseomfang blitt sterkt påvirket av både smitteverntiltak og endrede reisevaner. Mye er normalisert etter at smitteverntiltakene opphørte i februar 2022, men det er også endringer som synes å ville vedvare over lengre tid.

### **Økonomi**

Trøndelag fylkeskommune har et netto driftsresultat på 373 millioner kroner i 2022. Mindreforbruk på tjenesteområdene og høyere frie inntekter enn forutsatt har bidratt til dette.

I 2022 har vi investert for 2,4 milliarder kroner. Men det høye investeringsnivået har bidratt til ytterligere økt gjeld. Gjeldsnivået ved utgangen av 2022 er 11,7 milliarder kroner. Høyt investeringsnivå, økende gjeldsnivå og tilhørende økte finanskostnader vil begrense handlingsrommet i årene som kommer. Finanskostnadene har økt fra 500 millioner kroner i 2018 til nesten 700 millioner kroner i 2022.

### **Uro i verden**

Russlands invasjon av Ukraina har påvirket handelen og utviklingen i verden. Blant konsekvensene finner vi dyrere matvarer, drivstoff og kunstgjødsel. I tillegg til prisveksten på råvarer, fører situasjonen i Ukraina til mer finansiell ustabilitet, nedgang av investeringer i tiltak for å nå FNs bærekraftsmål, endringer i de globale verdikjedene og høyere handelskostnader. Koronapandemien har gjort verdensøkonomien mer sårbar, og vi kan ikke se bort fra risikoen for sosial uro, matmangel og økonomisk tilbakegang som følge av inflasjon.

Verden er ikke i rute for å nå FNs bærekraftsmål, og Russlands krig mot Ukraina, kombinert med koronapandemien og andre faktorer – gjør det vanskeligere å nå dem.

### **Klimaomstilling og klimarapportering**

I Trøndelag skal vi redusere klimagassutslippene med 50-55 % innen 2030 i forhold til 1990-nivå. Målsetningen og hvordan denne omstillingen skal gjennomføres er nedfelt i strategi for klimaomstilling som fylkestinget vedtok i 2020. I handlingsplanen for klimaomstillingen som ble vedtatt i 2021 er det gitt føringer for hvordan fylkeskommunen skal bidra til den grønne omstillingen i fylket vårt. Staturrapport for handlingsplan ble lagt fram for fylkesutvalget i desember 2022. Rapporten viser at de fleste av prosjektene i handlingsplanen er igangsatt.

Utslippene i Trøndelag har imidlertid økt med 9,8 % siden 1990. For at vi skal nå målsetningen må det derfor til en omfattende klimaomstilling. I 2022 ble det utarbeidet et klimabudsjett for Trøndelag som viser hvilke klimagrep må tas for at målsetningen innen 2030 skal nås.

Fylkeskommunen jobber med å styrke kommunene som omstillingsaktør til lavutslippssamfunnet. Dette gjøres ved å bidra med kunnskapsformidling og kompetanseoppbygging innen klimaområdet på arealforvaltning, sårbarhetsanalyser, klimabudsjett mv.

### **En tilpasningsdyktig organisasjon**

Fylkestinget vedtok i oktober 2022 ny organisasjonspolitikk for perioden 2023-2027. De største utfordringene som er beskrevet i organisasjonspolitikken er konkurranse om arbeidskraft, stadige endringer i samfunnet, strammere økonomi, stor kompleksitet og krav om bærekraft.

I løpet av 2022 er det gjennomført en evaluering av sentraladministrasjonen med bistand fra eksternt konsulentfirma. Formålet var å få et kunnskapsgrunnlag for å vurdere om sentraladministrasjonen er organisert riktig og har de rette forutsetningene for å oppfylle fylkeskommunens nåværende, men spesielt framtidige rolle som samfunnsutvikler, tjenesteyter og forvalter. Arbeidet med å utvikle sentraladministrasjonen vil pågå videre i 2023.

Fylkesdirektøren vil rette en stor takk til medarbeiderne og lederne som har lagt ned en uvurderlig innsats i løpet av året, samt takke for godt samarbeid med politikerne.

-----  
Carl-Jakob Midttun

Fylkesdirektør

## 1.2 Virksomhetsstyring

Trøndelag fylkeskommune har et helhetlig system for virksomhetsstyring. Rapportering skal skje i henhold til styringsperspektivene og de strategiske målene. I arbeidet har vi tatt utgangspunkt i hovedmålene for Trøndelag, i vedtatt visjon og verdier, Trøndelagsplanen (høringsutkastet), vedtatte strategier, samt lover og forskrifter som regulerer de ulike tjenesteområdene.

Tabell 1: Visjon, styringsperspektiv og strategiske mål

Visjon	Vi skaper historie			
Styringsperspektiv	Elever/brukere/tjenester	Samfunnsutvikling	Medarbeidere	Økonomi
Strategiske mål	Yte tjenester av god kvalitet til innbyggerne i Trøndelag	Trøndelag skal være en attraktiv region ved å utnytte regionens fortrinn, utvikle bolyst og livskvalitet og fremme bærekraft, verdiskapning og kompetanse i hele Trøndelag	Trøndelag fylkeskommune er en utviklingsorientert organisasjon med engasjerte og kompetente medarbeidere som samarbeider for å nå felles mål	Trøndelag fylkeskommune skal ha en bærekraftig økonomi og sikre at oppgavene blir løst gjennom optimal utnyttelse av ressursene

For styringsperspektivet elever/brukere/tjenester er det særskilte formuleringer for avdeling utdanning og kompetanse, avdeling plan, næring og kulturminner, avdeling kultur og folkehelse, seksjon tannhelse, avdeling samferdsel og avdeling veg.

### **Avdeling utdanning og kompetanse:**

Opplæringen skal gi elevene framtidshåp og fremme danning, nysgjerrighet og lærelyst for å utvikle kompetanse og livsmestring i et samfunn i endring.

### **Avdeling plan, næring og kulturminner:**

I samhandling med andre yte gode tjenester til kommuner, næringsliv og øvrige interessenter i Trøndelag.

### **Avdeling kultur og folkehelse:**

Skal gi tjenester av høy kvalitet, og i samspill med andre legge til rette for gode kulturopplevelser i hele regionen.

### **Seksjon tannhelse:**

Trøndelag fylkeskommune skal fremme god tannhelse og tilby tannhelsetjenester av god kvalitet til befolkningen i alle deler av fylket.

### **Avdeling samferdsel:**

Økt tilgjengelighet gjennom bedre mobilitet og kommunikasjon i hele Trøndelag. Vi skal tenke nytt for å bidra til økt bærekraft.

### **Avdeling veg:**

Fylkesvegnettet skal bidra til en samlet infrastruktur som ivaretar trafikksikkerhet, fremkommelighet, miljø og balansert regional utvikling. Dette vil bidra til at regionen på bærekraftig vis er attraktiv for bosetting, etablering og utvikling av næringsvirksomhet og et senter innenfor forskning og utdanning.

I kapitlene for avdelingene og seksjon tannhelse redegjøres det mer detaljert for alle fire styringsperspektivene. Her presenteres også kritiske suksessfaktorer som er utarbeidet av avdelingene. Kritiske suksessfaktorer er det som skal til for å nå de strategiske målene.

## 1.3 Elever/brukere/tjenester

### *Strategisk mål:*

*Trøndelag fylkeskommune skal yte tjenester av god kvalitet til innbyggerne i Trøndelag.  
(Se egne formuleringer for avdelingene ovenfor)*

### **Avdeling utdanning og kompetanse**

Resultatene i utdanningssektoren i Trøndelag viser en stabil eller positiv utvikling. Vi jobber målrettet med å heve nivået på de mest sentrale resultatområdene, som er gjennomføring, læringsresultater og elevenes læringsmiljø.

Elevene ved våre videregående skoler har gjennom elevundersøkelsen svart at de i stor grad trives på skolen. Prosentvist elevfravær er redusert de siste årene. Det er nå 79,5 % (78,5 % i 2021) som har fullført og bestått videregående opplæring innen fem/seks år. Det er de studieforbereidende utdanningsprogrammene som har den beste gjennomføringen sammenliknet med nasjonalt snitt for utdanningsretningen. Samlet karaktersnitt er totalt sett uendret siden skoleåret 2020-2021 og ligger på 4,21.

Skolene har i stor grad fått gjennomført sine planlagte aktiviteter for 2022. Mange skoler lykkes med formidlingsarbeidet takket være tett oppfølging og samarbeid med opplæringskontorer, kommuner og lokalt arbeids- og næringsliv.

### **Avdeling plan, næring og kulturminner**

Vi utøver samfunnsutviklerrollen vår gjennom de lovpålagte oppgavene som høringsinstans og som dispensasjonsmyndighet og forvalter av tilskuddsordninger fra statlige myndigheter. Avdelingen har levert høringsuttalelser og fattet vedtak innen lovpålagte frister og med god kvalitet også i 2022. Vi har også ansvaret for å koordinere uttalelsene til kommunenes saker etter plan- og bygningsloven, på vegne av hele fylkeskommunen.

Fortsatt nedgang i saksbehandlingstid for våre utviklingsmidler vurderes som positivt. Vi er imidlertid i tvil om det er fornuftig å presse saksbehandlingstiden ytterligere ned. Dette på grunn av at de aller fleste prosjektene blir bedre av å være gjennom en prosess med oss og søkere.

For å sikre strategiske diskusjoner med kommunene rundt utvikling av Trøndelag er det etablert kommunedialogmøter via regionrådene. I 2022 var det en slik møterunde på høsten.

Regionalt planforum har fungert godt også i 2022. Både kommunene og regionale myndigheter gir gode tilbakemeldinger på arbeidet som gjøres.

### **Avdeling kultur og folkehelse**

Balansekunst – Kulturstrategi for Trøndelag 2019- 2022 gir overordnede mål og retning for kulturpolitikken i Trøndelag og ligger til grunn for de tjenestene vi yter.

Avdeling kultur og folkehelse utfører både drifts- og utviklingsoppgaver og har koordineringsansvar for samiske saker, ungdom og folkehelse. Rådgiverrollen er en viktig del av samfunnsutviklerrollen. Ansatte opplever å være etterspurt og ha god dialog med kommuner og andre samarbeidspartnere.

Avdelingen forvalter også mange søkbare støtteordninger. Våre tilskuddsordninger hadde også i 2022 mange søkere - og som tidligere år, må mange støtteverdige søknader avslås. Dialogen med søkere, både de som får innvilget tilskudd og ikke, oppleves som god. Det er startet et arbeid med å samordne og forenkle støtteordninger, priser og stipend og det ble i 2022 fattet vedtak om endringer i flere tilskuddsordninger.

Avdelingen er i hovedsak tilbake til normal drift i 2022, selv om kultur- og idrettsaktivitetene i samfunnet også i 2022 var noe preget av koronapandemien. Det er knyttet bekymring til langtidsvirkningen av pandemien og for rekruttering innen kultur og idrett - både når det gjelder

utøvere, publikum og frivillighet. Dette kan på sikt ha betydning for hvordan fylkeskommunens tjenester bør innrettes. Utviklingen følges nøye i tiden fremover.

## **Seksjon tannhelse**

Tannhelsetjenestens prioriteringer har vært i samsvar med pasientgruppers rettigheter etter tannhelsetjenesteloven. Nytt av året er at vi har tatt inn 21- og 26-åringer i statistikken. Denne gruppen har rabatterte behandling.

Ventetid for narkose har økt noe i 2022, men flere er behandlet sammenlignet med 2021. I 2022 ble 50 % av pasientene behandlet innen tre måneder, det er en reduksjon på 6 prosentpoeng fra 2021. Redusert tilgjengelighet som følge av innføring av Helseplattformen på St.Olavs hospital er trolig hovedårsaken.

Vi har tilrettelagt behandlingstilbud for tortur- og overgrepsofre og pasienter med tannbehandlingsangst ved Verdal tannklinikk, Steinkjer tannklinikk og Namsos tannklinikk.

## **Avdeling samferdsel**

Underveis i pandemien har folks reisebehov og reiseomfang blitt sterkt påvirket av både smitteverntiltak og endrede reisevaner. Mye er normalisert etter at smitteverntiltakene opphørte i februar 2022, men det er også endringer som synes å ville vedvare over lengre tid. Ved utgangen av 2022 er antall reisende i kollektivtrafikken fortsatt ikke tilbake til det nivået vi hadde før pandemien. Antallet har økt jevnt utover i 2022 og totalt har økningen fra 2021 til 2022 vært på 25%. Det er spesielt reiser innenfor miljøpakkeområdet <sup>1</sup>(MP) og båt som har hatt stor økning i 2022. AtB har målt kundetilfredshet og svarene viser en liten nedgang av kundetilfredshet for reisende i Trondheim, Melhus og Malvik (buss). En liten økning for reisende i regionen og uendret tilfredshet for reisende med båt. Kundetilfredsheten er fortsatt på et godt nivå for alle områdene.

Det har i 2022 vært utfordringer med å levere en tilfredsstillende og stabil kvalitet på tjenesten individuelt tilrettede skoleskyss (drosjetjenestene). Problemene oppsto ved oppstart nye anbud høsten 2021. Gjennom 2022 har tjenestene utviklet seg til en akseptabel kvalitet ute i regionen, men det er fortsatt for store kvalitetsvariasjoner i Trondheimsområdet. Det har i oppfølgingen av dette vært tett dialog mellom fylkeskommunen, AtB og Trondheim kommune. Ved utgangen av 2022 er kvaliteten fortsatt ikke der den skal være.

## **Avdeling veg**

Det er også i 2022 gjort oppgraderinger og nybygging på viktige deler av fylkesvegnettet. Noe som har gitt et løft av fremkommelighet og trafiksikkerhet på de aktuelle strekningene. Samlet sett har det imidlertid på fylkesvegnettet vært en liten forverring i dekketilstand. Andelen av fylkesvegnettet som er registrert med dårlig/svært dårlig dekketilstand har gått opp fra 54,7% i 2021 til 56,6% i 2022. Dette er en utvikling som også er sett tidligere år, hvor det generelle vedlikeholdsetterlepet på fylkesvegnettet er økende.

Det er i 2022 etablert 2200 meter gang- og sykkelveger. Med pågående aktivitet innenfor porteføljen av gang- og sykkelveg forventes det ytterligere effektivisering i utbyggingen av trafiksikre løsninger for myke trafikanter i 2023.

Utviklingen innenfor trafiksikkerhet på fylkesvegnettet har i 2022 hatt en negativ trend for kategorien drepte/hard skadet. For disse tallene foreligger det imidlertid en statistisk usikkerhet.

Det jobbes med kartlegging av flaskehals. Oppdaterte bæreevne målinger på B-vegnettet<sup>2</sup> ble utført 2022. I tillegg ble også målt overbyggingstykkelse. Sammen med data fra system for overvåking av teledydeutvikling for veger med redusert bæreevne og vinterklasse, gis det et godt grunnlag for å avdekke og identifisere flaskehals på et mer systematisk nivå og som kan inngå i strategisk planlegging.

---

<sup>1</sup> Kapittel 8.2

<sup>2</sup> Vegstrategi 2023-2032, [funksjonsklasser](#)

Det er for avdeling veg levert klimaregnskap for 2022. Opplysninger herfra gir godt grunnlag for målrettet tiltak slik utslipp av klimagass kan reduseres. Med et sikte om å redusere klimagassutslippet fra arbeidet som utføres på fylkesvegnettet, er det i 2022 utlyst tre asfaltkontrakter der klimagassutslipp ble vektet som en del av konkurransen. For investeringsprosjekter er det tilsvarende i 2022 jobbet med utvikling av bonusordning som skal belønne entreprenør for å redusere klimagassutslipp fra bygging av ny veg.

## 1.4 Samfunnsutvikling

### *Strategisk mål:*

*Trøndelag skal være en attraktiv region ved å utnytte regionens fortrinn, utvikle bolyst og livskvalitet og fremme bærekraft, verdiskaping og kompetanse i hele Trøndelag.*

### **Avdeling utdanning og kompetanse**

Trøndelag fylkeskommune bidrar til og legger til rette for gode opplæringsarenaer. Dette gjelder både i skole og på læreplassen, samt andre arenaer der fylkeskommunen har ansvar for opplæringen, blant annet knyttet til institusjoner innen barnevern.

Fylkeskommunene har fått et forsterket ansvar for å bidra til bedre samsvar mellom etterspørsel etter arbeidskraft og kompetanse i egen region. Dette betyr at fylkeskommunen har et helhetlig ansvar for kompetansepolitikken i fylket, blant annet gjennom oppdaterte regionale planer, et godt kunnskapsgrunnlag og et systematisk samarbeid med kompetanseaktørene regionalt.

Kompetanseforum Trøndelag er godt etablert, og Trøndelag fylkeskommune har ansvar for å lede og koordinere forumet. I tillegg er statistikkutvalget, som er et underutvalg av Kompetanseforum Trøndelag, en arena som har ansvar for å utvikle og vedlikeholde et kunnskapsgrunnlag for kompetansepolitikken bl.a. gjennom portalen Trøndelag i Tall.

### **Avdeling plan, næring og kulturminner**

Avdelingen bidrar i arbeidet med kommunedialogen, sammen med KS og Statsforvalteren. Fylkeskommunen var hovedansvarlig for Arena Trøndelag i oktober. I 2022 har vi prioritert den regionale distriktssatsingen, som skal bidra til at distriktskommunene bedre kan møte de kommende utfordringene innenfor ulike samfunnsområder.

