



Trøndelag fylkeskommune  
Tröndelagen fylhkentjielte



# ÅRSBERETNING 2023

Trøndelag fylkeskommune



1. Innledning .....	2
2. Årsberetning.....	4
2.1. Virksomhetsstyring.....	4
2.2. Elever/brukere/tjenester .....	4
2.3. Medarbeidere .....	7
2.4. Samfunnsutvikling.....	9
2.5. Helse, miljø og sikkerhet (HMS).....	12
2.6. Økonomisk utvikling .....	15
2.7. Økonomirapportering drift .....	23
3. Vedlegg .....	35
3.1. ARP - Aktivitets- og redegjørelsesplikt.....	35

## 1. Innledning

Trøndelag fylkeskommune leverer fortsatt gode tjenester innenfor utdanning, veg, samferdsel, kultur, folkehelse, tannhelse samt plan og næring. De økonomiske resultatene er imidlertid svekket i forhold til tidligere år.

Resultatene i utdanning og kompetanse 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. 2023 ble et nytt toppår for antall gjennomførte fag- og svenneprøver for lærlinger og fagbrev på jobbkandidater.

Det har vært stor aktivitet på utbedring og nybygg av skolelokaler. Nytt skolebygg for Johan Bojer videregående skole ble åpnet til skolestart 2023. Ombygging ved Åfjord, Røros og Kyrksæterøra videregående skoler ble også ferdigstilt til skolestart.

Det er gjort oppgraderinger og nybygg på viktige deler av fylkesvegnettet, og det er etablert nye gang- og sykkelveger. Likevel er det et økende vedlikeholdsetterslep. Flere ekstreme værhendelser gjennom året er ekstra utfordrende for vegvedlikeholdet.

Det har vært en økning i antall kollektivreiser i Trøndelag. Kollektivtilbudet er opprettholdt til tross for høy kostnadsvekst. Det ble reforhandlet ny byvekstavgift for 2023-2029, der også Orkland og Skaun kommuner har kommet inn som parter.

Det er gjennomført en rekke innovasjons- og digitaliseringsprosesser i fylkeskommunen, og det er flere pågående prosjekt. Felles for prosjektene er at de bidrar til å forenkle, fornye og forbedre tjenestene vi tilbyr.

### **Økonomien er svekket**

Trøndelag fylkeskommune fikk et netto driftsresultat på 112 millioner kroner i 2023. Det utgjør 1 prosent av brutto driftsinntekter, og er et betydelig svakere resultat sammenlignet med 2022 med 3,7 prosent. Trøndelag fylkeskommune har et av de svakeste driftsresultatene blant fylkeskommunene, og vi er langt unna målet om et netto driftsresultat på 4 prosent av brutto driftsinntekter.

Til tross for et svakere driftsresultat enn tidligere år, ble det bedre enn budsjettet. Dette skyldes at skatt og rammetilskudd ble høyere enn budsjettet samt mindreforbruk hos tjenesteområdene.

I 2023 har vi investert for 2,8 milliarder kroner. Våre ambisjoner om å utvikle Trøndelag har også ført til økt gjeld. Gjeldsnivået ved utgangen av 2023 er 12,4 milliarder kroner. Høyt investeringsnivå, økende gjeldsnivå og økte finanskostnader vil begrense handlingsrommet i årene som kommer. Netto finanskostnader har økt fra 500 millioner kroner i 2018 til 674 millioner kroner i 2023.

Disposisjonsfondet er på 1,3 milliarder kroner ved utgangen av 2023. Det er en nedgang på 159 millioner kroner sammenlignet med fjoråret. Et solid nivå på disposisjonsfondet gjør at vi har økonomisk beredskapevne til å håndtere uforutsette hendelser som ras og flom mv. Et solid disposisjonsfond bidrar også til å redusere risikoen i forhold til den høye gjelden vi har.

## Klimaomstilling

I Trøndelag skal klimagassutslippene reduseres med 50-55 prosent innen 2030 i forhold til 2009-nivå. Målsetningen og hvordan dette skal gjennomføres, er nedfelt i regional strategi for klimaomstilling, vedtatt av fylkestinget i 2020.

Utslippene i Trøndelag har imidlertid økt med 10,5 prosent fra 2009 til 2022. For at vi skal nå målsetningen må det derfor til en omfattende klimaomstilling. Klimabudsjettene for Trøndelag og Trøndelag fylkeskommune viser hvilke klimagrep som må tas for at målsetningen skal nås innen 2030.

## Utvikling av organisasjonen

Det er arbeidet med videreutvikling av sentraladministrasjonen i løpet av 2023. Med bakgrunn i tidligere evalueringsrapporter og medarbeiderundersøkelsen fra 2022, er det lagt vekt på å utvikle samhandlingen både horisontalt og vertikalt i organisasjonen. Arbeidet med ny organisasjonsstruktur ble ferdigstilt i slutten av 2023, og vil bli operasjonalisert i løpet av 2024.

Trøndelag fylkeskommune ble sertifisert for «Likestilt arbeidsliv» i 2023, en sertifiseringsordning for likestilling og mangfold i private og offentlige virksomheter. Det betyr at fylkeskommunen skal jobbe aktivt, systematisk og målrettet for å fremme likestilling og forhindre diskriminering, både internt i egen organisasjon og ved å stille krav til samarbeidspartnere.

I 2023 ble det satt fart på arbeidet med å legge til rette for digital transformasjon. Program for innovasjon og digitalisering ble opprettet for å jobbe strategisk innenfor dette området. Hensikten er å koordinere innsatsen i organisasjonen, og legge til rette for en innovasjonskultur der endring og nyskaping er en naturlig del av oppgaveløsningen.

Kunstig intelligens er verktøy som er stadig flere tar i bruk for å effektivisere oppgaver og prosesser. Det er samtidig viktig at bruken av kunstig intelligens i fylkeskommunen er i tråd med lover og bestemmelser, er etisk forsvarlig og sikker i et teknisk og samfunnsmessig perspektiv.

Fylkesdirektøren vil rette en stor takk til alle medarbeidere og ledere for god og uvurderlig innsats i det året som har gått. Fylkesdirektøren takker også for godt samarbeid med politikerne, både i det gamle og det nye fylkestinget.

### Årsberetning 2023

- 2  **Godkjent**  
[Hilde Vikan](#)  
Avdeling økonomi og digitalisering | 20.03.2024
- 1  **Godkjent**  
[Carl-Jakob Midttun](#)  
Fylkesdirektøren | 20.03.2024

## 2. Årsberetning

### 2.1. Virksomhetsstyring

Trøndelag fylkeskommune har et 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, vedtatte strategier, samt lover og forskrifter som regulerer de ulike tjenesteområdene.

De fire styringsperspektivene er

- Elever/brukere/tjenester
  - Mål: Yte tjenester av god kvalitet til innbyggerne i Trøndelag
- Medarbeidere
  - Mål: Trøndelag fylkeskommune er en utviklingsorientert organisasjon med engasjerte og kompetente medarbeidere som samarbeider for å nå felles mål
- Samfunnsutvikling
  - Mål: Trøndelag skal være en attraktiv region ved å utnytte regionens fortrinn, utvikle bolyst og livskvalitet og fremme bærekraft, verdiskapning og kompetanse i hele Trøndelag
- Økonomi
  - 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.

### 2.2. Elever/brukere/tjenester

#### Utdanning og kompetanse

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

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

Elevene ved våre videregående skoler har gjennom Elevundersøkelsen svart at de i stor grad trives på skolen. Det er nå 79,6 prosent som har fullført og bestått videregående opplæring innen fem/seks år.

I 2023 er det et nytt toppår for antall gjennomførte fag- og svenneprøver for lærlinger og fagbrev på jobb kandidater. Mange skoler lykkes med formidlingsarbeidet takket være tett oppfølging og samarbeid med opplæringskontorer, kommuner og lokalt arbeids- og næringsliv.

## Plan, næring og kulturminner

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

Avdelingen har jobbet videre i 2023 med å utvikle samarbeidsformer og rutiner for å utøve fylkeskommunens myndighetsrolle på en forutsigbar og tydelig måte som sikrer likebehandling. Vi utøver samfunnsutviklerrollen vår gjennom de lovpålagte oppgavene som høringsinstans, som dispensasjonsmyndighet og forvalter av statlige ordninger. Vi leverer godt på frister i forvaltningen, noe som også har stor betydning for kommunene i deres saksbehandling av kommunale planer og forvaltningsoppgaver.

Det er levert over 1100 høringsuttalelser innen lovpålagte frister i 2023. I høringer av kommunale planer var 7 av planene med innsigelse løftet til politisk behandling og kan regnes som prinsipielle. Ingen ble brakt til mekling. Vi har behandlet 680 dispensasjonssøknader etter plan- og bygningsloven, hvor vi har frarådet dispensasjon i 44 saker, men ikke påklaget vedtak.

Staten gjennom Miljødirektoratet overførte 1,5 millioner kroner til viltformål i 2023. Midlene blir fordelt etter søknad. I tillegg fikk vi ca. 2 millioner kroner til fordeling i vannområdene i 2023. Gjennom Riksantikvaren gav Staten tilskudd på 25,1 millioner kroner gjennom de seks statlige tilskuddsordningene til kulturmiljø. Disse tildeles til istandsetting av kulturminner.

På næringsområdet har saksbehandlingstiden på alle områdene gått ned fra 2022 til 2023. Det er en stor økning i saker og prosjekter hvor vi har vært involvert i forkant av saken, før den kommer til oss for behandling. Innenfor akvakulturforvaltningen er fylkekommunens tidsbruk godt innenfor det som er forutsatt i forskriften på 29 uker.

På kulturminneområdet har det på arkeologi vært 848 saker i 2023. Antall dispensasjonsvedtak etter kulturminneloven lå på 104 saker i 2023. Dette er en nedgang fra 2022. Det har ikke vært fristbrudd på saksbehandlingstid.

## Samferdsel

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

Det har vært en økning i antall reiser innenfor miljøpakkeområdet (MP) og ferge i 2023. For regionbusstilbudet har det vært en nedgang fra 2022 til 2023. Dette skyldes blant annet at Miljøpakkens finansiering av felles billetter for tog og buss har ført til store takstreduksjoner på toget, og dermed har reisende flyttet seg fra buss til tog. Fergetrafikken er tilbake på nivået fra før pandemien, blant annet fordi fergetakstene ble redusert i 2022 og har blitt redusert ytterligere gjennom året. Nedgangen i antall reisende med båt kommer som følge av driftsstans på ruten mellom Trondheim-Vanvikan. Vi kan også se en effekt av at reduksjon i fergetakster har endret påstigninger fra båt til ferge på noen linjer.

AtB sin måling av kundetilfredsheten for 2023 viser positiv utvikling fra 2022 innenfor alle områder.

Administrasjon og rettighetsavklaring av skoleskyss har i 2023 blitt foretatt uten større problemstillinger. Organiseringen av skoleskyssen, utført av AtB, og gjennomføringen av skyssen utført av ulike operatører er gjort med gjennomgående god kvalitet.

## Kultur og folkehelse

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

Avdelingens ansatte har strukket seg langt for å gi gode tjenester til våre brukere, som er alt fra kommuner, institusjoner, kunst- og kulturutøvere, lag og foreninger med mer. Vi har generelt god dialog med brukerne og mener å løse de fleste utfordringene gjennom god kommunikasjon, både gjennom fysiske og digitale møter.

Avdelingen forvalter mange søkbare støtteordninger, innenfor folkehelse, idrett, friluftsliv, frivillighet, kunst og kultur, samt i tilknytning til avdelingens arbeid med sørsamiske spørsmål. Dette gjelder både faste driftstilskudd og tilskudd til prosjekt. Vi behandler rundt tre tusen søknader i løpet av et år. Gjeldende retningslinjer legges til grunn for vurderinger av søknader om tilskudd. Det er god dialog med søkere både før søknadsfrist, ved innsendt søknad og etter vedtak, og avdelingen mottar få klager på saksbehandling.

Fylkeskommunen skal bidra til at alle får mulighet til deltagelse i kulturaktiviteter. Dette bidrar vi indirekte til gjennom tilskuddsordningene våre, men også gjennom aktiviteter som Ung Kultur Møtes (UKM), Den kulturelle skolesekken (DKS), arrangementer og andre tiltak i regi av fylkesmusikerne, samt drift av bokbuss.

## Veg

*Strategisk mål: Fylkesvegnettet skal bidra til en samlet infrastruktur som ivaretar trafiksikkerhet, 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 2023 er det etablert 11 kilometer gang- og sykkelveger i fylket.

I Trøndelag fylke er det en negativ utvikling på bruer med høy skadegrad. Ved utgangen av 2023 utgjør antall bruer med høy skadegrad 144 av 1 370 trafikkerte bruer. Siden 2020 har antall bruer med høy skadegrad doblet seg. Konsekvensen av dette er dels redusert sikkerhet og fremkommelighet og med en økonomisk konsekvens at kostnadene til vedlikehold må øke for å opprettholde fremkommeligheten.

Ifølge foreløpige KOSTRA tall er andelen av fylkesvegnettet som er registrert med dårlig/svært dårlig dekketilstand gått opp fra 30,9 prosent i 2022 til 33,0 prosent i 2023. Dette utgjør en økning på 131 kilometer.

## Tannhelse

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

Det ble gjennomført pasientundersøkelse ved alle klinikker med gode resultater jevnt over. Våre brukere ser ut til å være fornøyd med de tjenestene vi leverer.

For å redusere forskjellene i ventetid mellom sykehusene for behandling under narkose, er det ansatt en koordinator som vurderer alle henvisninger og fordeler pasientene til de ulike sykehusene etter hastegrad og geografi.

### 2.3. Medarbeidere

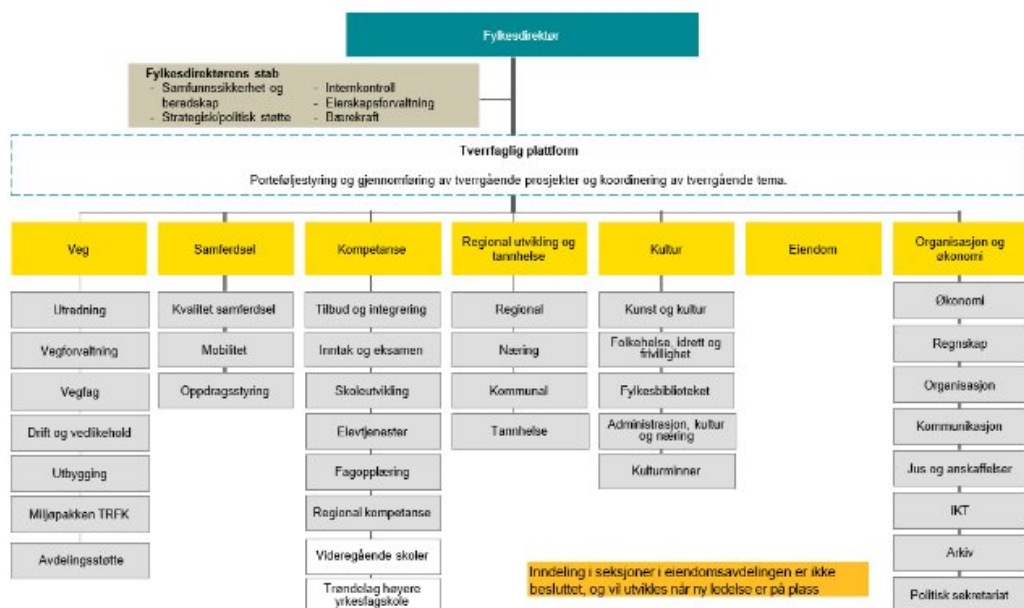
*Strategisk mål: Trøndelag fylkeskommune er en utviklingsorientert organisasjon med engasjerte og kompetente medarbeidere som samarbeider for å nå felles mål.*

#### Medarbeiderundersøkelse som grunnlag for handlingsplaner

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 arbeidet med organisasjonsutvikling og arbeidsmiljø.

Vi gjennomfører medarbeiderundersøkelser annenhvert år i partallsår. I 2023 har de ulike skolene og seksjonene utarbeidet sine handlingsplaner for HMS 2023-24, som blant annet tar utgangspunkt i medarbeiderundersøkelsen fra 2022. Medarbeiderundersøkelsen 2022 var også et av grunnlagene for valg av satsingsområder etter evalueringen av sentraladministrasjonen i 2022. Både resultater fra evalueringsrapporten fra PWC og medarbeiderundersøkelsen ga grunnlag for å utvikle samhandlingen både horisontalt og vertikalt. En oppretting av en tverrfaglig plattform er et av tiltakene i å fremme samhandling innenfor enkelte gjennomgående tema. Operasjonalisering av plattformen vil bli gjennomført i 2024.

## Nytt organisasjonskart





### 2.3.1. Likestilling og mangfold

Etter likestillings- og diskrimineringslovens §§ 26 og 26 a, er alle arbeidsgivere pålagt å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Gjennom organisasjonsutviklingsprosjektet og sertifiseringen *Likestilt arbeidsliv* jobber Trøndelag fylkeskommune aktivt, systematisk og målrettet for å fremme likestilling og forhindre diskriminering, både internt i egen organisasjon og ved å stille krav til samarbeidspartnere.

#### Aktivitets- og redegjøringsplikten (ARP)

Trøndelag fylkeskommune ble sertifisert som likestilt arbeidsgiver 7. juni 2023 og det er utarbeidet en handlingsplan for å jobbe med fagfeltet. Trøndelag fylkeskommune har redegjort for hvordan vi har oppfylt denne plikten og for status for likestilling i egen rapport som ligger som [vedlegg til årsberetningen](#).

### 2.3.2. Varsling

Bruken av den digitale varslingsløsningen er firedoblet siden innføringen. Antallet anonyme varsel holder seg på et lavt nivå. Varslingssekretariatet, fylkeshovedverneombudet og bedriftshelsetjenesten gjorde en evaluering av varslingshåndteringen i fylkeskommunen. Under evalueringen ble det sett nærmere på resultatet av et utvalg varslings saker fra 2023, og det ble gjennomført møter med de respektive varslingsmottakere. Evalueringen avdekket forhold som kan forbedre varslingsprosessen og styrke ytringskulturen, og det ble identifisert behov for opplæring og utvikling.

Den digitale varslingsløsningen er oversatt til sørsamisk. Ansatte kan nå bruke løsningen med tre språk; norsk, engelsk og samisk. Bedriftshelsetjenesten Friskgården AS har foretatt tredjepartsundersøkelse i syv varsel i 2023.