I 2022 ble arbeidet med revisjon av Trøndelagsplanen – regional planstrategi for 2024 – 2027 startet opp. Dette er omfattende arbeid med behov for utstrakt samarbeid på tvers i hele organisasjonen og i samarbeid med kommuner og andre regionale virksomheter. Det har ellers vært stor aktivitet knyttet til oppfølging av regionale planer og strategier:

- Regional plan for arealbruk hadde prosesser for å sikre eierskap i kommunene og i statsforvaltningen.
- Regional vannforvaltningsplan har gjennom organiseringen av vannområdekoordinatorene gitt en god forankring i vannområdene.
- Klimaomstillingsstrategien viser til ulike områder som det må arbeides med for å oppnå utslippsmål mot 2030. Dette følges opp som årlige aktiviteter i handlingsplanen.
- Klimapartnere Trøndelag er et eget satsingsprosjekt i hovedsak mot næringslivet, men også noen kommuner er partnere. Klimapartnere skal underbygge satsingene i verdiskapingsstrategien.
- Bærekraftsnettverket i Trøndelag er opprettet av og foreløpig finansiert av fylkeskommunen. Det er organisert med en styringsgruppe bestående av KS, Statsforvalteren, Næringsalliansen, to kommuner (Namsos og Orkland) og fylkeskommunen. Det har vært stor aktivitet i nettverket i 2022.
- Verdiskapingsstrategien har bred forankring i næringslivet i Trøndelag og har Næringspartnerskapet som sitt forum for samarbeid.



Økte oppgaver medfører økt behov for koordinering, og dette er synlig i ansvaret for koordinering av plansaker. Koordinering er særlig tid- og ressurskrevende i Trondheimsregionen, der fylkeskommunen har mange roller, som regional kulturminnemyndighet, fylkesvegeier, kollektivansvarlig og eiendomsaktør, og hvor utbyggingspresset er stort.

Avdelingen har ansvaret for utvikling av «Trøndelag i tall» i samarbeid med Statsforvalteren og etablering av kunnskapsgrunnlag gjennom statistikk og analyser for det meste av plan- og strategiarbeid som foregår i fylkeskommunen. På GIS<sup>3</sup>-siden prioriterer vi å få på plass arealregnskap og naturregnskap som et godt kunnskapsgrunnlag for en bærekraftig arealforvaltning.

### **Avdeling kultur og folkehelse**

Samarbeid med ulike aktører innenfor kultur- og folkehelsefeltet er en viktig del av avdelingens bidrag til samfunnsutviklingen. Digitale møter har gjort det mulig å samarbeide godt med kommuner og andre eksterne aktører også i 2022. Ansatte i avdelingen har vært delaktige i samarbeid med en lang rekke organisasjoner, FoU-miljø, kommuner og Statsforvalteren.

Arbeidet på kultur- og folkehelsefeltet skal være kunnskapsbasert. Kunnskapsgrunnlaget må hele tiden korrigeres og fylles på. Det er startet et internt prosjekt for å forbedre arbeidet med å systematisere statistikken vi har tilgjengelig og utvikle kunnskapsgrunnlaget for sektoren.

Trøndelag fylkeskommune er medeier og tilskuddsyter til en rekke kulturinstitusjoner, og deltar dermed i generalforsamlinger og eiermøter der vi har eierinteresser.

Fylkeskommunen har en tydelig rolle i prioritering og tildeling av spillemidler. Tildeling skjer i tråd med retningslinjer vedtatt av fylkestinget. Økonomisk og praktisk støtte til en rekke prosjekter innenfor folkehelse, idrett, frivillighet, kunst og kultur, er bidrag til samfunnsutviklingen.

### **Seksjon tannhelse**

Tannhelsetjenesten har fått på plass overordnende samarbeidsavtale med alle kommunene i fylket. Klinikstruktur er ikke endret i forbindelse med eller etter sammenslåingen. Ønsket om et desentralisert tilbud til hele befolkningen må veies mot krav til effektiv drift og levering av tjenester av høy kvalitet.

Tannhelsetjenesten rekrutterer godt til klinikker i sentrale strøk, men det var i 2022 vanskelig å få rekruttert til stillinger utenfor Trondheimsregionen. Ved årsskiftet var det tolv tannlegestillinger og en tannpleierstilling ledig.

---

<sup>3</sup> GIS – Geografisk informasjonssystem

## **Avdeling samferdsel**

Avdelingens hovedinnsats er rettet mot å tilrettelegge for et effektivt, miljøriktig og brukerrettet transportnettverk i fylket. Lykkes fylkeskommunen i dette arbeidet vil det være et vesentlig bidrag til bolyst og næringsutvikling i hele fylket.

Avdelingen har i 2022 videreført sitt engasjement med å få utviklet hurtigbåter som møter fylkeskommunens miljøambisjoner i framtidige anskaffelser av hurtigbåttjenester. Løsningene som utvikles vil ikke bare redusere klimagassutslipp, men på sikt også bidra til rimeligere sjøtransport og dermed til et bedre transporttilbud til viktige kystregioner.

Avdelingen er også aktiv i arbeidet med å få bygget ut bredbånd og digital infrastruktur. Arbeidet følger fylkeskommunens vedtatte «veikart for bredbånd». I 2022 har det vært utfordringer med å få utlyst og omsatt alle midler stilt til disposisjon fra nasjonale myndigheter til ønsket prosjektoppstart. Dette er imidlertid forsinkelser som vil bli tatt inn i løpet av 2023.

Ellers har avdelingen lagt ned betydelig innsats i å videreføre prosjekter innenfor godstransport, teknologiprojekter innenfor miljøpakken, forarbeider og tidlig utredning av bussanbudene som skal gjelde fra 2029 i Trondheim og region, legge til rette for drosjetjenester i distriktene gjennom våre innkjøp og deltatt inn mot en mengde samferdselsrelaterte utviklings prosjekt som blant annet «Jøa t'land», «Øya t'land» og Ytterøysambandet.

## **Avdeling veg**

Avdeling veg har gjennom 2022 videreført arbeidet med innovasjon og god teknologiutnyttelse fra tidligere år. Det legges til rette for, og er et sterkt engasjement internt for ytterligere utvikling og fortløpende effektivisering og kvalitativ styrking til gagn for samfunnet.

Bruken av droneteknologi til overvåkning, planlegging og prosjektering av vegprosjekter er videreført og utviklet. I tilknytning til bru-fornyingsprosjekter vurderes det fortløpende nye innovative løsninger som både reduserer kostnader og byggetid.

Det er videreført fokus på en forutsigbar og effektiv fylkeskommunal forvaltning. For å bidra til dette, vurderes det kontinuert utvikling i bruken av digitaliseringsløsninger for området.

Innenfor veginvesteringer har Trøndelag fylkeskommune generelt stor aktivitet. Parallelt skjer planlegging av prosjekter og utlysninger slik gjennomføringsevnen sikres opprettholdt også i 2023. Gjennom denne samlede investeringsporteføljen utvikles infrastrukturen på fylkesvegnettet slik infrastrukturen bidra til bolyst, livskvalitet og verdiskaping. Det søkes i enhver sammenheng å ha en balansert regional utvikling.

Med tanke på forutsigbar fremkommelighet er det innenfor bru-området dessverre en økning i antallet av bruer med høy skadegrad (12 – 16)<sup>4</sup>.

Innenfor Miljøpakken er det stor aktivitet både med tanke på pågående utbygging og planlegging av fremtidig utvikling av infrastrukturen. Dette gjelder ikke minst planlegging av Gateprosjektene og prosjekter innenfor hovednett sykkel. Begge områder der fylkeskommunen vil ivareta stor anleggsaktivitet som i vesentlig omfang vil bidra til måloppnåelse for Miljøpakken.

---

<sup>4</sup> Vegstrategi 2023-2032, [bruer med skadegrad](#)

## 1.5 Medarbeidere

*Strategisk mål:*

*Trøndelag fylkeskommune er en utviklingsorientert organisasjon med engasjerte og kompetente medarbeidere som samarbeider for å nå felles mål.*

### 1.5.1 Medarbeiderundersøkelsen

En medarbeiderundersøkelse er en strukturert kartlegging av ansattes opplevelse av viktige sider ved sin arbeidssituasjon; det som påvirker trivsel, engasjement og rammer for å gjøre en god jobb. En slik undersøkelse er viktig i arbeid med utviklingsorientert organisasjonsutvikling og arbeidsmiljø.

Det er gjennomført en medarbeiderundersøkelse blant alle ansatte i november 2022. Med en svarprosent på 84 % gir resultatet fra undersøkelsen et godt grunnlag for videre arbeid med utviklingen av organisasjonen.

Tabell 2: Resultater medarbeiderundersøkelse Trøndelag fylkeskommune 2018-2020-2022

Styringsperspektiv: Medarbeidere			
Trøndelag fylkeskommune er en utviklingsorientert organisasjon med engasjerte og kompetente medarbeidere som samarbeider for å nå felles mål.			
Jobbinnhold og engasjement	2018	2020	2022
Autonomi (opplevd selvstendighet)	4,0	4,0	4,1
Medarbeideres utvikling	4,1	4,0	4,1
Rolleforståelse	3,9	3,9	4,0
Balanse (Arbeidsbelastning)	3,6	3,5	3,6
Rammevilkår (Informasjon, arbeidsverktøy og kompetanse)	4,0	4,0	4,0
Engasjement	4,3	4,3	4,3
Ledelse og samarbeid	2018	2020	2022
Samarbeidsklima	3,9	3,9	4,0
Målorientert ledelse	3,9	3,9	3,9
Støttende ledelse	3,9	4,0	4,0
Utviklingsorientert ledelse	3,9	3,9	4,0
Strategiske forhold og gjennomføringsevne	2018	2020	2022
Endring og innovasjon	3,8	3,8	3,9
Brukerorientering	4,0	3,9	4,0
Gjennomføring	3,8	3,7	3,8
Helhet	3,6	3,6	3,6
Uønsket atferd	2018	2020	2022
Utsatt for Mobbing og trakassering	4,9 %	3,7 %	4,0 %
Utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet	0,9 %	0,7 %	1,0 %
Utsatt for trusler	2,9 %	2,6 %	2,0 %
Utsatt for vold	1,5 %	0,9 %	1,0 %
Sykefravær	2018	2020	2022
Langtids sykefravær	Kommenteres særskilt i kapittel 1.7		
Korttids sykefravær			

Skalaen går fra 1-5. Score under 3,5 er indikasjon på at det er negativ opplevelse av indikatoren. Det er ingen suksessfaktor på overordnet nivå som er under 3,6, men enkeltspørsmål har lavere score.

Sammenlignet med 2018 og 2020 har resultatene overordnet holdt seg stabile. Spørsmål knyttet til autonomi (opplevd selvstendighet), medarbeideres utvikling og utviklingsorientert ledelse oppnår litt høyere vurderinger enn i 2020. Det samme gjør rolleforståelse samt samarbeidsklima.

En høy andel av de ansatte i fylkeskommunen opplever å ha innflytelse på sin arbeidssituasjon og kan planlegge sitt arbeid selv. Mange opplever også et støttende arbeidsmiljø; både fra kollegaer og nærmeste leder.

Som i 2018 og 2020 er det utfordringer knyttet til balanse og helhet. For balanse forekommer det tilfeller av medarbeidere som rapporterer om høyt stressnivå på tvers av alle grupper i fylkeskommunen. Nesten 1 av 3 rapporterer om et høyt stressnivå. I noen enheter er det et veldig høyt stressnivå og det bør jobbes målrettet mot disse for å redusere ubehagelig stress. Det har likevel vært en liten økning fra 2020 for balanse som tema. Helhet er uendret for alle disse årene.

Engasjement og gjennomføringsevne er viktige faktorer for å oppnå gode resultater i en virksomhet. Andelen høyt engasjerte medarbeidere i fylkeskommunen er stabilt høyt. Gjennomføringsevnen er på et noe lavere nivå enn engasjement, men scorer til gjengjeld litt høyere i 2022 enn i 2020.

Både endring og innovasjon, brukerorientering og gjennomføring har en liten økning fra 2020. Opplevelse av godt samarbeid og graden av brukerorientering er noe som skiller enheter med høy gjennomføringsevne fra de med lav gjennomføringsevne. Det å fremme kunnskaps- og informasjonsdeling samt involvering av brukere vil kunne ha positive effekter for gjennomføringsevnen i fylkeskommunen.

Fylkeskommunen har nullvisjon for mobbing, trakassering, trusler og vold. Likevel er det noen flere som opplever å bli utsatt for uønsket adferd i 2022 sammenlignet med 2020. Av de 4 % ansatte som har opplevd å bli utsatt for mobbing og trakassering, rapporterer 55 % om at de har vært utsatt for dette fra kolleger og 30% fra overordnede, mens resten er fra eksterne (pasient, elev/foresatt, publikum, samarbeidspartner). Av de 1 % ansatte som er utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, rapporterer 56 % at de har opplevd det fra eksterne, mens 54 % har blitt utsatt for dette fra overordnede eller kolleger.

Av de 1 % (47) ansatte som svarer at de er utsatt for trusler eller vold på jobb, har 94 % vært utsatt for vold fra eksterne. Det er 2 % ansatte som er utsatt for trusler, 32 % av truslene kommer fra kolleger eller overordnede og 78 % fra eksterne.

6 % sier de har hatt sykefravær som de mener skyldes forhold ved arbeidsplassen. Det oppgis forskjellige årsaker, men arbeidsbelastning er den årsaken som flest oppgir som årsak til sykefraværet.

Partssamarbeidet er viktig i arbeid med organisasjonsutvikling og arbeidsmiljø. Rapporten fra medarbeiderundersøkelsen behandles i hovedarbeidsmiljøutvalget (HAMU) og i informasjons- og drøftingsmøter hvor både verneombud og tillitsvalgte involveres i oppfølgingen med utarbeidelse av tiltak og oppfølging av disse.

### 1.5.2 Likestilling og diskriminering

Sosial bærekraft betinger at grunnleggende menneskelige behov er dekket. Trøndelag fylkeskommune jobber for å utjevne forskjeller mellom mennesker og å gi alle mulighet til deltagelse i arbeids- og samfunnsnivå. Målet er at alle i trøndersamfunnet, uansett kjønn, alder, funksjonsevne, hudfarge og kulturell bakgrunn skal ha like muligheter.

Trøndelag fylkeskommune startet i 2022 opp et arbeid for å sertifisere seg som arbeidsgiver i Likestilt arbeidsliv. I forbindelse med dette arbeidet er det utarbeidet forslag til handlingsplan som skal behandles i administrasjonsutvalget mars 2023. Forslaget til handlingsplan beskriver fylkeskommunens forsterkede innsats på syv områder. Disse områdene er direkte relatert til myndighetenes krav for aktivitets- og redegjørelsesplikten i likestillings- og diskrimineringsloven.

Likestillingsredegjørelsen (ARP) ligger som eget vedlegg til årsrapporten.

### 1.5.3 Varsling

Revisjon av varslingsrutinene i 2020 viste at varslingseffektiviteten i organisasjonen var noe lavere enn i arbeidslivet ellers. Det ble iverksatt flere tiltak for å gjøre varslingskanalen bedre kjent og for

å øke kunnskapen om varsling blant våre ansatte. Videoer som er utarbeidet av Arbeidstilsynet med informasjon om hva varsling er ligger tilgjengelig på varslingsområdet på intranettet. Et samlet rektorkollegium fikk opplæring i håndtering av varsel oktober 2022. Varslingsrutinen er tatt opp i ulike personalmøter.

Det er startet et arbeid med å få varslingsløsningen oversatt til sør-samisk. Innledende informasjon i løsningen er på plass, men store deler av prosedyren gjenstår på grunn av knapphet på oversetterressurser.

Det ble lagt inn tre spørsmål om varsling ved medarbeiderundersøkelsen i 2022. Resultatet viser at det fremdeles er for stor andel ansatte som ikke bekrefter tilfredsstillende kjennskap til interne varslingsrutiner.

Fylkeskommunen mottok 17 varsel i 2022, mot 14 i 2021. Noen av de meldte tilfellene faller utenom arbeidsmiljølovens regler for varsling, det kan for eksempel være et avvik. I 2022 gjaldt det 4 saker. Det er flest varslingstilfeller ved de videregående skolene. Utviklingen av varslingsaktiviteten i fylkeskommunen vises av tabellen under.

Tabell 3: Varslingsaktivitet 2019-2022

Varslingsaktivitet	2019	2020	2021	2022
Antall tilfeller meldt som varsel totalt for året	7	6	14	17
Antall tilfeller som faller inn under reglene for intern varsling	5	2	7	13
Antall tilfeller som ble meldt i digital varslingskanal	5	2	8	9
Antall tilfeller med anonym varslers/avsender	3	0	4	2

## 1.6 Økonomi

### *Strategisk mål:*

*Trøndelag fylkeskommune skal ha en bærekraftig økonomi og sikre at oppgavene blir løst gjennom optimal utnyttelse av ressursene.*

Trøndelag fylkeskommune har et positivt netto driftsresultat på 373,1 millioner kroner i 2022. Dette utgjør 3,7 % av brutto driftsinntekter, en nedgang fra 4,6 % i 2021. Hovedårsaken til et positivt resultat er høyere skatteinntekter, og at vi også fikk koronakompensasjon i 2022. Netto finanskostnader ble noe lavere enn budsjettert som følge av blant annet høyere renteinntekter. Det ble et betydelig mindreforbruk på tjenesteområdene, som blant annet skyldes gjenbevilgninger fra året før som ikke har blitt brukt. Det ble investert for 2,2 milliarder kroner i skoler og veier.

Nærmere beskrivelse av frie inntekter og netto finansutgifter i avsnitt 1.6.1. Resultatet på tjenesteområdene blir nærmere beskrevet i avsnitt 1.6.2.