Varslingsaktivitet	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Antall tilfeller meldt som varsel totalt</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>17</b>	<b>26</b>
Antall tilfeller som ble meldt i <b>digital kanal</b>	5	2	8	9	20
Antall tilfeller med <b>anonym</b> varslers/avsender	3	0	4	2	8
Antall tilfeller som faller utenfor reglene for intern varslings, eller inneholder for lite informasjon	5	2	7	13	9

## 2.4. 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.*

### 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.

Trøndelag fylkeskommune har også ledet et arbeid, på vegne av alle fylkeskommunene, for å styrke fylkenes kunnskapsgrunnlagsarbeid. Arbeidsgruppen har foreslått utvalgte indikatorer som alle fylkene kan benytte for å analysere egne kompetansebehov.

### Plan, næring og kulturminner

For avdelingen er det viktig med god kontakt med kommuner og næringsliv som en del av det regionale utviklingsarbeidet. Derfor er kommunedialogen, Næringspartnerskapet, Plannettverket, Bærekraftsnettverket og Klimapartnere viktige mobiliseringsarenaer for å utvikle Trøndelag. I 2023 fikk vi på plass både kunnskapsgrunnlag og høringsutkast til den regionale planstrategien for 2024 - 2027. Dette er viktig strategisk arbeid for å finne felles satsinger på områder som må prioriteres, koordineres og finansieres, for både Trøndelag fylkeskommune og Trøndelagssamfunnet for øvrig. Som enkeltprosjekter med betydning for kommunene er utviklingen av et arealregnskap og utviklingsprosjektet I Lag. Ellers oppstart av prosjektet Grønn industriomstilling og arbeidet med en energistrategi, begge deler er etterspurt av kommuner og næringsliv.

### Samferdsel

Avdelingens hovedinnsats er rettet mot å tilrettelegge for et effektivt, miljøriktig og brukerrettet transportnettverk i fylket. Lykkes fylkeskommune i dette arbeidet vil det være et vesentlig bidrag til bolyst og næringsutvikling i hele fylket. I 2023 har hovedinnsatsen vært rettet mot å opprettholde eksisterende tilbud i en tid med høye kostnadsøkninger.

Avdelingen er aktiv i arbeidet med å få bygget ut bredbånd og digital infrastruktur. Etter kartlegging og anbudskonkurranser er det tildelt midler til utbygging av bredbånd ute i distriktene. Arbeidet i 2023 vil gi 3608 husstander ny eller bedre bredbåndstilgang.

## **Kultur og folkehelse**

Avdelingen er involvert i en rekke samarbeid, prosjekter og prosesser med ulike aktører innenfor kultur- og folkehelsefeltet gjennom året, og bidrar med dette til utvikling på flere samfunnsområder. Det kan nevnes kunnskapsgrunnlaget til Handlingsplan for barn og unges fritid, folkeopplysningskampanjen ABC-for god psykisk helse, ordningen med gratis lokaler til frivilligheten gjennom bruk av videregående skoler og Dagsturhytta i Trøndelag. Avdelingens ansatte deltar også i arbeidet med utarbeidelse av planstrategier og gir innspill og høringsuttalelser til kommunale planer.

Trøndelag fylkeskommune har observatørstatus i Norsk kulturforum Trøndelag og deltar i styremøtene der. Dette bidrar til at fylkeskommunen er informert om det lokale kulturfeltet. I tillegg er fylkeskommunen medlem i KS sitt Kulturnettverk Trøndelag og sitter i arbeidsutvalget for dette nettverket.

Vi samarbeider tett med kommunene om Ung Kultur Møtes (UKM) og gjennomføringen av de lokale og regionale UKM-festivalene. Vi gjennomfører også dialogmøter og har tett samarbeid med kommunene om Den kulturelle skolesekken (DKS).

Avdelingen har faste treffpunkt med kommunene på idretts- og friluftlivsfeltet, og har innen folkehelseområdet tett kontakt med de 33 kommunene som er med i Program for folkehelsearbeid.

Avdelingen sluttførte i 2023 arbeidet med kunnskapsgrunnlaget til Handlingsplan for barn og unges fritid. Handlingsplanen sendes ut på høring i løpet av 2024.

Avdelingen følger opp Ungdommens fylkesutvalg, og samarbeider med alle kommunene om ungdomsråd. Elev- og lærlingombudet har kontakt med alle de 32 videregående skolene i fylket og mobbeombudet har samarbeid med kommuner og andre.

Flere nye folkebibliotek åpnet i 2023. Fylkesbiblioteket har bidratt med kompetanseheving, råd og tjenester i disse prosessene, og deltar også i flere nasjonale prosjekter som bidrar til utvikling av innhold og fagsystemer på bibliotekområdet.

Trøndelag fylkeskommune har en samarbeidsavtale med Sametinget, der arbeidet med utvikling av sørsamisk språk og kultur er nedfelt. Fylkeskommunen fikk i 2023 gjennomført evaluering av fylkeskommunens arbeid med samiske saker, med spesielt fokus på Samisk råd.

## **Veg**

Innenfor investeringsområde fylkesveg har Trøndelag fylkeskommune stor aktivitet med en årlig totalramme godt over 1 milliard kroner i gjeldende planperiode. Gjennom denne samlede investeringsporteføljen utvikles infrastrukturen på fylkesvegnettet slik at den bidrar til bolyst, livskvalitet og verdiskaping.

Innenfor Miljøpakken er det stor aktivitet både med tanke på pågående utbygging og planlegging av fremtidig infrastrukturtiltak på fylkesveg innenfor avtaleområdet. Dette gjelder ikke minst planlegging og utbygging av gateprosjektene og prosjekter innenfor hovednett sykkel. Dette er områder som i vesentlig omfang bidrar til måloppnåelse for Miljøpakken og dermed positiv påvirkning på samfunnsutviklingen. Fylkeskommunen vurderes å levere godt både når det gjelder prosjektstyring og fremdrift.

Trøndelag fylkeskommune har siden 2022 produsert et klimagassregnskap for virksomhetsområdet. Internrapporteringen fungerer godt med de rutiner som er satt opp for å melde inn klimagass tall til klimagass regnskapet og databanken. Fylkeskommunen får gjennom dette et godt tallgrunnlag, som vi også kan ta med oss til fremtidige krav og tiltak. Databanken er utviklet til også å ha en modul som kan estimere utslippsprofil og mengde for fremtidige vegprosjekter.

Gjeldende rammenivå til drift og vedlikehold av fylkesvegnettet påvirker status for vegnettet. Dette blant annet registret i form av negativ utvikling for dekketilstand og antallet bruer med høy skadegrad.

Avdeling veg har gjennom 2023 utviklet og ytterligere målrettet arbeidet med innovasjon og god teknologiutnyttelse. Med dette legges det til grunn en fortløpende progresjon med kvalitativ utvikling og effektivisering.

### **Tannhelse**

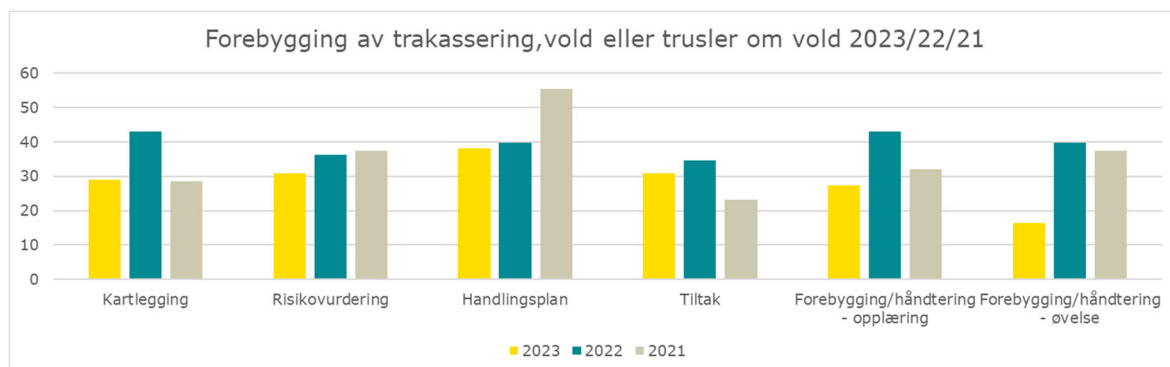
Tannhelsetjenesten har fått på plass overordnende samarbeidsavtale med stort sett alle kommuner i fylket. Tannhelsetjenesten rekrutterer godt til de aller fleste klinikker, men i 2023 var det vanskelig å få rekruttert til stillinger langs kysten. Ønsket om et desentralisert tilbud til hele befolkningen må veies mot krav til effektiv drift og levering av tjenester av høy kvalitet.

## 2.5. Helse, miljø og sikkerhet (HMS)

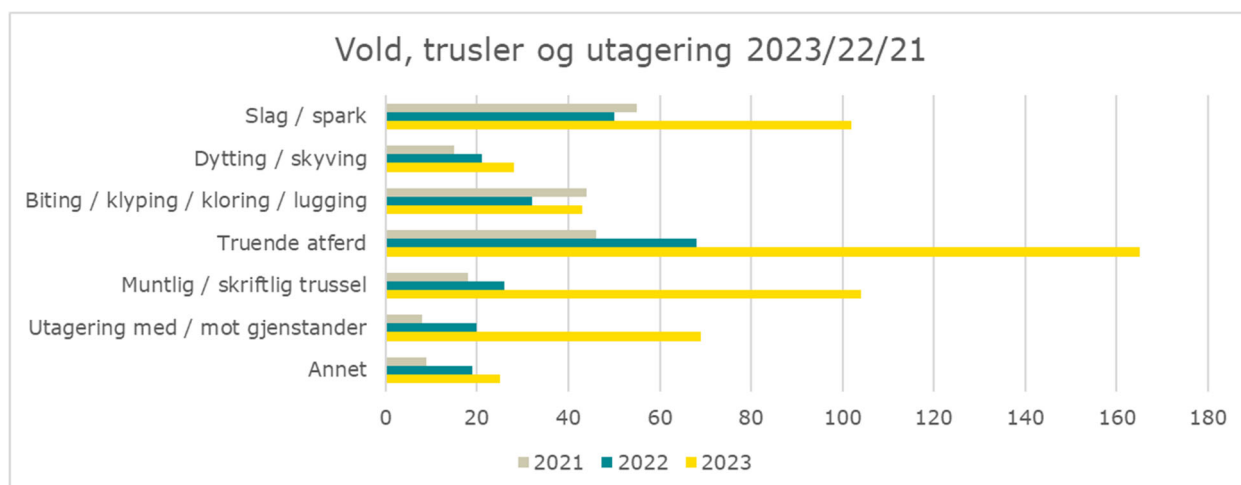
### Tiltak for forebygging av arbeidsmiljøet

Hver skole og seksjon har utarbeidet sine egne HMS planer, med utgangspunkt i medarbeiderundersøkelsen 2022 og eventuelt andre kartlegginger og risikovurderinger.

Forebygging av vold, trusler og trakassering har vært et av fokusområdene til hovedarbeidsmiljøutvalget (HAMU). Det har vært fokusert på tiltak og handlingsplan basert på kartlegginger og risikovurderinger. Figuren under viser en noe lavere aktivitet på området enn det har vært i de to tidligere årene.



I avviks- og forbedringssystemet har vi fått en oversikt over hvilke situasjoner medarbeiderne står overfor. Det viser seg at det er særlig avdelinger for særskilt tilrettelagt opplæring i skolene som blir utsatt for slike hendelser. Dette gir grunnlag for felles strategi for forebyggende tiltak, men også konsekvensreducerende tiltak som beskrevet under grafen.



Figur: Vold, trusler og utagering i Trøndelag fylkeskommune. Det gjøres oppmerksom på at det er mulig å krysse av for flere voldshendelser i samme melding.

Hovedarbeidsmiljøutvalget, sammen med bedriftshelsetjenesten, hadde i skoleåret 22/23 et prosjekt for å forebygge akkumulering av emosjonelle og rasjonelle belastninger ved avdelinger for særskilt tilrettelagt opplæring (STO) ved seks videregående skoler. For å forebygge akkumulering er det sentralt å implementere tiltak som er en del av virksomhetens HMS-system. «Mental ladestasjon» ble opprettet og testet og følgende tiltak gjennomført: Kartlegging, risikovurdering og plan for gjennomføring, opplæring, fokusintervju, kommunikasjon som fremmer ladende kultur i arbeidsmiljøet og individuelle støttesamtaler ved behov. Alle STO-avdelingene gjennomfører i dag en praksis med ukentlig 15 minutters gruppebasert avlastningssamtale etter mal. Mentale ladestasjoner er implementert som del av HMS årshjul.

Trøndelag fylkeskommune har, som arbeidsgiver, startet arbeidet med å integrere metodikken ABC psykisk helse i forebyggende og systematisk arbeid med arbeidsmiljøet. Kunnskap om ABC psykisk helse er tatt inn i HMS opplæringen, Trøndelag fylkeskommune har deltatt i arbeidet NAV har hatt om å lage materiale om ABC psykisk helse.

### **Bedriftshelsetjenesten (BHT)**

I 2023 ble forskriften for godkjenning av bedriftshelsetjenester endret og tydeliggjort for bruk i forebygging. Bedriftshelsetjenester skal, etter intensjonen i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning, bistå virksomhetene med råd og veiledning som har betydning for arbeidshelse-, arbeidsmiljø- og sikkerhetsarbeidet. Trøndelag fylkeskommune har avtale med bedriftshelsetjenesten Friskgården AS. Bedriftsveilederne fra Friskgården BHT bistår i arbeidet med systematisk HMS, samarbeide med partene i virksomheten når det gjelder kartlegging og bistand til å utarbeide handlingsplaner, i tillegg til rapportering. Bedriftshelsetjenesten er fast medlem i Hovedarbeidsmiljøutvalget (HAMU) og i de enkelte arbeidsmiljøutvalg (AMU).

Bedriftshelsetjenesten (BHT) er brukt i tråd med forskriftens intensjoner, nemlig å sette fokus på BHTs bistand *systematisk forebyggende HMS-arbeid*. Det er også i tråd med forskriften at antall timer forbrukt på bistand til risikovurderinger har økt.

BHT benyttes ofte som støtte i dialogmøter i oppfølging av sykemeldte. Planen er at med økt kompetanse til lederne og mer bistand fra NAV, kan vi gå ned på antall timer bruk av BHT til dette formålet.

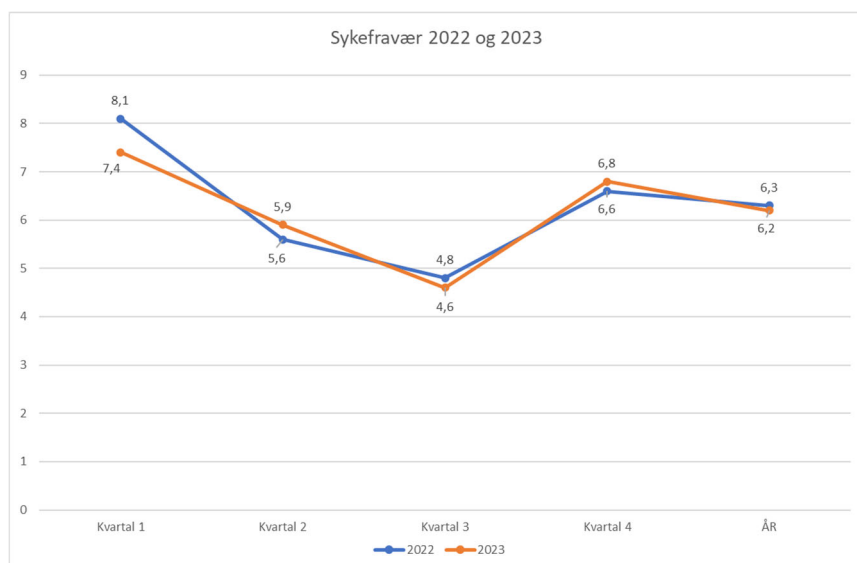
Arbeids- og sosialdepartementet satte i 2017 ned et ekspertutvalg som vurderte bedriftshelsetjenestene. Utvalget anslo at store virksomheters gjennomsnittlige kostnader per ansatt for bruk eller tilknytning til BHT er om lag 1000 - 1200 kroner. Trøndelag fylkeskommune har budsjett på om lag 500 kroner pr. ansatt, men har brukt ca. 700 kroner pr. ansatt pr. år i perioden 2018-23. I tillegg har fylkeskommunen benyttet seg av BHT sin tilleggspakke, som er tjenester som ikke er regulert i forskriften. Fra 2024 må vi redusere bruken av bedriftshelsetjenesten ned til ca. 500 kroner per. ansatt på grunnpakken.

Trøndelag fylkeskommune har i sin avtale med Friskgården delt opp leveransen i en grunnpakke (lovpålagte bruk av BHT) og tilleggspakke. Tilleggspakken består av bistand til konflikthåndtering, personalsaker, utvikling av arbeidsmiljøet osv. Grunnpakken betales av et budsjett avsatt sentralt, men leveransen er i de ulike skolene/seksjonene.

## Sykefravær

Sykefraværet i Trøndelag fylkeskommune har gått ned med 0,1 prosentpoeng fra 6,3 prosent til 6,2 prosent fra 2022 til 2023.

NAV melder at sykefraværet (legemeldt) i Trøndelag øker og at bare Oslo og Vestfold har større økning enn Trøndelag siste del av 2023. Trøndelag økte med 7,2 prosent. I Trøndelag skyldes den største andelen sykefravær, utskrevet av lege, to diagnoser; muskel- og skjelettlidelser og psykiske lidelser. Det legemeldte sykefraværet for hele Trøndelag var i fjerde kvartal på 6,1 prosent, en økning fra 5,7 prosent sammenlignet med samme kvartal for et år siden. For landet er sykefraværet på 6 prosent, en økning fra 5,7 prosent samme kvartal i fjor. Trøndelag fylkeskommune har ikke innsikt i statistikk på diagnose for sine ansatte.