## 1.6.1 Resultatvurdering

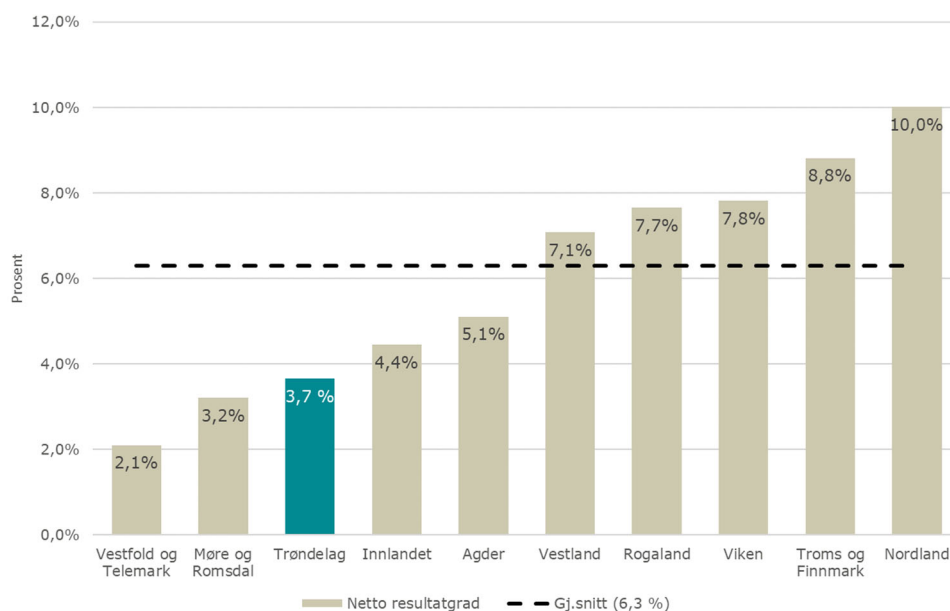
### Finansielle måltall og handlingsregler

Kommuneloven krever at vi forvalter økonomien slik at den økonomiske handleevnen blir ivaretatt over tid. Fylkestinget har vedtatt fem finansielle måltall og handlingsregler som skal bidra til langsiktig økonomisk styring.

Tabell 4: Finansielle måltall og handlingsregler for Trøndelag fylkeskommune

	Mål	Resultat 2022	Resultat 2021
<b>Finansielle måltall</b>			
Netto driftsresultat i % av brutto driftsinntekter	Minst 4,0 %	3,7 %	4,6 %
Fritt disposisjonsfond i % av brutto driftsinntekter	Minst 4,0 %	5,6 %	5,9 %
Gjeldsgrad i % av brutto driftsinntekter	Maksimalt 113,0 %	113,9 %	113,7 %
<b>Handlingsregler</b>			
Rentebufferfond i % av usikret lånegjeld	3 % - max 200 millioner	2,9 %	3,0 %
Finansutgifter i % av brutto driftsinntekter	Maksimalt 8,0 %	6,8 %	6,8 %

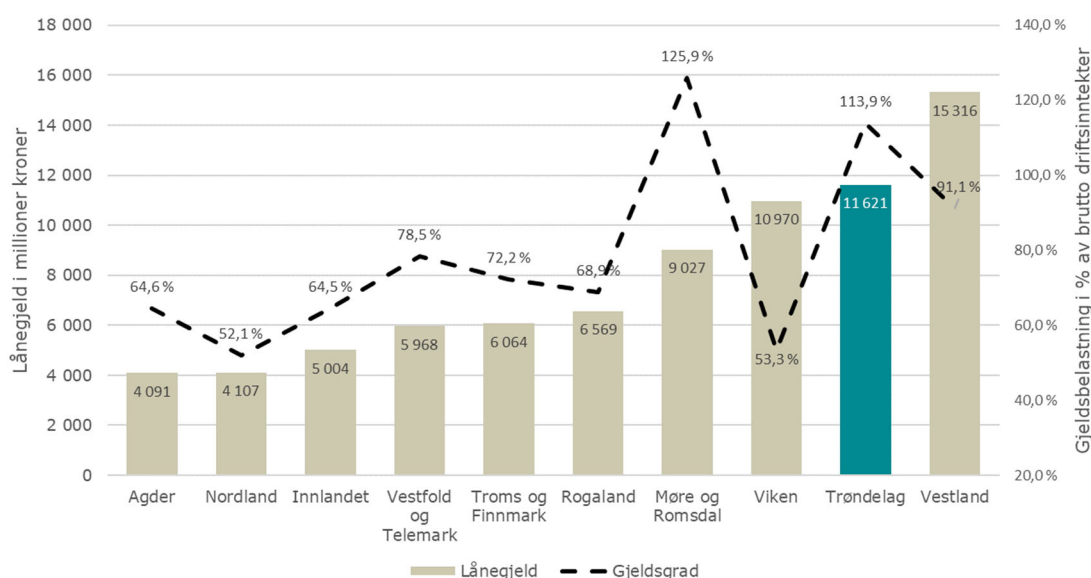
Netto driftsresultat i prosent av driftsinntekt i 2022 er 3,7 %. Dette er et noe svakere resultat enn forrige års driftsresultat på 4,6 %. Gjennomsnittlig netto driftsresultatet for fylkeskommunene i 2022 er 6,3 %, som er en nedgang fra 7,4 % i 2021.



Figur 1: Netto driftsresultat i prosent av sum driftsinntekter, alle fylkeskommuner

Trøndelag fylkeskommune har et disposisjonsfond på 1,5 milliarder kroner per 31.12.2022. Dette er frie midler, men fylkestinget har reservert deler av disposisjonsfondet til bestemte formål. Den andelen som ikke er forbeholdt bestemte formål kalles her «fritt disposisjonsfond» (frie midler uten bindinger fra fylkestinget), og den skal helst være 4 % av brutto driftsinntekter eller høyere. Ved utgangen av 2022 var «fritt disposisjonsfond» 572 millioner kroner og utgjorde 5,6 % av brutto driftsinntekter på 10,2 milliarder kroner.

Gjeldsgraden endte på 113,9 % av brutto driftsinntekter. Gjelden ved utgangen av 2022 er 11 621 millioner kroner. Måltall for gjeldsgrad er vedtatt til maksimalt 113 % av brutto driftsinntekter. Måltallet vårt tilsier en lånegjeld på 11 533 millioner kroner. Sammenlignet med øvrige fylkeskommuner har Trøndelag høy lånegjeld.



Figur 2: Gjeldsgrad og lånegjeld per 31.12.2022, alle fylkeskommuner

Handlingsregelen for rentebufferfond gir et «tak» på 3 % av den andelen av låneporteføljen som ikke er sikret, eller maksimalt 200 millioner kroner. Lånegjelden i lånefondet utgjorde pr 31. desember 11,7 milliarder kroner. Sikrede lån utgjorde 5,4 milliarder kroner (46 %) og usikrede lån 6,3 milliarder kroner (54 %). Det er i 2022 ikke avsatt midler til rentebufferfondet. Fondets størrelse ved utgangen av året var i overkant av 180 millioner kroner eller 2,9 % av andelen lånegjeld som ikke er sikret. Beløpet på fondet er i tråd med handlingsregelen.

Handlingsregelen for finansutgifter er å bevisstgjøre hvor stor andel av våre tilgjengelige inntekter som går med til å dekke finanskostnader. Perspektivet er at å låne penger er å forbruke nå, på bekostning av fremtiden. Handlingsregelen sier at maksimalt 8 % av brutto driftsinntekter skal gå til dekning av finansutgiftene. I 2022 utgjorde finanskostnadene 6,8 % av brutto driftsinntekter. Finansutgiftene økte med 65,7 millioner kroner fra 2021 til 2022.

## Driftsregnskapet

I dette avsnittet gir vi en litt nærmere beskrivelser av driftsinntektene og -utgiftene.

Tabell 5: Økonomisk oversikt drift

Tall i 1000 kroner	Regnskap 2022	Opprinnelig budsjett 2022	Regulert budsjett 2022	Avvik 2022	Regnskap 2021
<b>Driftsinntekter</b>					
Rammetilskudd	-4 159 577	-4 053 895	-4 156 134	3 443	-4 268 745
Inntekts- og formuesskatt	-3 470 519	-3 061 568	-3 443 268	27 251	-3 164 642
Eiendomsskatt	0	0	0	0	0
Andre skatteinntekter	0	0	0	0	-15 049
Andre overføringer og tilskudd fra staten	-383 948	-30 000	-373 497	10 452	-247 904
Overføringer og tilskudd fra andre	-1 905 528	-1 459 225	-1 581 954	323 574	-1 847 932
Brukerbetalinger	-79 169	-106 699	-84 499	-5 330	-81 479
Salgs- og leieinntekter	-208 086	-204 615	-197 062	11 024	-198 410
<b>Sum driftsinntekter</b>	<b>-10 206 827</b>	<b>-8 916 002</b>	<b>-9 836 413</b>	<b>370 414</b>	<b>-9 824 160</b>
<b>Driftsutgifter</b>					
Lønnsutgifter	2 736 986	2 533 656	2 734 690	-2 295	2 609 887
Sosiale utgifter	728 083	737 456	758 569	30 485	702 508
Kjøp av varer og tjenester	4 410 819	3 799 926	4 425 133	14 314	4 201 811
Overføringer og tilskudd til andre	1 368 236	1 128 044	1 475 200	106 965	1 273 907
Avskrivninger	742 700	0	742 700	0	727 083
<b>Sum driftsutgifter</b>	<b>9 986 824</b>	<b>8 199 083</b>	<b>10 136 293</b>	<b>149 469</b>	<b>9 515 196</b>
<b>Brutto driftsresultat</b>	<b>-220 003</b>	<b>-716 919</b>	<b>299 880</b>	<b>519 883</b>	<b>-308 963</b>
<b>Finansinntekter/Finansutgifter</b>					
Renteinntekter	-78 820	-29 442	-41 042	37 778	-39 204
Utbytter	-17 723	-1 623	-16 623	1 100	-1 625
Gevinster og tap på finansielle omløpsmidler	-10 223	0	-3 000	7 223	-2 955
Renteutgifter	249 505	270 988	272 198	22 693	192 276
Avdrag på lån	446 890	444 140	446 890	-1	438 442
<b>Netto finansutgifter</b>	<b>589 630</b>	<b>684 063</b>	<b>658 423</b>	<b>68 793</b>	<b>586 934</b>
Motpost avskrivninger	-742 700	0	-742 700	0	-727 083
<b>Netto driftsresultat</b>	<b>-373 074</b>	<b>-32 857</b>	<b>215 602</b>	<b>588 676</b>	<b>-449 113</b>
<b>Disponering eller dekning av netto driftsresultat:</b>					
Overføring til investering	327 836	8 078	242 144	-85 692	124 736
Avsetninger til bundne driftsfond	320 635	0	10 030	-310 606	374 640
Bruk av bundne driftsfond	-269 299	-9 619	-11 161	258 138	-309 005
Avsetninger til disposisjonsfond	280 177	60 353	280 177	0	258 742
Bruk av disposisjonsfond	-286 276	-25 955	-736 792	-450 516	0
Dekning av tidligere års merforbruk	0	0	0	0	0
<b>Sum disponeringer eller dekning av netto driftsresultat</b>	<b>373 074</b>	<b>32 857</b>	<b>-215 602</b>	<b>-588 676</b>	<b>449 113</b>
<b>Fremført til inndekning i senere år (merforbruk)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

### Driftsinntekter og driftsutgifter

Sum driftsinntekter i 2022 er 10,2 milliarder kroner. De frie inntektene utgjør 7,6 milliarder kroner av dette. De frie inntektene er rammetilskudd, skatteinntekter og inntektsutjevning av skatteinntektene.

Andre inntekter som inngår i sum driftsinntekter er andre overføringer og tilskudd fra staten, overføringer og tilskudd fra andre, brukerbetalinger og salgs- og leieinntekter. Merinntekt og avvik mellom regnskap og revidert budsjett for sum driftsinntekter er 370 millioner kroner. Øremerkede tilskudd og refusjon fra staten utgjør til sammen en merinntekt på 355 millioner kroner.

Brutto driftsutgifter ble på 10 milliarder kroner, som er 149 millioner kroner lavere enn budsjettet. Lønn og sosiale utgifter utgjør 34,7 % av brutto driftsutgifter. Driftsutgiftene er knyttet til de ulike tjenestemåtene og blir nærmere omtalt i avsnitt 1.6.2.

### Frie inntekter

For de frie inntektene er det i 2022 en merinntekt på 30,7 millioner kroner. For skatteinntekter og skatteutjevning er det en netto merinntekt 8,0 millioner kroner. Merinntekt for rammetilskuddet er 22,7 millioner kroner.



Tabell 6: Frie inntekter 2022 og endringer 2021-2022

Tall i 1000 kroner	Regnskap 2022	Revidert budsjett 2022	Avvik 2022	Regnskap 2021	Endring 2021-2022
Rammetilskudd	-3 788 719	-3 765 986	22 733	-3 958 054	-4,3 %
Skatteutjevning	-370 858	-390 148	-19 290	-310 690	19,4 %
Skatteinntekter	-3 470 519	-3 443 268	27 251	-3 179 689	9,1 %
<b>Sum frie inntekter (generelle driftsinntekter)</b>	<b>-7 630 096</b>	<b>-7 599 402</b>	<b>30 694</b>	<b>-7 448 433</b>	<b>2,4 %</b>

Vi har i løpet av året økt anslaget for frie inntekter med 483,9 millioner kroner, fra opprinnelig budsjett til revidert budsjett. Anslag for skatt og skatteutjevning har vi økt med 499,2 millioner kroner. Anslag for rammetilskudd har vi redusert med 15,3 millioner kroner.

I tertialrapport 1 (fylkestingssak 38/22) ble anslag for skatt og skatteutjevning betydelig oppjustert. Årsaken til økningen var i stor grad økt restskatt på grunn av utbytteuttak i 2021. Anslag på skatt og skatteutjevning ble også oppjustert i tertialrapport 2 og sak om nysaldert statsbudsjett (fylkestingssak 66/22 og 88/22). Begrunnelse for økningen var høy skatteinngang høsten 2022.

Staten valgte imidlertid å dra inn betydelige deler av den økte skatteinngangen, ved en reduksjon i rammetilskuddet med 209,7 millioner kroner. Den økte skatteinngangen, korrigert for inndragning av rammetilskudd, har vi brukt til styrking av tjenesteområde fylkesvei, avsetning til disposisjonsfond og overføring fra drift til investeringer.

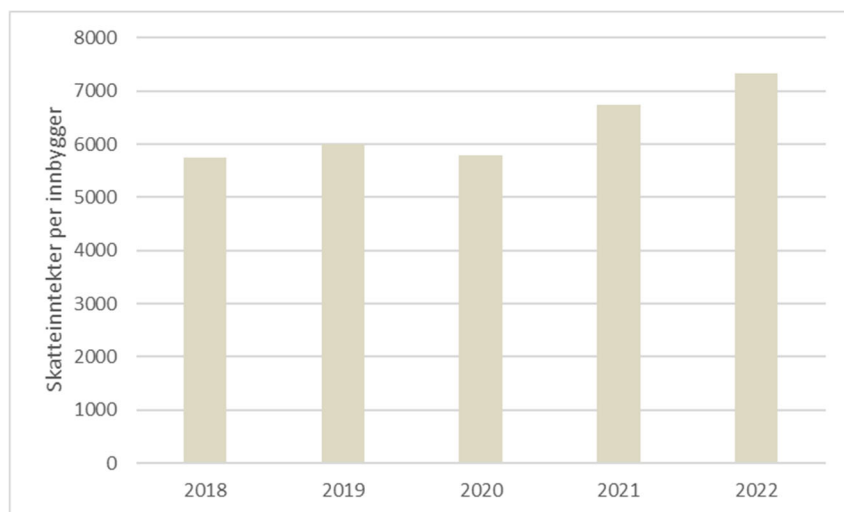
Staten har også økt rammetilskuddet på grunn av styrking til tannhelse, kompensasjon reduserte fergetakster og gratis ferje og koronakompensasjon, og til sammen utgjør dette 217,2 millioner kroner for Trøndelag fylkeskommune.

Staten tildelte de siste koronakompensasjonene på slutten av året og Trøndelag fylkeskommune mottok 22,7 millioner kroner. Vi har ikke budsjettert med dette. Dette blir da en merinntekt for rammetilskuddet for 2022.

#### Utvikling skatteinntekter

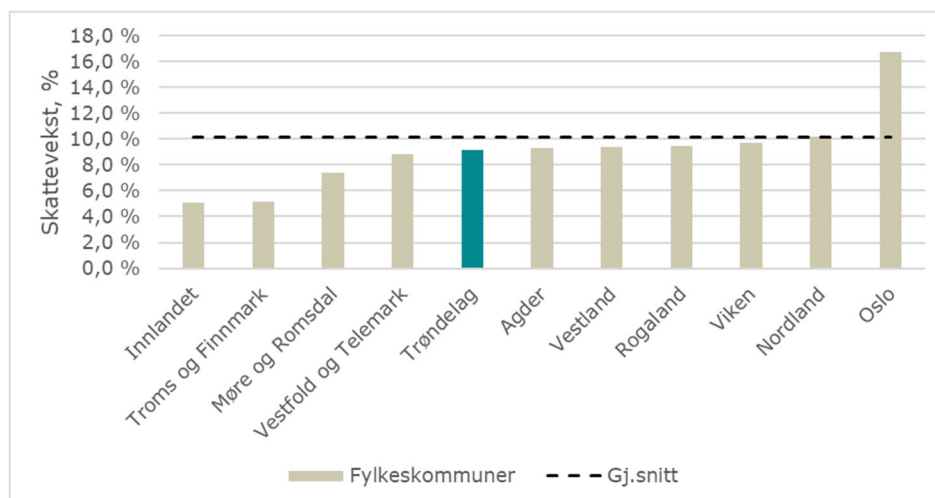
Skatteveksten i 2022 for alle fylkeskommuner (inkludert Oslo) er på 10,2 %. For Trøndelag fylkeskommune er veksten på 9,1 %. Mye av den økte skatteinngangen skyldes økt restskatt på grunn av store utbytteuttak i 2021. Dette er ekstraordinære inntekter for 2022.