	Kvartal 1		Kvartal 2		Kvartal 3		Kvartal 4		Snitt kvartal 1-4	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Menn	6	5,1	3,9	4	3,5	2,8	4,9	4,4	4,6	4,1
Kvinner	9,6	9	6,8	7,3	5,7	5,8	7,8	8,4	7,5	7,6
Snitt	8,1	6,0	5,6	6,0	4,8	6,0	6,6	6,0	6,3	6,2

## 2.6. Økonomisk utvikling

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

### 2.6.1. Bærekraftig økonomi

Trøndelag fylkeskommune har økonomiske utfordringer. Vi har et aktivitets- og kostnadsnivå som er høyt i forhold til inntektene våre. Gjeldsnivået er svært høyt. Vi vet også at det økonomiske handlingsrommet vil bli mindre framover. Som følge av de økonomiske utfordringene igangsatte fylkesdirektøren i 2023 prosjektet *bærekraftig økonomi*. Målsettingen med prosjektet var at det skulle gi politikere, administrasjonen, medarbeidere og tillitsvalgte et felles kunnskapsgrunnlag for å finne og gjennomføre nødvendige innsparingstiltak.

BDO ble engasjert for å bistå prosjektet med å identifisere innsparingstiltak. BDOs rapport, som var basert på dokumentstudier, intervjuer og økonomiske analyser, var klar i oktober 2023 ([les rapporten her](#)). BDOs vurdering var at fylkeskommunen kunne gjennomføre tiltak som ville gi bedre økonomistyring og reduksjoner i utgiftene.

Fylkestinget vedtok ved behandlingen av økonomiplanen for 2024-2027 innsparinger innenfor flere områder. Investeringsnivået ble også redusert sammenlignet med tidligere. I løpet av det siste året er det også gjennomført flere tiltak for å få bedre økonomistyring. Vi er likevel fortsatt et stykke unna å ha en bærekraftig fylkesøkonomi. Arbeidet med å etablere en mer bærekraftig økonomi må derfor fortsette. For nærmere omtale av prosjektet bærekraftig økonomi vises det til egen sak til fylkesutvalget (sak 227/23 Bærekraftig fylkesøkonomi: [Rapport fra BDO](#)).

### 2.6.2. Finansielle måltall

Kommuneloven krever at vi forvalter økonomien slik at den økonomiske handleevnen og nivået på tjenestetilbudet blir ivaretatt over tid. For å opprettholde et stabilt tjenestetilbud må det være buffere nok i økonomien til å tåle større inntekts- og utgiftsendringer. I tillegg må dagens tjenestenivå ikke gå på bekostning av de verdier vi etterlater oss til fremtidige generasjoner. Dersom fylkeskommunens tjenestetilbud er så høyt at vi ikke klarer å bevare kvaliteten på skolebygg, veier og anlegg, så er ikke tjenestetilbudet bærekraftig over tid. Det er denne situasjonen fylkeskommunen er i ved utgangen av 2023.

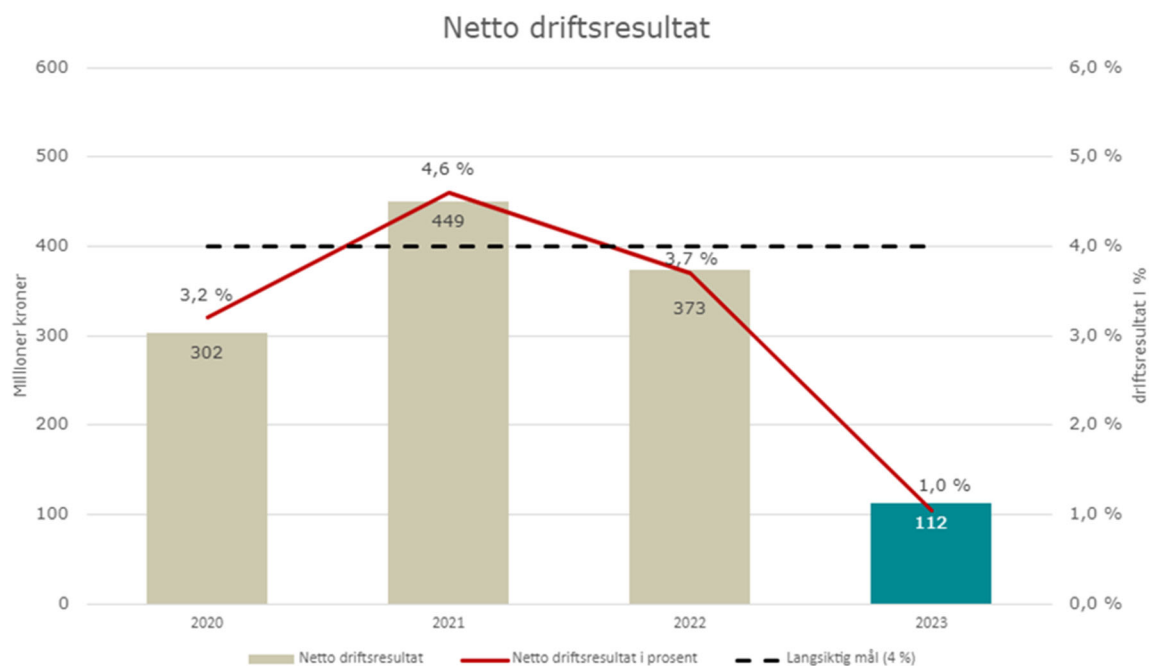
Finansielle måltall er et verktøy som skal sikre at det er en sammenheng mellom tjenestetilbud og bevaring av fylkeskommunens verdier. De skal sikre at fylkeskommunen har et overskudd på et nivå som gir rom for å sikre stabil tjenesteproduksjon over tid, samtidig som man sikrer nok egenkapital til investeringer.



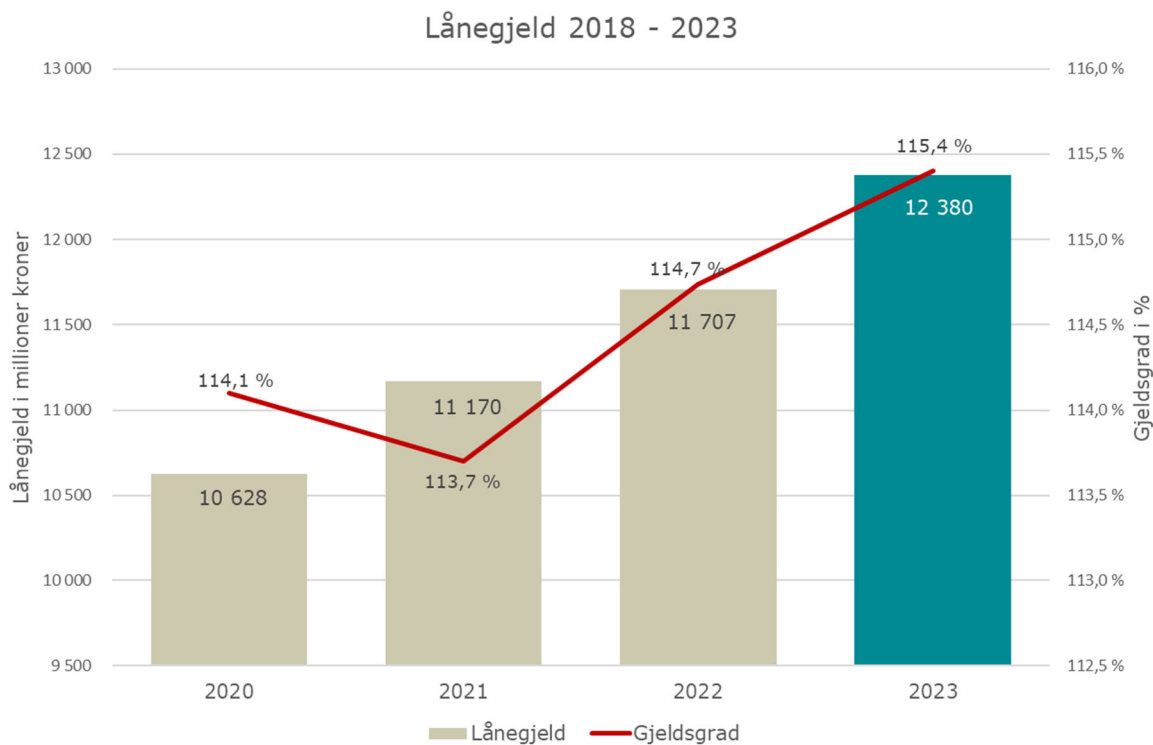
Fylkestinget vedtok ved behandlingen av budsjettet for 2023 fire finansielle måltall:

- Gjeld som belaster driftsøkonomien, bør over tid ikke utgjøre mer enn 113 prosent av brutto driftsinntekter
- Netto driftsresultat bør være på minst fire prosent av brutto driftsinntekter
- Fritt disposisjonsfond bør over tid utgjøre fire prosent av brutto driftsinntekter
- Handlingsregel for rentebufferfondet, minst 3 prosent av låneporteføljen uten sikring eller maksimalt 200 millioner kroner

I perioden 2020 til 2022 hadde fylkeskommunen et netto driftsresultat som lå rundt målsettingen på fire prosent. I 2023 ble resultatet en prosent eller 112 millioner kroner. Det tilsvarer et netto driftsresultat som er ca. 330 millioner kroner under målet for å sikre et stabilt tjenestetilbud og samtidig ivareta kvaliteten på skolebygg, veger og anlegg.



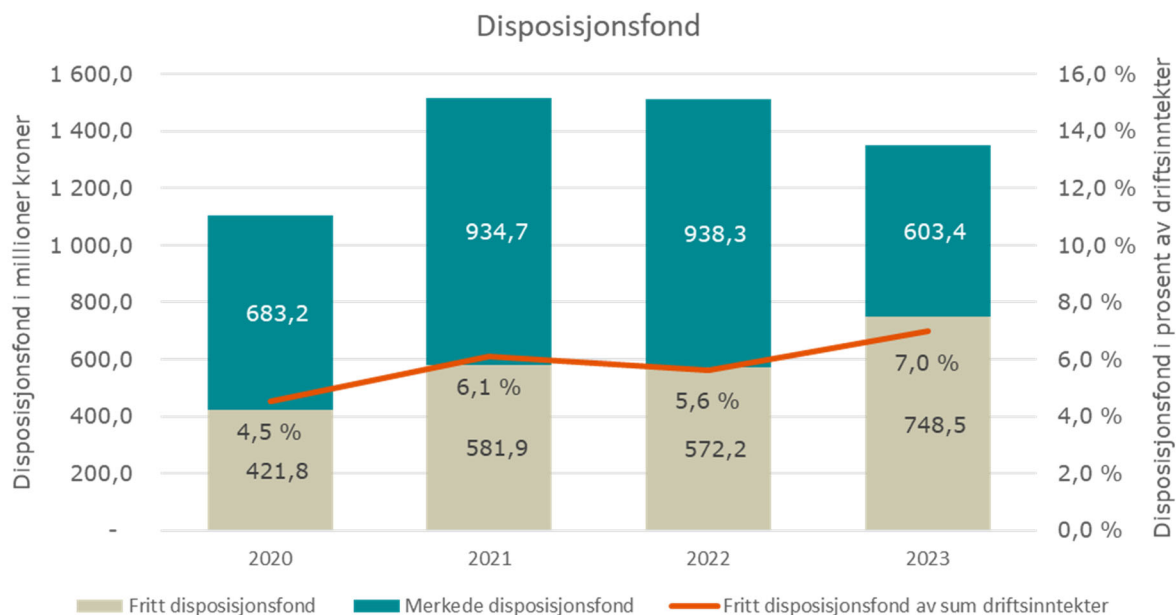
Investeringsnivået og låneopptaket må være på et nivå som gjør at gjelden ikke vokser raskere enn inntektene. En konstant gjeldsgrad (gjeld i prosent av driftsinntektene) vil sikre dette. Fylkestinget har vedtatt at gjeldsgraden over tid ikke skal utgjøre mer enn 113 prosent. Samtidig har det blitt vedtatt et svært høyt investeringsvolum, slik at gjeldsgraden nå er over målsettingen.



Fylkeskommunen bør ha en buffer av en viss størrelse, for å tåle større endringer i utgifter eller inntekter. Målsettingen om en gitt størrelse på fylkets disposisjonsfond skal sikre dette. Disposisjonsfondet er frie midler som kan benyttes både til å finansiere driftsutgifter eller investeringer. Midlene kan benyttes som en buffer for eksempel når organisasjonen må tilpasse seg endrede rammevilkår eller uforutsette hendelser. Fylkestinget har vedtatt at "fritt" disposisjonsfond skal utgjøre minst fire prosent av brutto driftsinntekter. Med "fritt" disposisjonsfond menes her at fylkestinget ikke har vedtatt føringer for bruken av midlene.

Fritt disposisjonsfond har økt i 2023, og er godt over målsettingen på fire prosent. En årsak til det frie disposisjonsfondet har økt er at vi, som følge av endringer i økonomireglementet, regnskapsfører mindreforbruket på seksjoner/skoler på en ny måte i 2023. I 2022 og tidligere år ble 100 prosent av mindreforbruket satt på merket disposisjonfond. I 2023 er mindreforbruk utover 3 prosent av revidert budsjett på den enkelte seksjon/skole satt på fritt disposisjonsfond. Dette beløpet utgjør 120 millioner kroner.

Mindreforbruket på seksjoner/skoler på inntil 3 prosent av revidert budsjett er avsatt til et merket disposisjonsfond, og det utgjør 117,3 millioner kroner i 2023.



Rentebufferfondet utgjør 180 millioner kroner av det merkede disposisjonsfondet. Det er ikke benyttet noe av fondet i 2023, og det er dermed på samme nivå som i 2022. Øvrige midler i det merkede disposisjonsfondet omtales senere i beretningen.

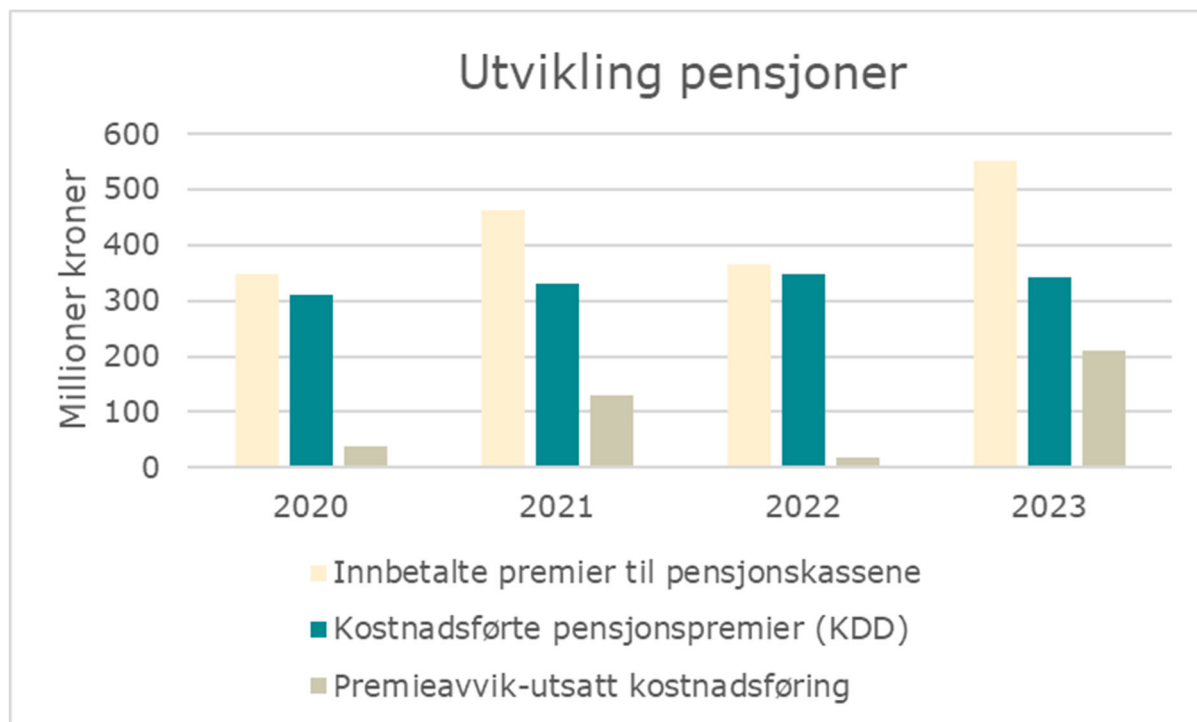
### 2.6.3. Utvikling pensjonspremier og kostnadsføring av pensjon

Trøndelag fylkeskommune betaler inn årlige pensjonspremier til to pensjonskasser. Det er Statens pensjonskasse (SPK) for lærere, og kommunal landspensjonskasse (KLP) for alle andre.

Pensjonskassene sender inn krav om pensjonspremier basert på ulike risikoelementer som kjennetegner fylkeskommunens ansatte. Pensjonspremiene svinger veldig mye fra år til år, noe som har nær sammenheng med at lønnsutviklingen og G-regulering av pensjonen svinger mye fra år til år. For å finansiere premiene belastes hver enkelt seksjon og skole en pensjonssats som legges til lønnsgrunnlaget i lønnsbudsjettet. I tillegg trekkes de ansatte inn to prosent av lønn til delfinansiering av pensjonspremien.

Beløpet fylkeskommunen innbetaler til pensjonskassene er et annet beløp enn det som kostnadsføres i regnskapet. Kostnadene som føres i regnskapet er basert på vurderinger fra Kommunal- og distriktsdepartementet (KDD). I motsetning til innbetalte premier varierer ikke forutsetningene som KDD baserer seg på like mye, slik at det som kostnadsføres i fylkeskommunale regnskap hvert år er forholdsmessig stabilt.

Forskjellen mellom det som innbetales til pensjonskassene og det som kostnadsføres, basert på KDD sine forutsetninger, kalles for premieavvik og består i prinsippet av utsatt kostnadsføring av pensjonspremier. Denne differansen inntektsføres i det året avviket oppstår, og kostnadsføres året etter over en periode på sju år (amortisering av premieavvik).



Figuren over viser utvikling i innbetalte pensjonspremier til pensjonskassene. Som man ser så svinger dette beløpet med nesten to hundre millioner kroner fra det ene året til det andre. Svingningene i det som kostnadsføres i regnskapet basert på forutsetninger fra KDD varierer langt mindre, slik at det er mer forutsigbart hvordan pensjon påvirker regnskapet. På grunn av dette blir differansene mellom innbetalt premie og kostnadsført pensjon i regnskapet, som kalles for premieavvik, ganske store de ulike årene.