Skatteinntektene har økt mye siden 2020. I 2020 var det en nedgang i skatteinntektene på grunn av virkningene av koronapandemien. I 2021 ble det økte skatteinntekter, delvis på grunn økt skattøre til fylkeskommunene. Men en høy skattevekst mot slutten av året bidro også til uventet stor skatteinngang i 2021. Ekstraordinære skatteinntekter og gode konjunkturer også i 2022 innebærer to år med høy skattevekst. I Trøndelag er skatt per innbygger 26 % høyere i 2022 enn i 2020.



Figur 3: Skatteinntekter per innbygger Trøndelag fylkeskommune 2018 – 2022

Oslo skiller seg ut med veldig høy skattevekst, mens Innlandet og Troms og Finnmark skiller seg ut med lav vekst. Trøndelag har skatteinntekter per innbygger noe under landsgjennomsnittet. Den store skatteveksten har derfor også gitt en stor økning i skatteutjevningen.



Figur 4: Vekst i skatteinntekter alle fylkeskommuner i 2022

## Netto finansutgifter

Tabell 7: Finansinntekter og finansutgifter

Tall i 1000 kroner	Regnskap 2022	Opprinnelig budsjett 2022	Revidert budsjett 2022	Avvik 2022	Regnskap 2021
<b>Finansinntekter/Finansutgifter</b>					
Renteinntekter	-78 820	-29 442	-41 042	37 778	-39 204
Utbytter	-17 723	-1 623	-16 623	1 100	-1 625
Gevinster og tap på finansielle omløpsmidler	-10 223	0	-3 000	7 223	-2 955
Renteutgifter	249 505	270 988	272 198	22 693	192 276
Avdrag på lån	446 890	444 140	446 890	0	438 442
<b>Netto finansutgifter</b>	<b>589 630</b>	<b>684 063</b>	<b>658 423</b>	<b>68 793</b>	<b>586 934</b>

Netto finansutgifter ble på 589,6 millioner kroner, som er 68,8 millioner kroner lavere enn budsjettet. Renteinntektene ble 37,8 millioner kroner høyere enn budsjettet. Budsjettet ble økt med 11 millioner kroner i tertialrapport 2, men rentene ble høyere enn anslått på grunn av brattere rentekurve og god likviditet på slutten av året.

På tross av den høye renteøkningen ble renteutgiftene 22,7 millioner kroner lavere enn budsjettet, noe som utgjør et avvik på 8 % av revidert budsjett. Dette skyldes blant annet at økt låneopptak ble gjort i siste halvår. Totalt gjeldsnivå, som er grunnlaget for renteutgiftene, var derfor lavere enn hva det var budsjettet med i store deler av året. På de fleste lån og obligasjoner har vi kvartalsvis renteregulering. Dette gir også en senere effekt av rentendringer.

Det ble betalt 446,9 millioner kroner i avdrag som er i henhold til budsjett. Det er betalt 87,8 millioner kroner mer enn minimumsavdraget.

## Disponering eller dekning av netto driftsresultat

Netto driftsresultat anvendes til overføring til investeringer og annen netto avsetning til fond. I samsvar med regnskapsforskriften skal driftsregnskapet avsluttes i 0 på bunntlinjen. Dette betyr at et positivt netto driftsresultat skal elimineres (disponeres) i årsavslutningen.

Elimineringen gjøres ved at budsjettet bruk av disposisjonsfond ikke gjennomføres. Mye av budsjettet bruk av disposisjonsfond skyldes at mindreforbruket fra 2021 gjenbevilges i 2022. Og gjenbevilgningen gjøres ved bruk av disposisjonsfond. Etter at overføringer til investeringer og bruk og avsetning av fond er ført i henhold til vedtatt budsjett og regler, var det et mindreforbruk på 450,5 millioner kroner. Bruk av disposisjonsfond ble derfor strøket med tilsvarende beløp.

### Overføring fra drift til investering

Det ble i 2022 overført 327 millioner kroner fra drift til investering.

Det er gjort administrative budsjettendringer på overføring fra drift til investering, dette gjelder blant annet kjøp av kjøretøy eller utstyr ved våre videregående skoler og tannklinikker. De aktuelle seksjonene og skolene overfører midler fra driftsbudsjettene sine for å finansiere de investeringene som er gjort. Avdeling veg har overført belønningsmidler fra drift til ulike investeringsprosjekter innenfor miljøpakken. Disse midlene er ikke budsjettetert og utgjør et avvik mellom regnskap og budsjett på 16 millioner kroner i 2022.

### Netto avsetninger fond

Netto avsetning til fond ble 45 millioner kroner, som er et avvik i forhold til budsjett på 503 millioner kroner.

Tabell 8: Avsetning til fond

Tall i 1000 kroner	Regnskap 2022	Opprinnelig budsjett 2022	Revidert budsjett 2022	Avvik 2022	Regnskap 2021
Avsetninger til bundne driftsfond	320 635	0	10 030	-310 606	374 640
Bruk av bundne driftsfond	-269 299	-9 619	-11 161	258 138	-309 005
Avsetninger til disposisjonsfond	280 177	60 353	280 177	0	258 742
Bruk av disposisjonsfond	-286 276	-25 955	-736 792	-450 516	0
<b>Netto avsetning fond</b>	<b>45 238</b>	<b>24 779</b>	<b>-457 746</b>	<b>-502 984</b>	<b>324 377</b>

### Bundne driftsfond

Det er avsatt 320,6 millioner kroner og brukt 269,3 millioner kroner fra bundne driftsfond. Dette er midler som er mottatt til bestemte formål innenfor ulike tjenesteområder. Det er tjenesteområdene kollektivtrafikk og opplæring som har de største avsetningene på henholdsvis 120 millioner kroner og 126 millioner kroner. Dette er eksterne midler som er tildelt til bestemte formål og øremerkede midler fra staten, som blant annet prosjekt for samfunnskontrakt for flere læreplaner, fullføringsprosjektet, belønningsmidler, bredbåndsmidler og fremtidens hurtigbåt.

Ved utgangen av året er saldo på bundne driftsfond 796,7 millioner kroner. Dette er en økning på 51,3 millioner kroner fra 2021.

### Disposisjonsfond

Det er avsatt 280 millioner kroner og brukt 286 millioner kroner fra disposisjonsfond, som gir en reduksjon på 6 millioner kroner fra 2021.

Ved utgangen av året er saldo på disposisjonsfondet 1 510 millioner kroner. Hele disposisjonsfondet er frie midler, men fylkestinget har tidligere satt av midler på disposisjonsfondet til spesielle formål.

Nedenfor er det en oversikt over de ulike formål fylkestinget har avsatt midler til og hvordan saldoen har endret seg fra 2021 til 2022. Frie ubundne midler inneholder også mindreforbruket på avdelingene. I 2021 utgjorde mindreforbruket på avdelingene 502 millioner kroner og i 2022 403 millioner kroner. Frie ubundne midler uten mindreforbruk på avdelingene er derfor 572 millioner kroner i 2022. Tilsvarende tall for 2021 var 582 millioner kroner.

Tabell 9: Fordeling av midler på disposisjonsfond

<b>Disposisjonsfond</b>		
Tall i 1000 kroner	31.12.2021	31.12.2022
Frie ubundne midler	1 084 103	975 487
Rentefond	180 052	180 052
Konsesjonskraft	4 654	4 654
Samferdselsfond	23 789	13 789
Opplæringsfond	23 733	18 053
Regionalt utviklingsfond	31 482	0
Marint utviklingsfond	115 371	0
Regionalt næringsutviklingsfond		195 620
Tunnelsikkerhet	35 543	36 949
Innovasjonsfond samferdsel	4 939	4 939
NOx-fond	5 532	5 532
Bergkunstreisen	7 400	7 400
Grønn skipsfart		38 024
Grønt investeringsfond		10 000
Styrkingstiltak for elever pga streik		20 000
<b>Sum disposisjonsfond</b>	<b>1 516 599</b>	<b>1 510 500</b>

### 1.6.2 Driftsregnskap tjenesteområder

Sum netto bevilgninger drift ble 6,8 milliarder kroner i 2022. Det gir et mindreforbruk på 494,9 millioner kroner samlet for alle tjenesteområdene før overføringer til investeringer og netto avsetninger til bundne fond. Tabellen viser fordelingen på hvert tjenesteområde.

Tabell 10: Bevilgningsoversikt tjenesteområder

Tall i 1000 kroner	Regnskap 2022	Opprinnelig budsjett 2022	Regulert budsjett 2022	Avvik 2022	Regnskap 2021
<i>Netto driftsutgifter pr. enhet</i>					
Politisk styring og kontrollorganer	60 892	59 915	64 382	3 490	60 229
Administrasjon og adm.lokaler	372 962	327 102	370 774	-2 188	265 858
Opplæring	3 111 523	3 201 778	3 414 036	302 513	3 028 749
Tannhelse	276 624	260 158	290 730	14 106	286 642
Nærings- og bostedsutvikling	195 210	154 253	250 149	54 939	140 904
Fylkesveger	1 156 191	917 681	1 122 645	-33 546	1 035 236
Kollektivtrafikk	1 323 598	1 248 440	1 450 033	126 435	1 340 264
Kulturaktivitet	268 387	259 216	297 600	29 213	288 014
Finansiering	-1	0	0	1	0
<b>Sum tjenesteområder</b>	<b>6 765 386</b>	<b>6 428 544</b>	<b>7 260 349</b>	<b>494 963</b>	<b>6 445 896</b>

### Tjenesteområde politisk styring og kontrollorganer

Tjenesteområde politisk styring og kontrollorganer gjelder politisk virksomhet og revisjon. 8 millioner kroner av budsjettet gjelder revisjon, det vil si revisjonstjenester og kontrollkomiteen.

For tjenesteområdet er det et mindreforbruk på 3,5 millioner kroner. 3,4 millioner kroner av dette gjelder politisk virksomhet. Det er et mindreforbruk til lønn og sosiale kostnader og kjøp av varer og tjenester. For overføringer til politiske partier er det merforbruk. Mindreforbruk for revisjon er 0,1 millioner kroner.

### Tjenesteområde administrasjon og adm. lokaler

For tjenesteområde er det merforbruk på 2,2 millioner kroner, før avsetninger, finansutgifter, bruk/avsetning fond og statlige tilskudd på til sammen 1,4 millioner kroner. Pensjonsavregning ved årets slutt regnskapsføres på tjenesteområdet og gir et merforbruk på 54,9 millioner kroner. Pensjonsavregningen omtales i avsnitt 1.6.3.

For tjenesteproduksjonen gir dette et mindreforbruk på 53,7 millioner kroner.

Tjenesteområde administrasjon og adm. lokaler gjelder i hovedsak for avdeling økonomi og digitalisering og avdeling organisasjon, eiendom og tannhelse. Mindreforbruket for disse to avdelingene er til sammen 51,0 millioner kroner.

Felles for begge avdelingene er besparelser på grunn av utsatte prosjekter. Det rapporteres også besparelser på grunn av lavere energiutgifter, etterslep vedlikehold, lavere kostnader på drift av egne bygg som følge av at vi har overtatt selv, mindre utgifter til reiser, møter og andre aktiviteter. Enkelte seksjoner melder også et mindreforbruk på lønn på grunn av vakante stillinger og ikke budsjetterte refusjoner fra NAV i løpet av året.

Øvrig mindreforbruk for tjenesteområdet er på regionalt folkehelsearbeid i avdeling kultur og folkehelse, 2,5 millioner kroner, og i avdeling samferdsel, 0,4 millioner kroner.

Utgifter til folkehelsearbeid skal regnskapsføres på tjenesteområdet. Merinntekt på 0,4 millioner kroner på avdeling samferdsel er knyttet til taxiløyver. Slike inntekter skal regnskapsføres på tjenesteområdet.

### **Tjenesteområde opplæring**

For tjenesteområde opplæring er det et mindreforbruk på 302,5 millioner kroner, før avsetninger, finanskostnader og bruk/avsetning fond, overføringer til investering, netto finansutgifter og tilskudd fra staten utgjør til sammen 33,5 millioner kroner. Dette gir et mindreforbruk på 269 millioner kroner. Av dette er 166,4 millioner kroner mindreforbruk i avdeling utdanning (seksjoner og skoler). Seksjonene i avdeling utdanning har et mindreforbruk på 75,5 millioner kroner. En betydelig del av dette mindreforbruket gjelder en planlagt tilbudsreserve. Det er også et mindreforbruk på 5 millioner kroner til elev-PCer. Dette er uforutsigbare utgifter.

De videregående skolene har et mindreforbruk på 99 millioner kroner. Mindreforbruk for skolene på tjenesteområde utdanning er redusert fra 132,5 millioner kroner i 2021. Det betyr at skolene i større grad enn tidligere nå bruker av oppsparte midler fra tidligere år. Dette kommer delvis av innkjøp av utstyr, samt overføring til investeringer. Flere skoler rapporterer at de har benyttet oppsparte midler til å tilpasse seg elevtallsendringer.

Høyere yrkesfaglig opplæring (THYF) har et merforbruk på 8,1 millioner kroner. I 2021 hadde THYF et mindreforbruk på 0,1 millioner kroner.

Andre budsjettposter på tjenesteområdet er midler til eiendomsdrift (skolebygg), IKT, bedriftsintern opplæring (BIO-ordning), elev- og lærlingeombud, samt resultat av årsavregning pensjon.

For eiendomsdrift er det et mindreforbruk på 10,9 millioner kroner på tjenesteområdet.

For IKT er det et merforbruk på tjenesteområde opplæring på 1,8 millioner kroner og elev og lærlingeombudene har et merforbruk på 0,3 millioner kroner.

Årsavregning pensjon gir en merinntekt på 93,8 millioner kroner. Årsavregning pensjon regnskapsføres på ansvarsområde finans, men fordeles på tjenesteområde etter andel lønnsmasse.

### **Tjenesteområde tannhelse**

For tjenesteområde tannhelse er det et mindreforbruk på 14,1 millioner kroner, før avsetninger til bundne, finanskostnader og bruk/avsetning fond og finansutgifter utgjør på 0,3 millioner kroner. Mindreforbruket på tannhelse etter dette ble 13,8 millioner kroner.

Enighet om statsbudsjettet for 2022 gav økt rammetilskudd grunnlagt i 50 % rabatt til 21-22 åringer og generell styrking av tannhelsetilbudet. For Trøndelag fylkeskommune utgjorde dette til sammen 25,2 millioner kroner. Nysaldert statsbudsjett høsten 2022, ga tildeling av koronakompensasjon (rammetilskudd) til tannhelse. For Trøndelag fylkeskommune utgjorde dette 6,2 millioner kroner.

Mindreforbruket for 2022 kan knyttes til vakante stillinger og styrking av budsjettet med koronakompensasjonen. I tillegg kommer reduserte kostnader av pensjonsavregningen ved årets slutt på 5,3 millioner kroner.

### **Tjenesteområde nærings- og bostedsutvikling**

For tjenesteområde næring og bostedsutvikling er det et mindreforbruk på 54,9 millioner kroner. Netto bruk av bundne fond, netto finansutgifter og tilskudd fra staten utgjør en merinntekt på 17,7 millioner kroner. Det reelle mindreforbruket på tjenesteområdet etter dette er 72,6 millioner kroner.

Av vesentlige avvik er 14,4 millioner kroner relatert til utsatt og redusert aktivitet på prosjekter. 9 millioner kroner av dette er prosjekter som omhandler klima og miljø og som vil settes i drift i løpet av 2023 og 2024. Vakanser og redusert reise og utviklingstiltak har bidratt med 17,2 millioner kroner i mindreforbruk. I dette ligger og ubenyttet gjenbevilgning fra 2021 på 10 millioner kroner.

Det ble lavere aktivitet på bredbåndsutbygging i 2022 enn hva som var forutsatt da flertallet av aktuelle utbyggingsområder var dekket eller ville bli dekket av Telenors mobilnett. I disse områdene ville utbyggingsstøtte være i strid med statsstøtteregler. Kun 6 av 48 prosjekter i utlysningen kunne tildeles kontrakt og dette resulterte i et mindreforbruk på 24,8 millioner kroner. Øvrige områder som ladeinfrastruktur hadde mindreforbruk på 2 millioner kroner og godsprosjekter 0,5 millioner kroner.

### **Tjenesteområde fylkesveg**

For tjenesteområde fylkesveg er det et merforbruk på 33,5 millioner kroner. Bruk av bundne fond og overføring til investering utgjør merforbruk på 30 millioner kroner. Det reelle merforbruket på tjenesteområdet er 3,6 millioner kroner.

På grunn av ekstraordinær prisvekst og flomskader etter ekstremvær ble tjenesteområde styrket med 218 millioner kroner i 2022. Tilleggsbevilgninger gjennom året har bidratt til å muliggjøre håndteringen av kostnadsutviklingen innenfor driftsområdet samtidig som man har klart å øke vedlikeholdsandelen innenfor driftsbudsjettet.

Merforbruket skyldes at drift og vedlikehold av fylkesveg ble 17,4 millioner kroner dyrere enn budsjettet som følge av blant annet vintervedlikehold, forsikringsoppgjør etter skader og at sluttoppgjør for avsluttet driftskontrakt ble noe høyere enn antatt. I tillegg ble det lagt større mengde med asfalt som følge av ras og flom på slutten av året som også medførte tilleggsbestillinger på vegoppmerking.

Vi hadde et mindreforbruk på driftsutgifter av vegadministrasjonen på 12,5 millioner kroner som følge av god kostnadskontroll, men også vakante stillinger og noe forskjøvet IKT-drift og utvikling. Noen av tiltakene i handlingsprogrammet til Trafikksikkerhetsutvalget i Trøndelag (FTU) er utsatt til 2023, og det medfører et mindreforbruk på 0,8 millioner kroner.