Ordningen med premieavvik fører til at fylkeskommunen skyver kostnadsføringen av innbetalte premier framfor seg. Per 31.12.2023 utgjorde dette beløpet 421 millioner kroner, noe som var en økning på 130 millioner kroner i løpet av 2023. Dette må kostnadsføres de sju neste årene, og vil øke pensjonenes samlede kostnad for fylkeskommunen fra og med 2024.

I budsjettet for 2023 var det budsjettert med en økning i kostnadene for pensjoner. Det ble imidlertid ikke slik som forventet, ettersom summen av premieavvik, amortiseringskostnaden for tidligere premieavvik og pensjonskostnad basert på KDD ble lavere enn forventet. I sum endte dermed de kostnadsførte pensjonene om lag 50 millioner kroner lavere enn i budsjettet for 2023.

#### 2.6.4. Langsiktig gjeld

Samlet langsiktig gjeld i konsolidert regnskap er 17,8 milliarder kroner. Herav utgjør pensjonsforpliktelse 5,4 milliarder kroner og lånegjeld utgjør 12,4 milliarder kroner. Annen langsiktig gjeld på 32,5 millioner kroner er til Frøya kommune som har forskuttet fylkeskommunale midler til vegutbygging.

Lånegjelden har økt med 797 millioner kroner i 2023 til 12,4 milliarder kroner. Det er betalt 462 millioner kroner i avdrag i 2023. Dette er noe høyere enn i 2022 da vi betalte 447 millioner i avdrag. Ubrukte lånemidler utgjør 55,6 millioner kroner ved årets slutt.

Vi mottar statlig rentekompensasjon for en låneramme på cirka 1,7 milliarder kroner som fordeler seg med 1,5 milliarder kroner på fylkesveg og 200 millioner kroner på skolebygg.

Trøndelag fylkeskommune foretar sine innlån fra kapitalmarkedene, sertifikat- og obligasjonslån, og gjeldsbrevlån i Kommunalbanken og Kommunal Landspensjonskasse (KLP). Alle innlån med flytende

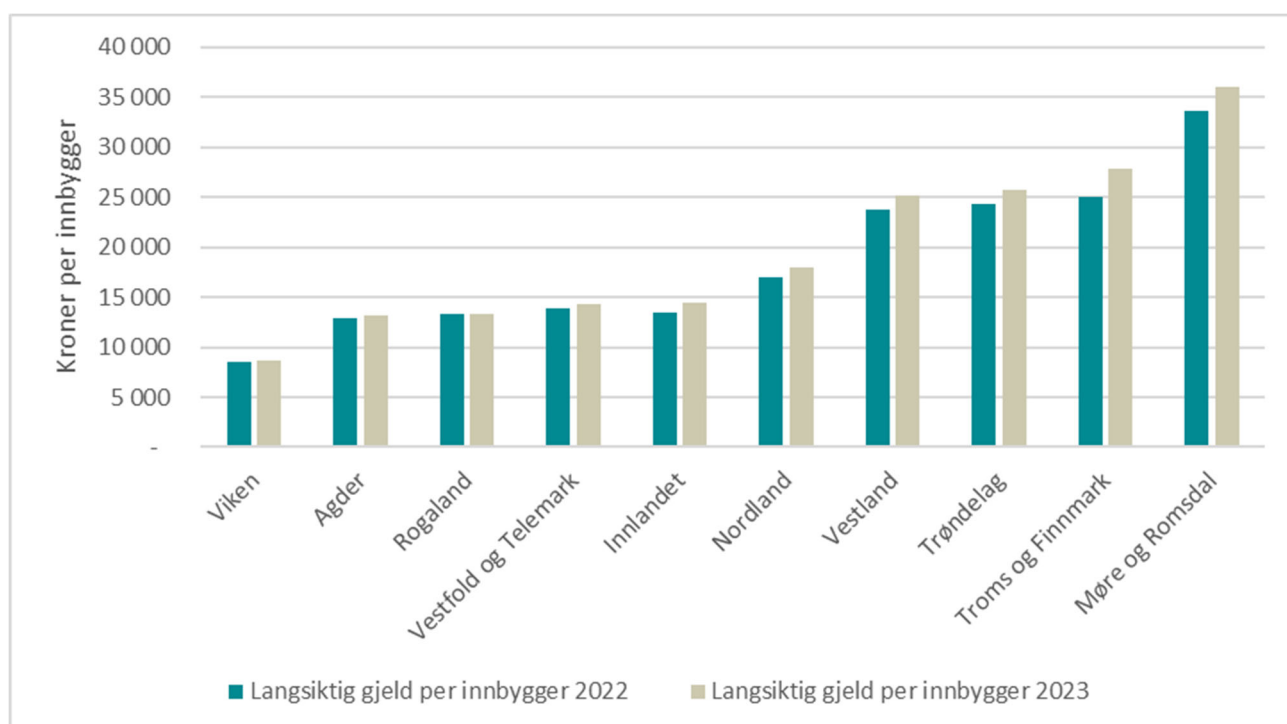
rente har en basisrente på 3 måneder NIBOR (Norwegian InterBank Offered Rate). I tillegg er det en avtalt margin som er fast i låneperioden. Den gjennomsnittlige renten på låneporteføljen i 2023 var 3,51 prosent.

Reglement for finans- og gjeldsforvaltning sier at lån som forfaller i løpet av ett år frem i tid ikke skal utgjøre mer enn 40 prosent av låneporteføljen. Det er 8 lån som forfaller i løpet av 2024, og de utgjør 32 prosent av låneporteføljen.

Andel lån med fast rente skal være minimum 20 prosent. 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 6,85 milliarder kroner, men bare 4,3 milliarder kroner er aktive per 31.12.2023. I tillegg har vi 2 fastrentelån i låneporteføljen. Fastrentelån og aktive rentebytteavtaler utgjør 43 prosent av låneporteføljen.

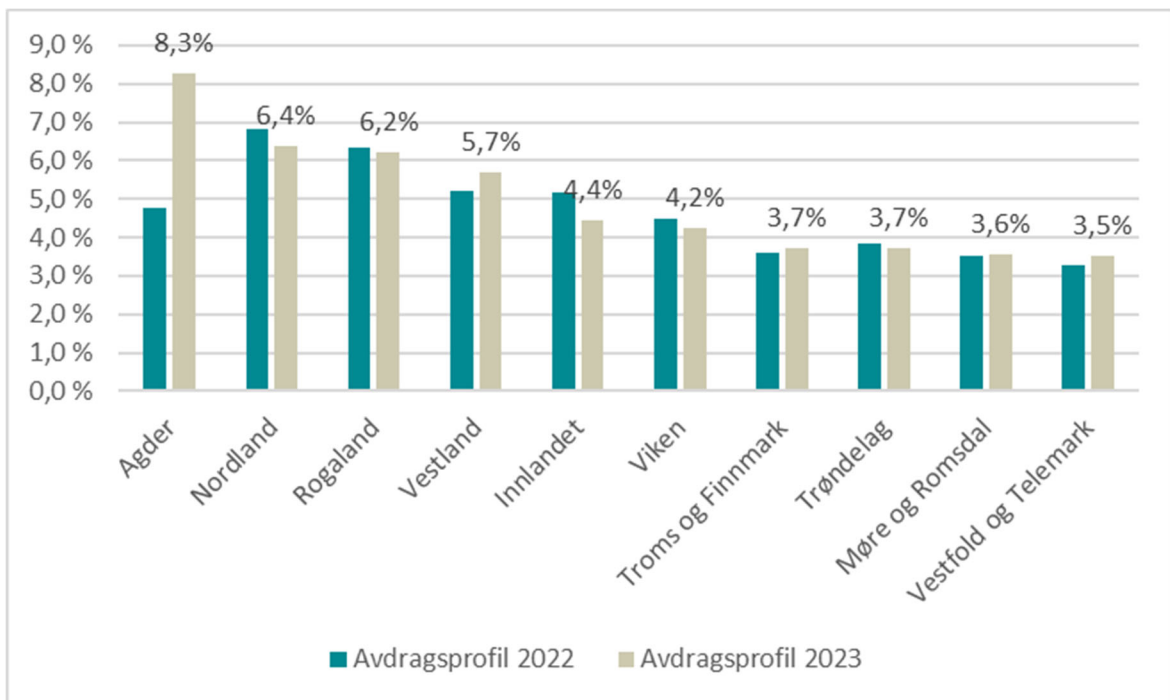
### Høy lånegjeld i Trøndelag – sammenlignet med andre fylkeskommuner

Trøndelag fylkeskommune har tredje høyest gjeld i landet målt i lånegjeld per innbygger. For å komme ned på landsgjennomsnittet må lånegjelden reduseres med 2,9 milliarder kroner. Det vil si 6,4 år med avdragsbetaling som i 2023, uten å ta opp ny lånegjeld i forbindelse med investeringer.



Fylkeskommunenes lånegjeld per innbygger 2022 og 2023.

Avdragsprofilen viser at Trøndelag fylkeskommune er blant de fylkene som har lavest avdragsbelastning i forhold til lånegjelden, selv om vi betalte 77 millioner kroner mer enn minsteavdraget i 2023 (se figur nedenfor).



Avdragsprofil alle fylkeskommuner for 2022 og 2023.