### **Tjenesteområde kollektivtrafikk**

For tjenesteområde kollektivtrafikk er det et mindreforbruk på 126,4 millioner kroner. Netto avsetning til bundne fond utgjør 55,5 millioner kroner. Det reelle mindreforbruket etter dette er 70,9 millioner kroner.

Mindreforbruket skyldes flere forhold innenfor kollektivområdet. Rest omstillingsmidler korona utgjør et mindreforbruk på 15,8 millioner kroner. Det er 9,8 millioner kroner som knytter seg til nullpunktsforpliktelsen vi har i miljøpakkeområdet. Det er flere pågående prosjekter som strekker seg over flere år og som har et samlet mindreforbruk på 15,1 millioner kroner ved årets slutt.

Det er avsatt 7,4 millioner kroner til grønn skipsfart, og dette er midler som skal benyttes til etablering av infrastruktur og klimabonus i forbindelse med nytt hurtigbåtanbud i 2024. Det er 6 millioner kroner i ubenyttede driftsmidler på ferjesambandene Ytterøya og Øyrekka.

I tillegg er det noe mindreforbruk på TT-ordningen og administrasjon av kollektivtrafikkområdet.

### **Tjenesteområde kulturaktivitet**

For tjenesteområde kulturaktivitet er det et mindreforbruk på 29,2 millioner kroner. Netto avsetninger til bundne fond, overføring til investering og finansinntekter utgjør et avvik på 0,2 millioner kroner.

25 millioner kroner av mindreforbruket gjelder avdeling kultur og folkehelse. Mindreforbruk på lønn og sykepengerefusjon, mindre reiseaktivitet, samt interne utviklingstiltak enn budsjettert utgjør om lag 16,5 millioner kroner. Mindreforbruk på virkemidler er om lag 7,6 millioner kroner. Noe av dette skyldes utsatt og/eller avlyst aktivitet, i tillegg til akkumulert mindreforbruk fra tidligere år blant annet på grunn av koronapandemien. Mange av de utsatte tiltakene vil bli iverksatt i 2023.

4 millioner kroner av mindreforbruket gjelder seksjon kulturminner i avdeling plan, næring og kulturminner. Mindreforbruket her bunner i redusert aktivitet i prosjektet Bergkunstreisen som utgjør 3,3 millioner kroner.

Det er et merforbruk på 0,9 millioner kroner knyttet til drift av idrettsanlegg, dette gjelder seksjon eiendom i avdeling organisasjon, eiendom og tannhelse.

#### **1.6.3 Pensjon**

Fylkeskommunen har Kommunal Landspensjonskasse (KLP) og Statens pensjonskasse (SPK) som pensjonsleverandører. Lærere og annet pedagogisk personell i det offentlige skoleverket er medlemmer i Statens pensjonskasse. Øvrige ansatte og folkevalgte med minimum fast godtgjøring på 15 % av heltidgodtgjøring er medlemmer av KLP.

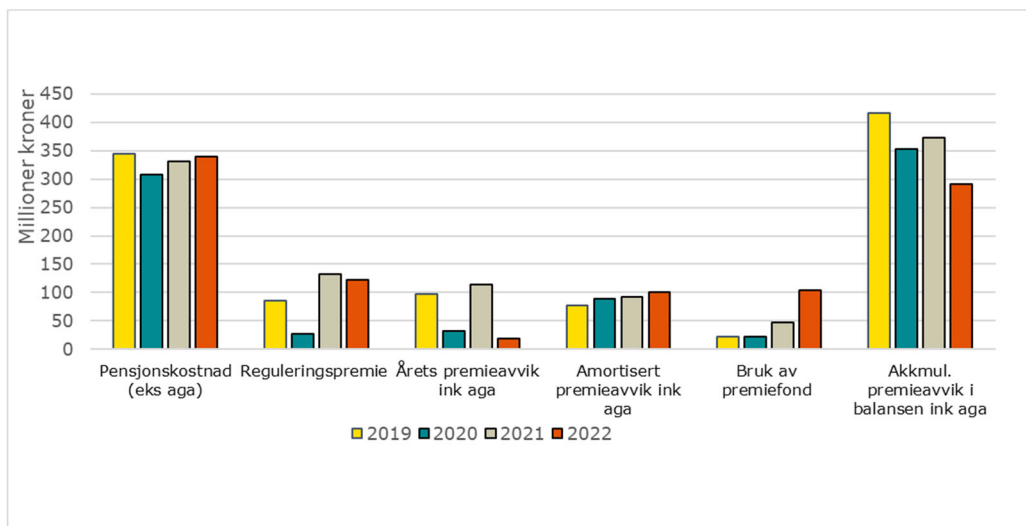
Fylkeskommunens samlede pensjonsutgifter ble i 2022 totalt 340 millioner kroner, dette er en økning på 8 millioner kroner, sammenlignet med nivå i 2021. Avviket mot totalt budsjetterte pensjonskostnader er mindreforbruk på 33 millioner kroner.

Kostnadsført pensjonskostnad er summen av betalt premie, effekt av premieavvik som kan være inntekt eller kostnad og amortisert premieavvik som er en kostnad. Betalt premie er påvirket av bruk av premiefond som går til avkortning av premiefaktura.

Premieavviket, som er differansen mellom betalt pensjonspremie og netto pensjonskostnad, var 19 millioner kroner i 2022. Amortisert premieavvik (nedbetaling av tidligere års premieavvik) var på 100 millioner kroner. Netto effekt av premieavvik blir dermed en utgift på 81 millioner kroner. I 2021 ble tilsvarende resultat en inntekt på 26 millioner kroner.

Fylkeskommune har et akkumulert premieavvik inkludert arbeidsgiveravgift på 292 millioner kroner ved utgangen av 2022, tilsvarende i 2021 var 373 millioner kroner. Premieavvik som har oppstått etter 2014 blir kostnadsført og fordelt over de syv påfølgende år. Premieavviket vil derfor belaste driftsregnskapet i flere år framover.

Reguleringspremien i 2022 i fellesordning levert av KLP, ble beregnet til 122 millioner. Dette er noe lavere enn i 2021. Reguleringspremien er kostnaden ved å regulere pensjonsforpliktelsene som følge av lønns- og trygdeoppgjør. Ved ny lønn oppgraderer reguleringspremien alle tidligere opptjente rettigheter til ny lønn. Fylkeskommunene har ikke reguleringsansvar i SPK, det innebærer at regulering av lærernes oppsatte rettigheter ikke belastes premiefelleskapet. Figur 5 viser utviklingen fra 2019 av enkelte elementer som påvirker pensjonskostnadene.



Figur 5: Elementer som påvirker pensjonsutgiftene, 2019-2022

Pensjonsregnskapet avregnes på *ansvarsområde finans*. Her blir netto avsetning til pensjonsutgifter mot betalt premie forholdsmessig fordelt på tjenesteområder etter pensjonsgrunnlaget for ansatte. Resultatet av avregning 2022 ble en redusert utgiftsføring på 98 millioner kroner. Bruk av premiefond på 105 millioner til premiebetaling er forklaring på noe av avviket. Avregning av sum premieavvik og amortisert premieavvik føres på tjenesteområde administrasjon og adm. lokaler og en kostnad på 81 millioner kroner ble belastet drift på dette tjenesteområdet.

I 2022 er det brukt 105 millioner kroner av premiefondet i KLP. Tilsvarende bruk i 2021 var 47 millioner kroner. Premiefondet kan bare benyttes til fremtidige premiebetalinger og går til direkte reduksjon av fakturabeløp. En effekt av dette er spart arbeidsgiveravgift.



## 1.6.4 Investeringer

I 2022 er det investert for nesten 2,4 milliarder kroner, herav utgjør 2,2 milliarder kroner investeringer i varige driftsmidler. I tillegg til kompensasjon for merverdiavgift, tilskudd fra andre og salg av varige driftsmidler er investeringene finansiert med bruk av lån og overføringer fra drift.

Tabell 11: Bevilgningsoversikt investering

Tall i 1000 kroner	Regnskap 2022	Opprinnelig Budsjett 2022	Revidert budsjett 2022	Avvik 2022	Regnskap 2021
<b>Investeringsutgifter</b>					
Investeringer i varige driftsmidler	2 205 035	1 334 445	2 219 504	14 469	1 738 046
Tilskudd til andres investeringer	14 520	22 000	22 000	7 480	3 178
Investeringer i aksjer og andeler i selskaper	62 870	23 172	47 672	-15 198	28 952
Utlån av egne midler	19 000	0	19 000	0	0
Avdrag på lån	85 781	0	81 200	-4 581	4 581
<b>Sum investeringsutgifter</b>	<b>2 387 205</b>	<b>1 379 617</b>	<b>2 389 376</b>	<b>2 171</b>	<b>1 774 756</b>
<b>Investeringsinntekter</b>					
Kompensasjon for merverdiavgift	-386 723	-245 698	-350 350	36 373	-306 485
Tilskudd fra andre	-343 961	-97 655	-444 597	-100 636	-365 135
Salg av varige driftsmidler	-292 249	0	-279 134	13 115	-3 465
Salg av finansielle anleggsmidler	-197 600	0	-197 600	0	-950
Utdeling fra selskaper	0	0	0	0	0
Mottatte avdrag på utlån av egne midler	-96 957	0	-100 200	-3 243	-42
Bruk av lån	-987 183	-977 457	-987 373	-190	-980 970
<b>Sum investeringsinntekter</b>	<b>-2 304 673</b>	<b>-1 320 810</b>	<b>-2 359 254</b>	<b>-54 581</b>	<b>-1 657 047</b>
<b>Overføring fra drift og netto avsetninger</b>					
Overføring fra drift	-327 836	-3 172	-242 144	85 692	-124 736
Avsetninger til bundne investeringsfond	35 108	0	1 551	-33 556	7 657
Bruk av bundne investeringsfond	-5 121	0	-4 846	275	-631
Avsetninger til ubundet investeringsfond	253 235	0	253 235	0	0
Bruk av ubundet investeringsfond	-37 918	-55 635	-37 918	0	0
<b>Sum overføring fra drift og netto avsetninger</b>	<b>-82 533</b>	<b>-58 807</b>	<b>-30 122</b>	<b>52 411</b>	<b>-117 710</b>
<b>Fremført til inndekning i senere år (udekket beløp)</b>					
	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tabell 12: Investeringer i varige driftsmidler fordelt på tjenesteområder

Tjenesteområde	Regnskap 2022	Opprinnelig budsjett 2022	Revidert budsjett 2022	Avvik 2022	Regnskap 2021
<i>Tall i 1000 kroner</i>					
Administrasjon og adm.lokaler	8 145	3 000	7 500	-645	41 829
Opplæring	975 950	649 600	867 734	-108 215	746 450
Tannhelse	12 708	19 000	16 936	4 229	2 105
Nærings- og bostedsutvikling	9 425	0	0	-9 425	529
Fylkesveger	1 189 109	651 570	1 309 998	120 889	915 526
Kollektivtrafikk	7 546	11 275	14 973	7 427	24 690
Kulturaktivitet	2 152	0	2 362	210	1 323
Finansiering	0	0	0	0	5 594
<b>Investeringer i varige driftsmidler</b>	<b>2 205 035</b>	<b>1 334 445</b>	<b>2 219 504</b>	<b>-14 469</b>	<b>1 738 046</b>

### Investeringsutgifter

Ved årets slutt har vi investert for 2,4 milliarder kroner, som gir et mindreforbruk på 2 millioner kroner i forhold til revidert budsjett.

Investeringsbudsjettet har vært justert flere ganger i løpet av 2022 som følge av endringer i fremdrift i prosjektene. Den siste korrigeringen ble gjort av fylkestinget i desember, basert på en prognose utarbeidet i november. Avvik mellom revidert budsjett og regnskap er i sum små, men ser vi nærmere på investeringer i varige driftsmidler er det et merforbruk på 108 millioner kroner innenfor tjenesteområde opplæring og et mindreforbruk på 120 millioner kroner innenfor tjenesteområde fylkesveger.

### Investering i varige driftsmidler

Det har vært stor aktivitet på investeringsprosjektene i løpet av året. Investeringer innenfor tjenesteområde opplæring gjelder investeringer i skolebygg og utstyr til de videregående skolene. Det er investert for 975 millioner kroner og de største prosjektene har vært Tiller og Johan Bojer videregående skoler. Tiller videregående skole ble ferdig til skolestart i 2022. Det ble investert for 172 millioner kroner i 2022 av en totalramme på 652 millioner kroner. Johan Bojer videregående skole skal være ferdig til skolestart 2023 og det ble investert for 205 millioner kroner i prosjektet i 2022. Ombygging på Oppdal og Guri Kunna var også ferdigstilt til skolestart i 2022.

De fleste prosjektene går over flere år. Endringer i fremdriften på prosjektene påvirker årets resultat, men påvirker ikke nødvendigvis prognosen for totalkostnaden for prosjektet. Det er et merforbruk på 108 millioner kroner på skolebygg som blant annet skyldes at sluttoppgjørskostnader på Tiller og Oppdal videregående skoler kom tidligere enn prognosert. Aktiviteten ble litt større på flere av prosjektene enn prognosen tilsa i november, og avvikene gjelder 2022. Prosjektene forventes å være innenfor totalkostnadsrammen.

Det er investert for cirka 1,2 milliarder kroner i fylkesveg, som er 120 millioner kroner lavere enn revidert budsjett. Avviket på brutto investeringsutgifter gjelder hovedsakelig miljøpakken. De største investeringene er Fosenpakke 1 og 2 som utgjør 165 millioner kroner og fornyingsprogrammet hvor vi har investert for 352 millioner kroner.

Miljøpakken består av mange prosjekter og fylkeskommunen sin bevilgning på 75,7 millioner kroner er en av flere finansieringskilder. I miljøpakken er det brutto investeringsutgifter på 402,9 millioner kroner, som gir et mindreforbruk på 92,6 millioner kroner. Utgiftene i miljøpakken finansieres med blant annet inntekter fra staten, refusjon fra kommuner og bompengeinntekter. Vi har mottatt 222,4 millioner kroner i inntekter. I tillegg er det overført 16 millioner kroner fra drift som kommer fra belønningsmidlene. Miljøpakken har et merforbruk på 34 millioner kroner hvis vi ser på netto investeringer.

Investeringsprosjektene er nærmere beskrevet i kapittel 10 i årsrapporten.

### Tilskudd til andres investeringer

Det er utbetalt 14,1 millioner kroner til Verdal kommune som gjelder en refusjon av forskuttering av fylkesveg 757 Havnekrysset øst – Holbergkrysset. Avviket på 7,4 millioner kroner skyldes at utbetaling til Indre Fosen kommune på 4,6 millioner kroner er regnskapsført som avdrag på lån. Derfor er det også et avvik på 4,6 millioner kroner på avdrag på lån. I tillegg er det budsjettet med 2,9 millioner kroner for refusjon på gang- og sykkelveg Åsen-Hopla som ikke er utbetalt i 2022.

### Investering i aksjer og andeler

Det er investert for 62,9 millioner kroner i aksjer og andeler i 2022. Dette er en merutgift i forhold til revidert budsjett på 15 millioner kroner. Avviket skyldes at det i slutten av året ble gjort innbetaling av aksjekapital til Klingavegen 2 AS. Viser til vedtak i fylkestingssak 42/22 og samarbeidsavtale mellom Trøndelag fylkeskommune og Namsos kommune.

### **Investeringsinntekter**

Det er mottatt 2,3 milliarder kroner i investeringsinntekter, som er en mindreinntekt på 54,6 millioner kroner sammenlignet med revidert budsjett. Kompensasjon for merverdiavgift utgjør 386,7 millioner kroner, en merinntekt på 36 millioner kroner. Vi har finansiert 987,1 millioner kroner av investeringene med nye lån som er i henhold til budsjett.

### Tilskudd fra andre

Det er regnskapsført 344 millioner kroner i tilskudd fra andre, en mindreinntekt på 100,6 millioner kroner sammenlignet med revidert budsjett. Tilskudd fra andre består av bompengeinntekter, refusjon fra kommuner og stat, belønningsmidler og andre statlige overføringer. Avviket mellom regnskap og budsjett skyldes mindreinntekt i miljøpakken på 80 millioner kroner, mindreinntekt bompenger på 47 millioner kroner og en merinntekt på 21 millioner kroner som gjelder spillemidler og anleggsbidrag.

### Salg av varige driftsmidler

Det er regnskapsført 292,2 millioner kroner i salgsinntekt fra varige driftsmidler. Dette er 13 millioner kroner mer enn budsjettert. Salg av Ladejarlen skoleanlegg ble budsjettert med salgsinntekt fratrukket utgiftene knyttet til salget, og det medfører en merinntekt på 6,9 millioner kroner. Det resterende avviket på ca. 6 millioner kroner skyldes at det er solgt noen eiendommer i forbindelse med vegprosjekter som ikke er budsjettert.

### **Overføringer fra drift og netto avsetninger**

Det er overført 327,6 millioner kroner fra drift til investering. Dette er 85 millioner kroner mer enn budsjettert. Avviket skyldes blant annet at det er overført 16 millioner kroner fra drift som gjelder belønningsmidler til miljøpakken.

### Ubundne investeringsfond

Netto avsetning til ubundne investeringsfond er 215 millioner kroner. 197 millioner kroner er satt på ubundet investeringsfond etter salg av aksjer i Trondheim Stasjonscenter AS og Fylkets Hus på Steinkjer. Det var budsjettert med bruk av ubundet investeringsfond for kjøp av aksjer i nytt fylkeshus Steinkjer på 20 millioner kroner i 2022. 18 millioner kroner, som ikke kom til utbetaling i 2022, er avsatt på ubundet investeringsfond for å dekke utgiften i 2023.

Saldo på ubundet investeringsfond ved årets slutt er 252,4 millioner kroner.

#### **1.6.5 Langsiktig gjeld og lånefond**

Trøndelag fylkeskommune foretar sine innlån fra kapitalmarkedene gjennom eget lånefond. Lånefondet er en ordning for innlån etter kommuneloven §14-14. Lånefondet er en internbank med eget budsjett og regnskap som inngår i fylkeskommunens konsoliderte regnskap. 2022 er siste året Trøndelag fylkeskommune benytter lånefond.

Samlet langsiktig gjeld i konsolidert regnskap er 17,1 milliarder kroner. Herav utgjør pensjonsforpliktelser 5,4 milliarder kroner og lånegjeld i Lånefondet utgjør 11,7 milliarder kroner. Annen langsiktig gjeld på 35 millioner kroner er til Frøya og Indre fosen kommuner som har forskuttert fylkeskommunale midler til vegutbygging.

Interngjeld mellom Lånefondet og fylkeskommunen utgjør 11,6 milliarder kroner. Dette blir eliminert i konsolidert regnskap. Fylkeskommunen har tatt opp nytt internlån fra lånefondet på 987,2 millioner kroner i 2022, og det ble betalt 446,9 millioner kroner i avdrag. Det fører til en økning i lånegjelden til fylkeskommunen på 540,3 millioner kroner.

Av samlet lånegjeld anslås den selvfinansierende gjelden å utgjøre cirka 300 millioner kroner.

Vi mottar statlig rentekompensasjon for en låneramme på cirka 1,8 milliarder kroner som fordeler seg med 1,6 milliarder kroner på fylkesveg og 215 millioner kroner på skolebygg.

### Lånefond

Innlån i lånefondet gjøres i sertifikat- og obligasjonsmarkedene, Kommunalbanken og Kommunal Landspensjonskasse (KLP). Låneporteføljen utgjør 11,7 milliarder kroner, som er en økning i lånegjeld på 338 millioner kroner fra 2021. Dette skyldes at det er betalt avdrag i løpet av året på til sammen 528 millioner kroner, og det er tatt opp nye lån på til sammen 866 millioner kroner. Ubrukte lånemidler er 121,3 millioner kroner ved årets slutt.

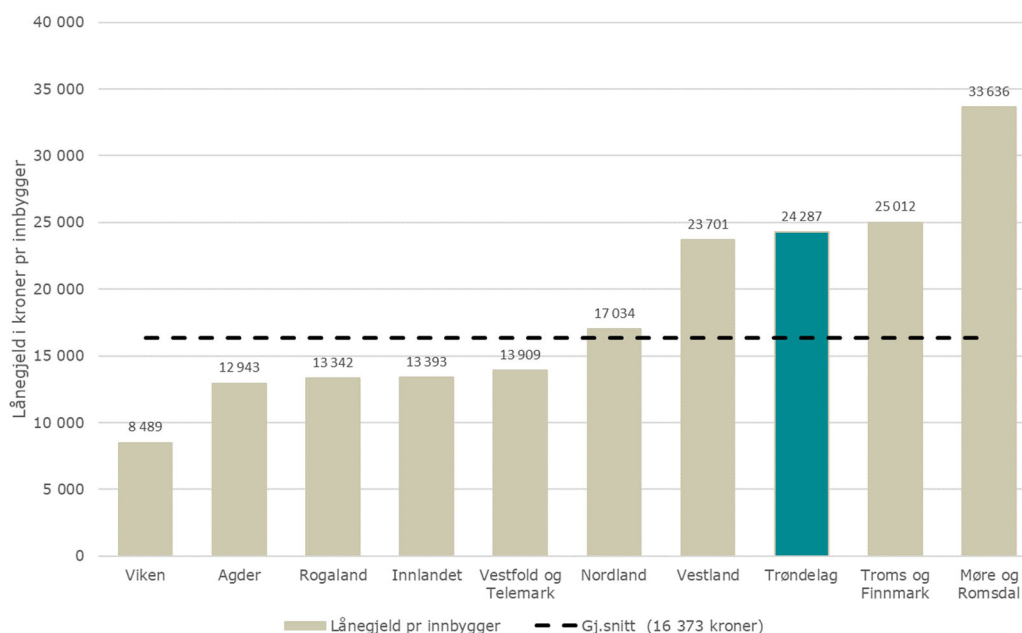
Alle innlån med flytende rente har en basisrente på 3 måneder NIBOR (Norwegian InterBank Offered Rate). I tillegg er det en avtalt margin som er fast i låneperioden. Ved utgangen av 2022 var den gjennomsnittlige renten på låneporteføljen 3,54 %.

Reglement for finans- og gjeldsforvaltning sier at lån som forfaller i løpet av ett år frem i tid ikke skal utgjøre mer enn 40 % av låneporteføljen. Det er 5 lån som forfaller i løpet av 2023, og de utgjør 21 % av låneporteføljen.

Andel lån med fast rente skal være minimum 20 %. Vi bruker rentebytteavtaler for å oppnå ønsket rentebinding av låneporteføljen. Rentebytteavtaler, også kalt swapper, er en avtale mellom to parter om bytte av rentebetingelser i samme valuta. Til sammen har vi avtaler på 6,5 milliarder kroner, men bare 4,4 milliarder kroner er aktive per 31.12.2022. I tillegg har vi 2 fastrentelån i låneporteføljen. Fastrentelån og aktive rentebytteavtaler utgjør 46 % av låneporteføljen.

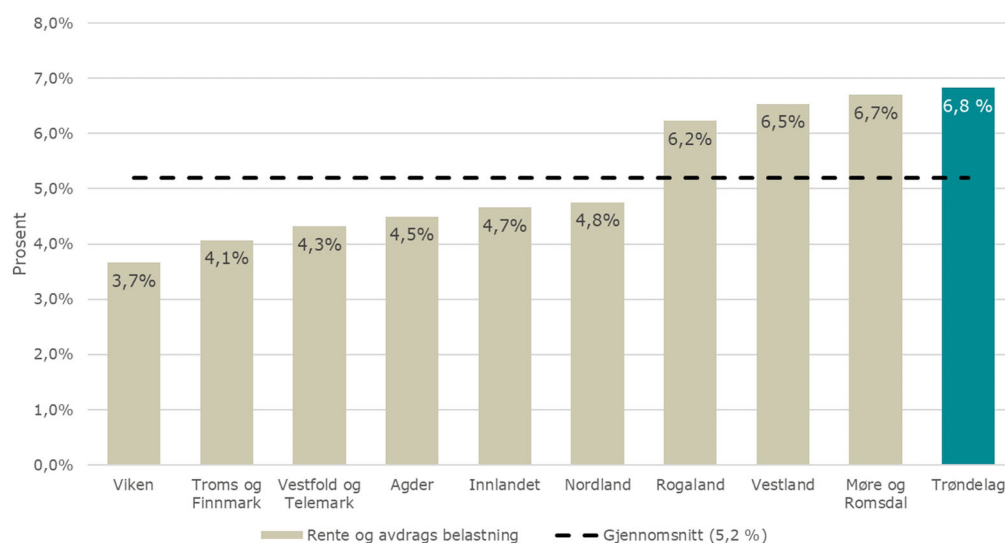
### Høy lånegjeld i Trøndelag – sammenlignet med andre fylkeskommuner

Trøndelag fylkeskommune har tredje høyest gjeld i landet målt i lånegjeld per innbygger. For å komme ned på landsgjennomsnittet må lånegjelden reduseres med 3,8 milliarder kroner. Det vil si 8,5 år med avdragsbetaling som i 2022, uten å ta opp ny lånegjeld i forbindelse med investeringer.



Figur 6: Fylkeskommunenes lånegjeld pr. innbygger.

Trøndelag fylkeskommune har høyest rente og avdragsbelastning av alle fylkeskommuner til betaling av renter og avdrag. Rente og avdragsbelastning sier noe om hvor stor andel av inntektene som brukes til betaling av renter og avdrag.



Figur 7: Rente- og avdragsbetaling for 2022.

### 1.6.6 Likviditet

Fylkeskommunen har hatt god likviditet til å dekke løpende forpliktelser gjennom hele 2022. Arbeidskapitalen er utgangspunkt for en nærmere vurdering av likviditeten eller likviditetsgraden, og fylkeskommunen sin evne til å møte løpende forpliktelser. I kommunal økonomi og finansforvaltning generelt bør arbeidskapitalen være minst 4-5 % av driftsinntektene eller likviditetsgraden bør være minimum 2.

Per 31.12 var arbeidskapitalen på 2,4 milliarder kroner som utgjør 23,9 % av driftsinntektene. Dette er godt over anbefalt nivå. Likviditetsgrad 1 viser forholdet mellom omløpsmidler og kortsiktig gjeld. Per 31.12 hadde vi omløpsmidler på ca. 4,9 milliarder kroner og kortsiktig gjeld på 2,5 milliarder kroner. Likviditetsgraden er på 1,99 og tilnærmet det anbefalte minimumsnivået.

Vi har 2,3 milliarder kroner i bankinnskudd, 0,6 milliarder kroner i aksjer og andeler og 2 milliarder kroner i kortsiktig fordringer.

Vi har hovedbankavtale med Danske bank, og alle likvider til den daglige drift er plassert der. Noe av overskuddslikviditeten er plassert i andre banker for å øke avkastningen. Figuren nedenfor viser total bokført saldo på Trøndelag fylkeskommune sine kontoer i Danske bank i perioden 01.01-31.12. Den hvite grafen viser bokført saldo gjennom 2022 og den blå grafen viser bokført saldo gjennom 2021.



Figur 8: Bokført saldo på kontoer i Danske bank i perioden 1.1-31.12

### 1.6.7 Konsolidert regnskap

Kommuneloven §14-6 krever at vi i tillegg til å avlegge årsregnskap for de enkelte regnskapsenhetene også skal utarbeide et samlet regnskap for fylkeskommunen som juridisk enhet. For regnskapsåret 2022 er det utarbeidet konsolidert årsregnskap for enheter i Trøndelag fylkeskommune. I det konsoliderte regnskapet inngår enhetene Trøndelag fylkeskommune, Lånefondet, Kompetansesenteret Tannhelse Midt FKF og UKM Norge FKF. Transaksjonene mellom disse enhetene er eliminert i det konsoliderte regnskapet.

I kommuneloven §14-7 går det fram at fylkeskommunen skal utarbeide årsberetning for fylkeskommunens samlede virksomhet. Lånefondet har ikke egen årsberetning. I årsberetningen gjør vi hovedsakelig rede for forhold rundt Trøndelag fylkeskommune, som er den største enheten, men vi kommenterer også i forhold til det konsoliderte regnskapet der det er naturlig.

## 1.7 Statlige styringssignaler

### Inntektssystem for fylkeskommunene

Kommunal- og distriktsdepartementet (KDD) satte ned et ekspertutvalg som skulle gjøre en helhetlig vurdering av inntektssystemet til fylkeskommunene. Ekspertutvalget leverte sin rapport den 2. desember 2022. I forslaget fra ekspertutvalget var det betydelige omfordelinger mellom fylkeskommunene. KDD sendte rapporten på høring i desember 2022 med høringsfrist den 3. mars 2023. Eventuelle endringer i inntektssystemet vil bli gjeldende fra 2024.

## 1.8 Helse, miljø og sikkerhet (HMS)

### 1.8.1 Bedriftshelsetjeneste

Etter en anbudskonkurranse ble ny avtale inngått med Friskgården bedriftshelsetjeneste for perioden 01.02.2022 tom 31.12.2024.

Friskgårdens leveranse er organisert med ansvarlige bedriftsveiledere (kontaktpersoner) overfor de ulike virksomhetene i fylkeskommunen. Bedriftsveilederne skal sikre kontinuitet i HMS-arbeidet i henhold til Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning. Bedriftshelsetjenesten (BHT) skal ha risikovurderinger som inngang til prioritering av tiltak og bruk av BHT jf. nye retningslinjer for samarbeid mellom virksomheter og BHT fra 2023.

Fordeling av timeforbruk vurderes til å være i tråd med forskriften når det gjelder fokus på systematisk forebyggende HMS-arbeid.

Bedriftshelsetjenesten har etter planlegging med arbeidsgiver og vernetjenesten levert tjenester på blant annet følgende:

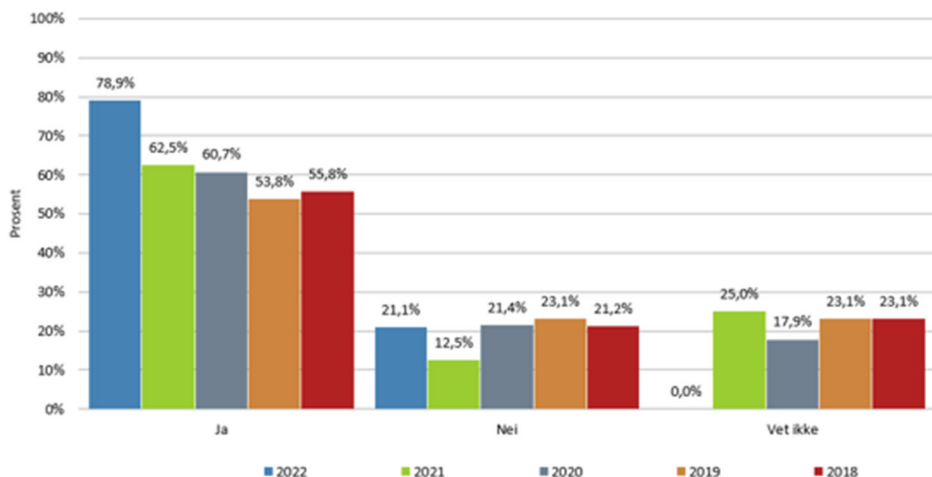
- Styrke kvaliteten på de ulike arbeidsmiljøutvalgene
- Opplæring og gjennomgang av vernerunder
- Pilot for å forebygge akkumulering av emosjonelle og relasjonelle belastninger
- Forebygging og håndtering av konflikter
- Implementering av retningslinjer for vold, trusler og trakassering
- Gjennomført ulike kurs
- Hjemmekontor

Bruk av hjemmekontor i sentraladministrasjonen ble evaluert i 2022. I tråd med ønsker fra de fleste ansatte, ble retningslinjer for mulig bruk av inntil 40 % hjemmekontor/fjernkontor videreført. Bruk av hjemmekontor for den enkelte ansatte, vil leder vurdere ut fra fellesskapets behov, arbeidets art og individuelle behov før eventuell avtale inngås. Ordningen vil bli evaluert når mer erfaring og ny forskning på området foreligger.

### 1.8.2 HMS-opplæring

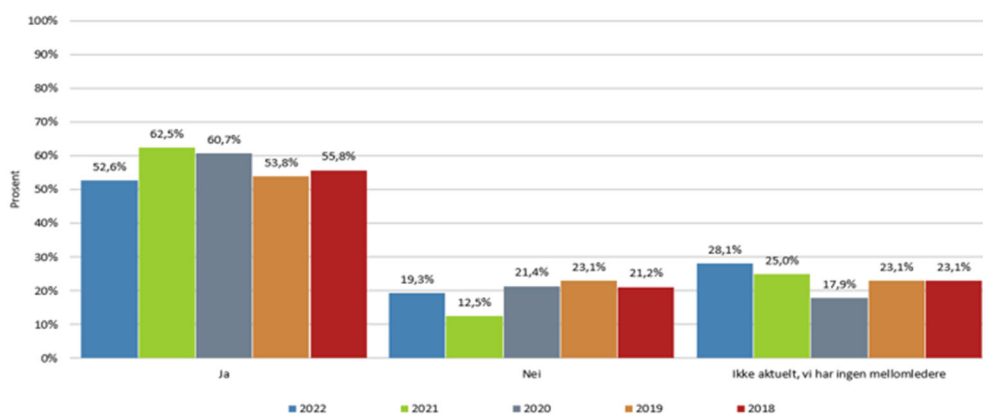
Det er et krav i arbeidsmiljøloven at arbeidsgiver gjennomgår opplæring i helse-, miljø og sikkerhetsarbeid. Arbeidstakere som har til oppgave å lede eller kontrollere andre arbeidstakere, skal ha nødvendig kompetanse til å føre kontroll med at arbeidet blir utført på en helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte.

I Trøndelag fylkeskommune er det et mål at alle ledere, verneombud og AMU-medlemmer gjennomfører vårt interne HMS-kurs (40-timers kurs) eller kan dokumentere tilsvarende opplæring. I figur 5 under ser vi at andelen rektorer/seksjonsledere som har gjennomført slik opplæring har økt fra 2018 til 2022. Det ble i 2022 gjennomført et digitalt 40 timers HMS-kurs med 47 deltagere.



Figur 9: Andel rektorer/seksjonsledere som har 40-timerskurs i HMS

Samtidig ser vi at andelen arbeidstakere som har til oppgave å lede eller kontrollere andre arbeidstakere (arbeids/mellomledere) med nødvendig HMS-kompetanse, er redusert til under 53 % for 2022, fra ca. 63 % året før.



Figur 10: Andel arbeids/mellomledere som har nødvendig HMS-kompetanse

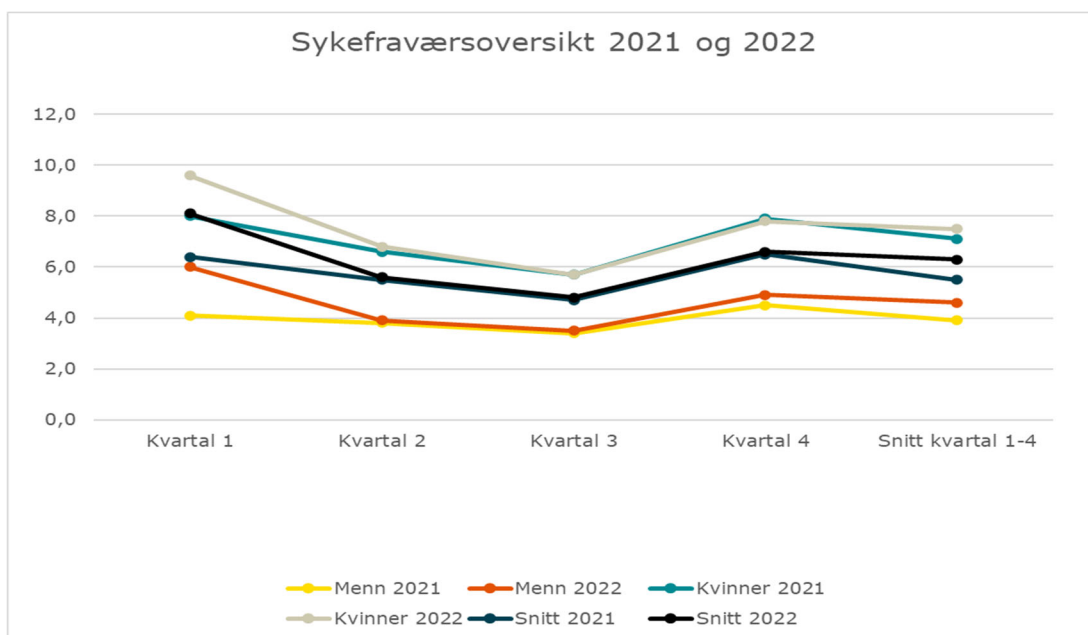
### 1.8.3 Sykefraværsoversikt

2022 viser en stigning i sykefraværet både blant menn og kvinner sammenlignet med 2021, det er spesielt første kvartal i 2022 som hadde en økning. Fjerde kvartal 2022 for kvinner hadde en liten nedgang på 0,1 prosentpoeng, sammenlignet med samme periode året før. Samlet for perioden har sykefraværet økt med 0,8 prosentpoeng fra et snitt på 5,5 % i 2021 til et snitt på 6,3 % i 2022.

Årsaker til økningen i sykefraværet i fjor generelt, kan ifølge Statistisk sentralbyrå være mindre hjemmekontor, mer kontakt og samtidig mye smitte i omløp. Noe som ga det høyeste sykefraværet siden 2009 da vi hadde svineinfluensaen.

Tabell 13: Sykefravær pr kvartal 2021-2022

	Kvartal 1		Kvartal 2		Kvartal 3		Kvartal 4		Snitt kvartal 1-4	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Menn	4,1	6	3,8	3,9	3,4	3,5	4,5	4,9	3,9	4,6
Kvinner	8	9,6	6,6	6,8	5,7	5,7	7,9	7,8	7,1	7,5
Snitt	6,4	8,1	5,5	5,6	4,7	4,8	6,5	6,6	5,5	6,3



Figur 11: Sykefraværsoversikt kvinner og menn.

Vi har ikke tall som sammenligner sykefravær med andre fylkeskommuner. SSB har sektorvis sykefraværstall som er basert på NAV sine tall for sykefravær, i disse tallene er kun legemeldt fravær inkludert og tallene er ikke direkte sammenlignbare med tallene for totalt sykefravær i Trøndelag fylkeskommune.

SSB tall viser at det legemeldte sykefraværet var på 8,1 prosent i kommunene og 5,6 prosent i fylkeskommunene i 4. kvartal 2022. Gjennomsnittlig legemeldt fravær for alle sektorer samlet (statlig, kommunal og privat) var på 5,7 prosent. Dermed var fraværet i kommunene 2,4 prosentenheter høyere enn det nasjonale gjennomsnittet, mens fraværet i fylkeskommunene lå litt under gjennomsnittet dette kvartalet. Forskjellene i sykefraværs nivå følger samme mønster som vi har sett tidligere.

Merk at i denne statistikken fra KS med tall fra SSB finnes ikke egenmeldt sykefravær. Det finnes ikke noe register over egenmeldt sykefravær i Norge. Av den grunn gjennomfører SSB hvert kvartal en utvalgsundersøkelse for å kunne estimere det egenmeldte sykefraværet.

Tabell 14: Legemeldt sykefravær alle sektorer, kommuner og fylkeskommuner. 1. kvartal 2021 – 4. kvartal 2022.

	2021	2021	2021	2021	2022	2022	2022	2022
	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4
Alle sektorer	5,5	5,1	4,5	5,7	6,2	5,2	4,6	5,7
Kommuner	8,2	7,6	6,2	8,4	8,8	7,6	6,2	8,1
Fylkeskommuner	5,8	5,4	4,1	5,7	6,1	5,2	4,1	5,6

#### 1.8.4 Helsefremmende arbeidsplasser for avdelinger med særskilt tilrettelagt opplæring

Det pågår en pilot for 6 videregående skoler i perioden 01.08.22 - 30.06.23 med avdelinger med særlig tilrettelagt opplæring. Formålet med piloten er å lære ansatte verktøy for å forebygge uheldige belastninger over tid, og forebygge hendelser som ender med fravær eller uhelse. Friskgården Bedriftshelse står for den praktiske gjennomføringen.

#### 1.8.5 Gjennomføring av prosjekt «Fra sykmeldt til langtidsfrisk»

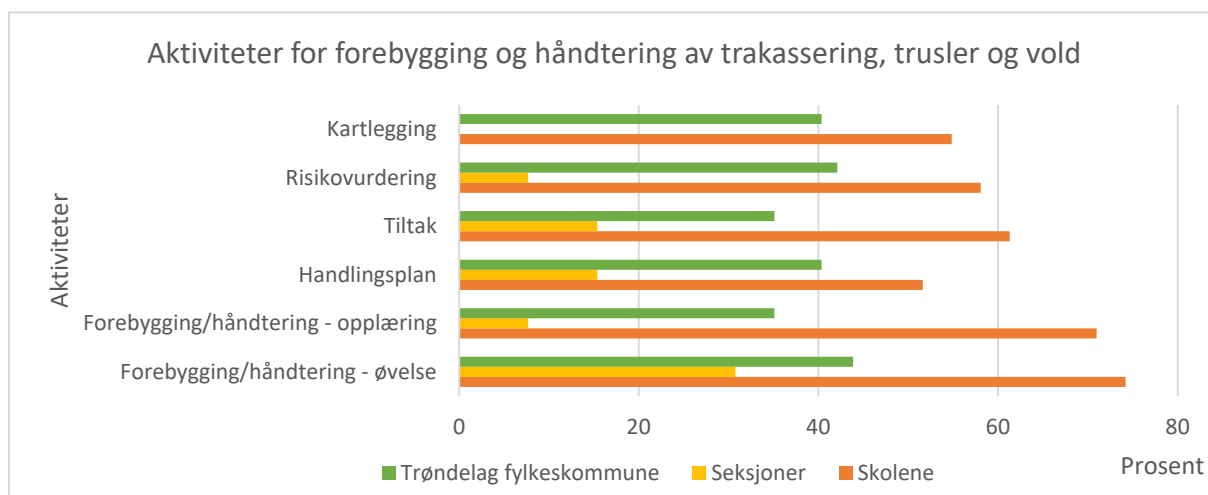
12 ansatte har deltatt i tiltaket fra sykmeldt til langtidsfrisk som Friskgården bedriftshelse tilbyr sykmeldte og deres ledere. Sykefraværsprogrammet går over 12 uker og er 3-delt. Målsettingen er å rehabilitere den sykmeldte tilbake til egen eller annen jobb - som en langtidsfrisk og lønnsom medarbeider. Dette skjer både gjennom dialog ansatt-leder og individuelt tilpasset opplæring for den sykmeldte med fokus på å avklare egen arbeidsevne. For leder er det opplæring med fokus på



forebygging og håndtering av sykmeldte. 65 medarbeidere har deltatt i programmet siden 2019. I 2023 vil Friskgården BHT kartlegge langtidseffekten av tiltaket.

### 1.8.6 Forebygging av vold, trusler og trakassering

I forbindelse med at det i 2021 ble utarbeidet retningslinjer for forebygging og håndtering av vold, trusler og trakassering, har det i 2022 vært aktiviteter for implementering av disse retningslinjene. Figur 12 viser en oversikt over andelen enheter som har hatt aktiviteter for forebygging og håndtering av trakassering. Dette er særlig aktuelt i skolene, men også tannhelse og enkelte andre seksjoner har oppgaver som medfører risiko for å bli utsatt for trakassering, vold og trusler.



Figur 12: Oversikt over andelen enheter som har hatt aktiviteter for forebygging og håndtering av trakassering, trusler og vold i Trøndelag fylkeskommune totalt og i seksjonene og skolene



**Trøndelag fylkeskommune**  
Trööndelagen fylhkentjielte



# **Likestillingsredegjørelse for Trøndelag fylkeskommune**

## **Vedlegg til årsberetning 2022**





## 1. Bakgrunn for redegjørelsen

Den 1. januar 2020 fikk alle arbeidsgivere et forsterket krav om å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling og mot diskriminering. Arbeidsgivers aktivitets- og redegjørelsesplikt (ARP) er et nytt virkemiddel for likestillingsarbeidet, og det gjelder for alle arbeidsgivere, både offentlige og private. Større arbeidsgivere har en konkretisert aktivitetsplikt og i tillegg plikt til å offentliggjøre en likestillingsredegjørelse. Pliktene følger av likestillings- og diskrimineringsloven § 26.

For å oppfylle redegjørelsesplikten skal fylkeskommunen redegjøre for den faktiske likestillingstilstanden i årsrapporten. Kjønnsbalansen totalt i virksomheten, uttak av foreldrepermisjon, lønnsforskjeller mellom kvinner og menn og ufrivillig deltid blant kvinner og menn er eksempel på forhold det skal redegjøres for.

For å oppfylle aktivitetsplikten skal fylkeskommunen undersøke om det finnes risiko for diskriminering, eller andre hindre for likestilling i organisasjonen. Årsaker til identifiserte risikoer skal analyseres. Det er også et krav å redegjøre for det aktive likestillingsarbeidet, det vil si hvilke tiltak som settes i verk for å motvirke diskriminering og bidra til likestilling.

Diskrimineringsgrunnlagene som er omfattet av ARP er; kjønn, etnisitet, religiøs tilhørighet og livssyn samt nedsatt funksjonsevne.

Denne redegjørelsen tar hovedsakelig for seg likestillingsarbeidet ut ifra fylkeskommunens rolle som arbeidsgiver. De delene som omhandler Trøndelag fylkeskommunes rolle som regional samfunnsutvikler og planmyndighet blir det redegjort for i årsrapporten, under de respektive avdelingens kapitler.

## 2. Likestillingstilstand i Trøndelag fylkeskommune

Nedenfor følger noen tabeller som beskriver likestillingstilstanden i Trøndelag fylkeskommune. Tabellene er uttrekk fra PAI-registeret (Personal Administrativt Informasjonssystem), som er et register med lønns- og personalopplysninger om samtlige ansatte i kommunal sektor per 1.12 hvert år. Alle data samles i en egen database, og vi får utarbeidet statistikker fra KS årlig.

Tiltaksdelen knyttet til funnene er beskrevet i punkt 4. Sykefraværstatistikken presenteres i årsrapporten kapittel 1.



**Tabell 1: Antall og andel kvinner og menn i ulike sektorer i Trøndelag fylkeskommune**

	Antall		Andel (i prosent)	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
<b>Totalt</b>	<b>2 511</b>	<b>1 718</b>	<b>59</b>	<b>41</b>
Sentraladministrasjonen	189	108	64	36
Oppvekst - vgs.	1 791	1 292	58	42
Helse/sosial - tannhelse	334	43	89	11
Kultur	37	30	55	45
Teknisk sektor	95	186	34	66
Ymse	65	59	52	48

Tabell 1 viser antall og andel kvinner og menn i ulike sektorer i Trøndelag fylkeskommune. Samlet er 59 prosent av de ansatte kvinner og 41 prosent er menn. Det er særlig to sektorer som avviker fra dette. Innenfor sektor Helse/sosial, noe som omfatter ansatte i Tannhelse i Trøndelag fylkeskommune, er det hele 89 prosent kvinner. Innenfor teknisk sektor, som blant annet omfatter mange ansatte på avdeling Veg, er kvinneandelen 34 prosent.

**Tabell 2: Lønnsforhold i Trøndelag fylkeskommune justert for ulike faktorer**

	2020	2021	2022
<b>Justert for</b>	<b>Kvinnens grunnlønn i prosent av menns</b>	<b>Kvinnens grunnlønn i prosent av menns</b>	<b>Kvinnens grunnlønn i prosent av menns</b>
Ujustert	95,1	95,9	96,2
Stillingsgruppe	99,2	99,5	99,1
Stillingskode	98,8	99,0	98,8

Tabell 2 viser kvinnens gjennomsnittlige grunnlønn i prosentandel av menns lønn de siste tre årene. Ujusterte tall er ikke justert for deltid. De justerte tallene i radene stillingsgruppe og stillingskode uttrykker hva kvinnens lønn som andel av menns lønn ville vært dersom kvinner og menn hadde hatt samme årsverksfordeling innenfor hver av variablene det er justert for. Tallene justert for stillingsgruppe eller stillingskode bør brukes som mål på kjønnsforskjell i lønn, siden tallene i stor grad holder utenfor den delen av lønnsforskjellen som skyldes ulike yrkesvalg.



Justert for stillingsgruppe eller stillingskode har kvinners grunnlønn i Trøndelag fylkeskommune ligget stabilt rundt 99 prosent de siste årene. Gjennomsnittet for fylkeskommunene er i overkant av 98 prosent.

**Tabell 3: Lønnsforhold i Trøndelag fylkeskommune for ulike arbeidstakergrupper**

Kapittel	Arbeidstakergruppe	Kvinnens grunnlønn i andel av menns
Alle	Alle	96,2 %
3	Alle	100,9 %
	Ledere kap. 3.4.2	99,9 %
	Ledere kap. 3.4.3	100,6 %
4	Alle	96,8 %
	Ledere kap. 4	96,0 %
	Stillinger uten særskilt krav om utdanning	96,1 %
	Fagarbeiderstillinger/tilsvarende fagarbeiderstillinger	92,0 %
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	97,0 %
	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	96,1 %
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	98,7 %
	Adjunkt med tilleggsutd. og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utd.	99,8 %
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	97,8 %
	Lektor med tilleggsutdanning	99,9 %
5	Alle	102,4 %

Tabell 3 viser kvinners gjennomsnittlige grunnlønn i prosentandel av menns lønn for ulike arbeidstakergrupper i Trøndelag fylkeskommune. Oversikten tar med alle grupper hvor det er minst ti ansatte av hvert kjønn. Oversikten viser at det er lite lønnsforskjeller i gjennomsnittlig grunnlønn for lederstillinger. Samlet for alle i lønnskapittel 5 (blant annet rådgivere, ingeniører og tannleger) har kvinner noe høyere lønn enn menn. Dette kan blant annet forklares med at det er betydelig flere kvinner enn menn i de stillingene med høyest lønn, blant annet tannleger. Menn er overrepresentert blant ingeniører, som har lavere grunnlønn.

I lønnskapittel 4 (lærere, konsulenter, renholdere, tannpleiere, miljøpersonalet, drift) er kvinners grunnlønn gjennomgående litt lavere enn menns. En liten forskjell kan forklares med at gjennomsnittsalderen og ansienniteten er litt høyere blant menn. Det er små forskjeller blant lærerstillingene. Størst forskjell er det blant fagarbeidere. Lønnsnivået for mannsdominerte fagarbeidere innen drift og teknisk er høyere enn kvinnedominerte fagarbeiderstillinger blant annet innenfor renhold og miljø.


**Tabell 4: Lønnsforhold mellom kvinner og menn**

Sektor	Heltid/ deltid	Kvinner			Menn		
		Andel av ansatte i sektoren	Stillingsstr. per ansatt	Ansatte	Andel av ansatte i sektoren	Stillingsstr. per ansatt	Ansatte
Alle	Alle		89%	2562		91%	1751
	Deltid	30%	64%	769	21%	55%	367
	Heltid	70%	100%	1793	79%	100%	1384
Administrasjon	Alle		94%	115		96%	120
	Deltid	14%	60%	16	10%	57%	12
	Heltid	86%	100%	99	90%	100%	108
Undervisning	Alle		88%	1901		89%	1354
	Deltid	33%	64%	633	24%	55%	326
	Heltid	67%	100%	1268	76%	100%	1028
Helse/pleie/omsorg	Alle		90%	338		84%	44
	Deltid	29%	65%	98	30%	46%	13
	Heltid	71%	100%	240	70%	100%	31
Samferdsel og teknikk	Alle		97%	94		97%	162
	Deltid	7%	64%	7	6%	55%	10
	Heltid	93%	100%	87	94%	100%	152
Annet	Alle		92%	119		94%	74
	Deltid	18%	59%	22	15%	59%	11
	Heltid	82%	100%	97	85%	100%	63

Tabell 4 viser antall og andel heltid og deltid i Trøndelag fylkeskommune i ulike sektorer i, fordelt på kvinner og menn. 30 prosent av de kvinnelige ansatte er i deltidsstilling, mens 21 prosent av menn har deltidsstilling. Størst antall og andel deltid finner vi i sektor utdanning, det vil si ved de videregående skolene. Her har 33 prosent av kvinnene deltidsstilling, mens den mannlige andelen for deltid er 24 prosent.

**Tabell 5: Turnover for ansattgrupper i Trøndelag fylkeskommune i 2022**

Ansattgruppe	Turnover i prosent
Ledere i alle kapitler	7,6
Stillinger uten særskilt krav om utdanning	19,2
Fagarbeider og fagarbeider med fagskoleutdanning	12,1
Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	9,4
Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	8,1
Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om	8,2
Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	10,6
Lektor med tilleggsutdanning	7
Fagstillinger i kapittel 5	11,4

Tabell 5 viser andel ansatte som av ulike årsaker har sluttet i Trøndelag fylkeskommune i løpet av 2022. Dette er en samlet andel som har sluttet på grunn av



aldergrense, bortgang eller de har begynt i ny jobb utenfor Trøndelag fylkeskommune. Over tid har den samlede turnoveren ligget i overkant av ti prosent, noe som er forholdsvis likt andre fylkeskommuner. Det er stillinger med lavest utdanningskrav og fagstillinger i lønnskapittel 5 (blant annet rådgivere, ingeniører og tannleger) som har høyest turnover.

### 3. Likestillingsarbeid i Trøndelag fylkeskommune

Trøndelag fylkeskommunes arbeid for likestilling og mot diskriminering er forankret i Trøndelagsplanen, og er en integrert del av det overordnede bærekraftsarbeidet. Et godt eksempel på dette er Trøndelags-modellen der NAV Trøndelag, Trøndelag fylkeskommune og bedrifter i Trøndelag som trenger fagarbeidere skreddersyr utdanningsløp for yrkesfag. Deltakerne tilbys komprimerte fagbrev og hjelpes ut av ledighetskøen.

Fylkeskommunen jobber for økt likestilling, inkludering og mangfold på flere nivå og innen flere sektorer. Det jobbes både med interne forhold i et arbeidsgiverperspektiv og regionale forhold knyttet til fylkeskommunens rolle som regional samfunnsutviklerenig

Fylkeskommunen bidrar også til effektiv bruk av ressurser og en positiv samfunnsutvikling gjennom anskaffelser som er i henhold til enhver tid gjeldende serisitetsbestemmelser. Anskaffelses-strategien er et viktig virkemiddel for å nå målene om god tjenesteyting, klimamål, leverandørutvikling og et seriøst arbeidsliv. Det stilles også krav om lærlinger i de kontrakter der det er relevant.

Trøndelag fylkeskommunes organisasjonspolitik er revidert for fire-årsperioden (2023-2026). Der er likestilling er ett av flere innsatsområder for å oppnå en ønsket organisasjonskultur. Som en del av *Prosjekt likestilt arbeidsliv* gjennomfører fylkeskommunen en sertifisering, Likestilt arbeidsliv (LA). LA er en prosessuell tilnærming til likestillingsarbeidet, med konkrete arbeidsgiververktøy som bidrar til å oppfylle likestillings- og diskrimineringslovens krav. Fylkeskommunen sertifiseres sommeren 2023. Arbeidet forventes å ha positive effekter, for eksempel til bærekraftig samfunnsutvikling, godt omdømme, godt arbeidsmiljø og økt mangfold i organisasjonen.

Det er gjennomført et tverrfaglig innsiktsarbeid som kartla mål og visjon med Prosjekt likestilt arbeidsliv. I tillegg ble det identifisert viktige datakilder og analysebehov for å oppfylle arbeidsgivers aktivitets- og redegjøringsplikt (ARP).

Trøndelag er en av fire fylkeskommuner som starter et forprosjekt for modellering av et partnerskap når sertifiseringen Likestilt arbeidsliv rulles ut som en nasjonal ordning.



## 4. Prioriterte områder

I 2022 har fylkeskommunen prioritert å jobbe med forankring av og systematikk i likestillingsarbeidet.

Fylkesdirektør etablerte et prosjektet *Likestilt arbeidsliv*, og definerte tre hovedmål for arbeidet. Det ble nedsatt en tverrfaglig og partssammensatt arbeidsgruppe. Arbeidsgruppen innledet prosjektet med en risiko- og ståstedsanalyse. Videre ble det gjennomført et tverrfaglig innsiktsarbeid for å identifisere viktige datakilder og analysebehov for å oppfylle arbeidsgivers aktivitets- og redegjøringsplikt (ARP).

Følgende innsatsområder ble prioritert for 2022: mangfoldsrekruttering, tilrettelegging for livsfaser og balanse mellom arbeid og fritid samt heltidskultur. I tillegg har vi prioritert strukturering av lønns- og HR-data ved etablering av pilot for fylkeskommunens dataplattform.

Tabellene nedenfor beskriver analyser og tiltak for utvalgte personalområder.





#### 4.1 Rekruttering

Rekruttering	Analyse	Tiltak	Målgruppe	Status
<b>Mangfolds-rekruttering</b>	<p>13,1 % av befolkningen i Trööndelag er innvandrere, eller norskfödte med innvandrerforeldre. Fylkeskommunen må ansettes flere fra under-representerte grupper for å speile befolkningen i større grad. 6.3 % av fylkeskommunens ansatte har ikke-norsk landbakgrunn pr. november 2021 (tall fra SSB).</p> <p>Fylkeskommunen mottok i 2022 over 8000 søknader. Ca. 5 % av søknadene er fra personer som har oppgitt at de har utenlandsk opprinnelse. Under 1% av søknadene er fra personer som har oppgitt at de har nedsatt funksjons-evne.</p> <p>En barriere for økt mangfold er strenge norsk-språkkrav ved ansettelse.</p>	<p>Annonserer ledige stillinger slik at vi treffer flere søkere fra målgruppen i regjeringens inkluderingsdugnad, f.eks nettstedet <i>Jobb-for-alle</i>.</p> <p>Utviklet ny rutine for stillings-markedsføring sammen ny samarbeids-partner Skipnes/Octi.</p> <p>Laget en tydeligere mangfolds-erklæring i utlysningstekstene og satt den som standardmal i alle annonser.</p>	Ledere med tilsetningsmyndighet og andre som deltar i rekrutterings-prosesser	Utført
<b>Standardiserte rekrutteringsprosesser</b>	Forskning viser at rekrutterings-prosesser er utsatt for minoritets-diskriminering. Analyse av	Ledere med tilsetningsmyndighet har fått flere verktøy i rekrutteringsportalen Webcruiter	Ledere med tilsetningsmyndighet og	Delvis utført,



Rekruttering	Analyse	Tiltak	Målgruppe	Status
	<p>webcruiterdata avdekker at vi tilsetter en homogen gruppe medarbeidere. Det kan forekomme ubevisste fordommer mot enkelte grupper i befolkningen. Vi trenger flere svar på hvorfor utfallet av rekrutterings-prosessene våre er skjevt når det gjelder representasjon?</p> <p>Det er avdekket ulik praksis for dokumentasjon av søknadshåndtering og innstilling,</p>	<p>og forsystem til lønnsmodul Everyone.</p> <p>Tilsettings-reglementet er revidert i.h.h.t. strengere krav i håndtering av søkere med mangfoldsgrunnlag.</p> <p>Fylkeskommunen har kjøpt en <i>Innstillingsmodul i Webcruiter</i> der ledere kan dokumentere søknadshåndteringen samtidig som det blir etterprøvbart for arbeidsgiver.</p>	andre som deltar i rekrutterings-prosesser	opplæring pågår
Kompetanseheving	<p>Det er avdekket kompetansehevingsbehov.</p> <p>Nye ledere, nye rutiner og nye verktøy har resultert i ulik praksis og etterslep av opplæringsaktiviteter.</p>	Kurs og webinar om ulike deler av rekrutteringsprosessen; (tilsettingsreglement og relevante lover, ulike seleksjonsmetoders treffsikkerhet, jobbanalyse, utlysning, innstilling og tilbud).	Ledere med tilsettingsmyndighet, tillitsvalgte	Pågår
Trainee-ordning	Fylkeskommunen kan bidra mer til økt etnisk mangfold i arbeidslivet	Fylkeskommunen øremerker noen stillinger til under-representerte grupper. Stillingene lyses ut med mangfolds-grunnlag som et kvalifikasjonskrav. Etablere en fast trainee-ordning for personer med hull i CV-en, nedsatt funksjonsevne	<p>Alle enheter og skoler invitertes til å delta i ordningen.</p> <p>3 traineer tilsatt for perioden september 2022- september 2024.</p>	Under utvikling



Rekruttering	Analyse	Tiltak	Målgruppe	Status
		og innvandrerbakgrunn. Mål om 5 stillinger.		
<b>Onboarding og offboarding</b>	<p>Fylkeskommunen er en stor arbeidsgiver med kontinuerlig tilstrømning av nyansatte. Det ble opprettet 545 nye brukerkontoer i 2022.</p> <p>Det er utviklet sjekklister og vært pilot på kompetanseplaner for nye ledere og en gruppe ansatte, men fylkeskommunen har pr. i dag ikke et ferdigutviklet onboardingsprogram.</p> <p>I 2022 hadde vi 11,6 % turnover (tall fra PAI). Det foreligger ingen kartlegging over årsaker til turnover.</p>	<p>Onboardingsprogram for ledere og medarbeidere er under utvikling. Vi deltar i et prosjekt samme andre fylker om etablering av onboardings-program på alle nivå.</p> <p>Kartlegge årsaker til turnover. Etablere en rutine for sluttsamtaler.</p>	<p>HR</p> <p>Partssamarbeidet</p> <p>Ledere</p> <p>Pilot plan næring</p>	<p>Under utvikling</p> <p>Ikke påbegynt</p>

#### 4.2 Lønns- og arbeidsvilkår

Lønns- og arbeidsvilkår	Analyse	Tiltak	Målgruppe	Status
<b>Lønn</b>	Statistikk viser at det er liten lønnsforskjell mellom kvinner og menn i fylkeskommunen. Eventuelle forskjeller	Før lønnsforhandlingene utarbeides det lokale lønnsoversikter som deles med de	Seksjon organisasjon Hovedtillitsvalgte	Pågår



Lønns- og arbeidsvilkår	Analyse	Tiltak	Målgruppe	Status
	i lønn mellom kjønn bringes opp hvert år i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene.	tillitsvalgte. I tillegg brukes PAI-statistikk utarbeidet av KS som tallmateriale i de lønnspolitiske drøftingsmøtene. Lederne skal vurdere om det er ubegrunnede lønnsforskjeller i sine seksjoner som kan skyldes kjønn. Likelønn vil fortsatt være tema når lønnspolitikken skal revideres neste gang.	Ledere med forhandlingsansvar	
<b>Kompetanse og utviklingsmuligheter</b>	<p>92 % av ansatte svarer i medarbeiderundersøkelsen 2022 at de har den kompetanse de trenger for å utøve sine oppgaver på en god måte. 76 % av ansatte svarer at de har mulighet til å utvikle seg i jobben sin.</p> <p>Fylkeskommunene mangler en helhetlig oversikt over kompetanseplaner og kompetanseutvikling som gjennomføres i organisasjonen.</p>	Det er utviklet kompetansekriterier som kan gi økt lønn for ansatte i kapittel 4 ved gjennomført kompetanseutvikling. Ansatte i kapittel 5 har mulighet for avansementsstilling. Pedagoger kan søke på kompetanseutvikling for å øke sin undervisningskompetanse. Det er åpnet doktorgradsløp for ansatte hvis det er finansiert av forskningsmidler.	Ansatte	Ikke prioritert



### 4.3 Tilrettelegging

Tilrettelegging	Analyse	Tiltak	Målgruppe	Status
<b>Tilgjengelighetserklæring</b>	<p>Fylkeskommunen oppfyller pr. i dag ikke krav til universell utforming av nettsteder som følge av EUs webdirektiv (WAD).</p> <p>Bevisstheten og kunnskapen rundt universell utforming er for lav.</p>	<p>Det er startet en gjennomgang av prioriterte nettsider for å sjekke om de oppfyller kravene til universell utforming, og for å utbedre feil og mangler. Det planlegges en pakke med kompetansehevende tiltak for aktuelle målgrupper.</p>	<p>Alle ledere i organisasjonen, samt saksbehandlere og de som lager og publiserer innhold til våre digitale flater. Dette gjelder alt fra digitale skjema og politiske saks-dokumenter, til nyhetssaker og informasjon om tjenestetilbud på nettsidene våre.</p>	Pågår
<b>Universell utforming</b>	<p>Det foreligger ikke en ny kartlegging av gamle og nye bygg med status for blant annet: kjønnsnøytrale toalett/garderober, tilgjengelighet og funksjonalitet for personer med redusert funksjonsevne, rom for å trekke seg tilbake for å hvile, amme eller be.</p>	<p>En tverrfaglig gruppe ser på status for universell utforming. Årlige vernerunder kan oppdage mangler som følges opp. Det gjennomføres intern periodisk kontroll av universell utforming av fylkeskommunale bygg.</p>		Pågår
<b>Formidling av viktig informasjon</b>	<p>Fylkeskommunen har et spesielt ansvar for sørsamisk. Det er lite informasjon om ansattes rettigheter som er oversatt til samisk. Allmøte arrangeres fysisk og med streaming, men uten å sikre at informasjonen når alle ansatte.</p>	<p>Det er bestilt oversettelse av varslingsløsning og medarbeiderundersøkelsen til sørsamisk, men arbeidet går sakte fordi det er knapphet på oversetterressurser.</p>	Alle ansatte	Pågår



Tilrettelegging	Analyse	Tiltak	Målgruppe	Status
	Varslingsløsningen tilbys kun på 2 språk, norsk og engelsk. Medarbeiderundersøkelsen tilbys kun på norsk (kun invitasjon og innledning) er oversatt til sørsamisk.	Lage rutiner for hvordan viktig informasjon skal nå alle, og at informasjon fra allmøter blir gitt digitalt, med tolk eller teksting.		
<b>Tilrettelegging for ansatte med individuelle behov</b>	Vi har ikke tallgrunnlag for hvor mange ansatte som har nedsatt arbeidsevne og trenger tilrettelegging.	Det er laget retningslinjer for arbeidsgivers tilretteleggingsplikt for arbeidstakere med nedsatt arbeidsevne.	Ansatte med individuelle behov for tilrettelegging  Ledere med personalansvar	Utført

#### 4.4 Balanse mellom arbeid og fritid

Balanse mellom arbeid og fritid	Analyse	Tiltak	Målgruppe	Status
<b>Hjemmekontor</b>	En spørreundersøkelse blant ansatte i sentraladministrasjonen viser at 72,4 % benyttet seg av hjemmekontor eller arbeidet annet sted enn fast oppmøtested. Over 80 % ønsker at vi skal fortsette med ordningen.	Mulighet til å jobbe hjemmefra inntil 40 % per uke. Mål å skape bedre balanse mellom jobb og fritid.	Alle ansatte i sentraladministrasjonen	Vedtatt
<b>Livsfasepolitikk</b>	De største aldersgruppene av ansatte i fylkeskommunen er i alderen 40-49 år og 50-59 år.	Retningslinjene for livsfasepolitikk bør revideres i	Alle fylkeskommunens ansatte  Ansatte mellom 60 - 70 år	Ikke påbegynt



Balanse mellom arbeid og fritid	Analyse	Tiltak	Målgruppe	Status
	<p>Tall fra pensjonskassene våre viser at snittalder på uttak av alderspensjon er 66,5 år for ansatte som er medlem i KLP og 67,5 for lærere.</p>	<p>tråd med utviklingen i arbeidslivet.</p> <p>Livsfasetiltak: seniorer har mulighet for ekstra fridager med lønn (62-65 år 5 fridager/65-70 år 10 fridager). Ansatte 60 + får tilbud om seniorkurs fra KLP/SPK.</p>		Innført
<b>Fleksibel arbeidstid</b>	<p>Fleksitidsreglementet som gir arbeidstakerne mulighet til å selv avgjøre når på dagen arbeidstiden skal legges, innenfor visse rammer.</p> <p>Tidsregistreringssystemet Tidbank viser at det genereres mye plusstid (mertid) i løpet av et år.</p> <p>Medarbeider-undersøkelsen viser at det er stor ubalanse mellom arbeid og fritid.</p> <p>66 % av de 6 % ansatte som har vært sykmeldt de siste 12 måneder, melder om sykdom som skyldes arbeidsbelastning.</p>	<p>Påbegynt revidering av fleksitidsreglementet.</p> <p>Opplæring knyttet til arbeidstid i sentral-administrasjonen.</p>	<p>Alle fylkeskommunens ansatte med unntak av de som har andre arbeidstidsavtaler eller ledere unntatt aml. kapittel 10</p>	Påbegynt



Balanse mellom arbeid og fritid	Analyse	Tiltak	Målgruppe	Status
<b>Heltid</b>	<p>26 % av de ansatte jobber deltid (tall fra PAI statistikk 2022). Total for fylkeskommunene er andelen deltid 25 %.</p> <p>I 2021 hadde vi en intern kartlegging som viste at 282 ansatte hadde ufrivillig deltid.</p>	<p>Fylkeskommunen har retningslinjer for heltidskultur med tiltak både på lokalt og overordnet nivå. Tiltakene skal innarbeides i årshjul og drøfting med tillitsvalgte.</p> <p>Det planlegges ny kartlegging av ufrivillig deltid i 2023, som også kartlegges deltid ift. kjønn og minoritetsbakgrunn.</p>	Alle ansatte, men spesielt fokus på de med frivillig eller ufrivillig deltid.	<p>Pågår</p> <p>Ikke påbegynt</p>
<b>Permisjoner</b>	Fylkeskommunen har ingen kartlegging av uttak av velferdspermisjoner.	Permisjonsreglementet gir blant annet mulighet for å gi velferdspermisjoner med lønn inntil 12 dager.	Alle fylkeskommunens ansatte	Ikke prioritert
<b>Fravær ved syke barn</b>	Fraværstatistikk for 2022 viser at kvinners fravær ved syke barn er høyere enn menns fravær. I 2022 var det 0.43% fravær for kvinner og 0,3 % for menn.	Fylkeskommunen legger til rette for fleksible ordninger som skal sikre likestilt foreldreskap.	Ansatte med barn under 12 år	Pågår





**Trøndelag  
fylkeskommune**

Trööndelagen fylhkentjielte