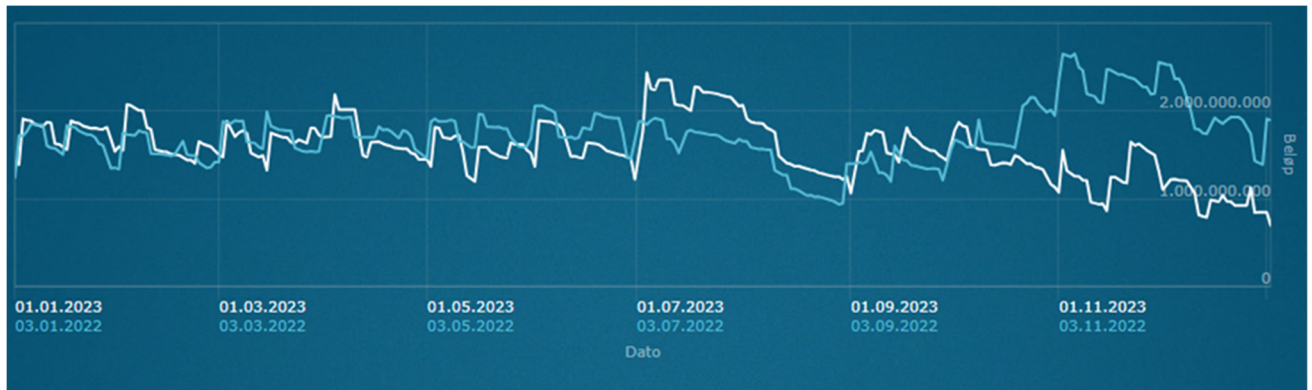
### 2.6.5. Likviditet

Fylkeskommunen har hatt god likviditet til å dekke løpende forpliktelser gjennom hele 2023. 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 prosent av driftsinntektene eller likviditetsgraden bør være minimum 2.

Per 31.12 var arbeidskapitalen på 2,2 milliarder kroner som utgjør 20,8 prosent 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. 4,4 milliarder kroner og kortsiktig gjeld på 2,2 milliarder kroner. Likviditetsgraden er på 2,03 og tilnærmet det anbefalte minimumsnivået.

Vi har 2,6 milliarder kroner i bankinnskudd, 0,6 milliarder kroner i aksjer og andeler og 1,1 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 (eksklusiv skattetrekk konto) i perioden 01.01-31.12. Den hvite grafen viser bokført saldo gjennom 2023 og den blå grafen viser bokført saldo gjennom 2022.



Bokført saldo på kontoer i Danske Bank i perioden 1.1 - 31.12.

### 2.6.6. 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 2023 er det utarbeidet konsolidert årsregnskap for enheter i Trøndelag fylkeskommune. I det konsoliderte regnskapet inngår enhetene Trøndelag fylkeskommune, 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. 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.

## 2.7. Økonomirapportering drift

### 2.7.1. Økonomisk oversikt drift etter § 5-6

Beløp i 1000

	Note	Regnskap 2022	Oppr. bud. 2023	Rev. bud. 2023	Regnskap 2023
Rammetilskudd		-4 159 577	-4 487 455	-4 546 755	-4 604 124
Innteks- og formuesskatt		-3 470 519	-3 192 987	-3 269 987	-3 294 302
Andre skatteinntekter		0	0	0	0
Andre overføringer og tilskudd fra staten		-383 948	-147 223	-455 393	-496 142
Overføringer og tilskudd fra andre		-1 905 528	-1 007 868	-1 046 737	-2 019 448
Brukerbetalinger		-79 169	-76 994	-76 994	-73 378
Salgs- og leieinntekter		-208 086	-195 747	-187 138	-243 754
<b>Sum driftsinntekter</b>		<b>-</b>	<b>-9 108 273</b>	<b>-9 583 003</b>	<b>-10 731 149</b>
		<b>10 206 827</b>			
Lønnsutgifter		2 736 986	2 697 478	2 874 607	2 940 140
Sosiale utgifter		728 083	709 607	742 272	737 895
Kjøp av varer og tjenester		4 410 819	4 173 108	4 569 612	4 851 860
Overføringer og tilskudd til andre		1 368 236	680 084	1 015 938	1 415 659
Avskrivninger	15	742 700	0	799 334	799 334
<b>Sum driftsutgifter</b>		<b>9 986 824</b>	<b>8 260 277</b>	<b>10 001 763</b>	<b>10 744 887</b>
<b>Brutto driftsresultat</b>		<b>-220 003</b>	<b>-847 996</b>	<b>418 760</b>	<b>13 738</b>
Renteinntekter		-78 820	-44 123	-307 123	-348 306
Utbytte		-17 723	-1 612	-1 612	-3 151
Gevinst og tap på finansielle omløpsmidler		-10 223	0	-29 600	-30 626
Renteutgifter		249 505	442 951	638 502	594 125
Avdrag på lån	16	446 890	455 250	460 618	461 728
<b>Netto finansutgifter</b>		<b>589 630</b>	<b>852 466</b>	<b>760 785</b>	<b>673 770</b>
Motpost avskrivninger	15	-742 700	0	-799 334	-799 334
<b>Netto driftsresultat</b>		<b>-373 074</b>	<b>4 470</b>	<b>380 211</b>	<b>-111 826</b>
<b>Disponering eller dekning av netto driftsresultat</b>					
Overføring til investering	6	327 836	63 062	273 671	291 545
Avsetninger til bundne driftsfond	6	320 635	9 941	9 918	458 970
Bruk av bundne driftsfond	6	-269 299	-1 626	-4 869	-440 463
Avsetninger til disposisjonsfond	6	280 177	857	10 857	151 135
Bruk av disposisjonsfond	6	-286 276	-76 704	-669 788	-349 362
Dekning av tidligere års merforbruk		0	0	0	0
<b>Sum disponeringer eller dekning av netto driftsresultat</b>		<b>373 074</b>	<b>-4 470</b>	<b>-380 211</b>	<b>111 826</b>
<b>Fremført til inndekning i senere år (merforbruk)</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>



### 2.7.2. Driftsinntekter og driftsutgifter

Fylkeskommunens netto driftsresultat endte på 112 millioner kroner. Dette er betydelig lavere enn i 2022, men likevel bedre enn vedtatt budsjett for 2023. Resultatet gir rom for å overføre en del midler til å finansiere investeringer med egenkapital. Resultatet fører også til at bruk av disposisjonsfondet blir mindre enn det som var budsjettet. I avsnittene nedenfor forklares de vesentlige avvikene mellom regnskap og revidert budsjett for 2023.

Sum driftsinntekter i 2023 er 10,7 milliarder kroner, som er 1,1 milliard kroner høyere enn revidert budsjett.

De frie disponible inntektene utgjør 7,98 milliarder kroner av driftsinntektene. De ble 110 millioner kroner høyere enn budsjettet. Dette er nærmere omtalt under. Andre inntekter som inngår i sum driftsinntekter er andre overføringer og tilskudd fra staten, overføringer og tilskudd fra andre, brukerbetaling og salgs- og leieinntekter. De største merinntektene har oppstått på øremerkede tilskudd med 300 millioner kroner, refusjon fra staten på 125 millioner kroner og kompensasjon for merverdiavgift med 412 millioner kroner. Dette er avvik som skyldes manglende budsjettering.

Brutto driftsutgifter ble på 10,7 milliarder kroner, som er 743,8 høyere enn revidert budsjett. Lønn og sosiale utgifter utgjør 34,2 prosent av brutto driftsutgifter, og har en merutgift på 61 millioner kroner i forhold til revidert budsjett. Utgifter til merverdiavgift har et avvik mellom regnskap og budsjett på 412 millioner kroner, og dette skyldes manglende budsjettering. Driftsutgiftene er knyttet til de ulike rammeområdene og blir nærmere omtalt under totaloversikt drift-fordelt på rammeområder.

*Tall i 1000*

	Regnskap 2023	Rev.Budsjett 2023	Oppr.Budsjett 2023	Avvik	Regnskap 2022	Avvik %
Frie disponible inntekter						
Rammetilskudd	-4 604 124	-4 546 755	-4 487 455	57 369	-4 159 5747	1 %
Inntekts- og formueskatt	-3 294 302	-3 269 987	-3 192 987	24 315	-3 470 519	1 %
Andre generelle driftsinntekter	-83 566	-55 100	-45 100	28 466	-18 018	52 %
Sum frie disponible inntekter	-7 981 992	-7 871 842	-7 725 542	110 151	-7 648 155	

For rammetilskudd og skatteinntekter er det en merinntekt på 82 millioner kroner. Vi regner også inntekter fra havbruksfond og rentekompensasjon fra Statens vegvesen og Husbanken som frie disponible inntekter. For disse inntektene er det en merinntekt på 28 millioner kroner. Merinntekt frie disponible inntekter er til sammen 110 millioner kroner.

### 2.7.3. Skatteinntekter

Den ekstraordinære skatteinngangen i 2022 skyldtes forhold knyttet til utbytte. For 2023 ble det derfor anslått en nedgang på 8-9 prosent i skatteinngangen. Men nedgangen ble ikke så stor. For Trøndelag fylkeskommune ble skattenedgangen kun på 5,1 prosent. Høy sysselsetting og stor lønnsvekst har bidratt til dette. I tertialrapport per august økte vi skatteanslaget med 77 millioner kroner. Merinntekter ift. budsjetterte skatteinntekter ble i 2023 på 24,3 millioner kroner.

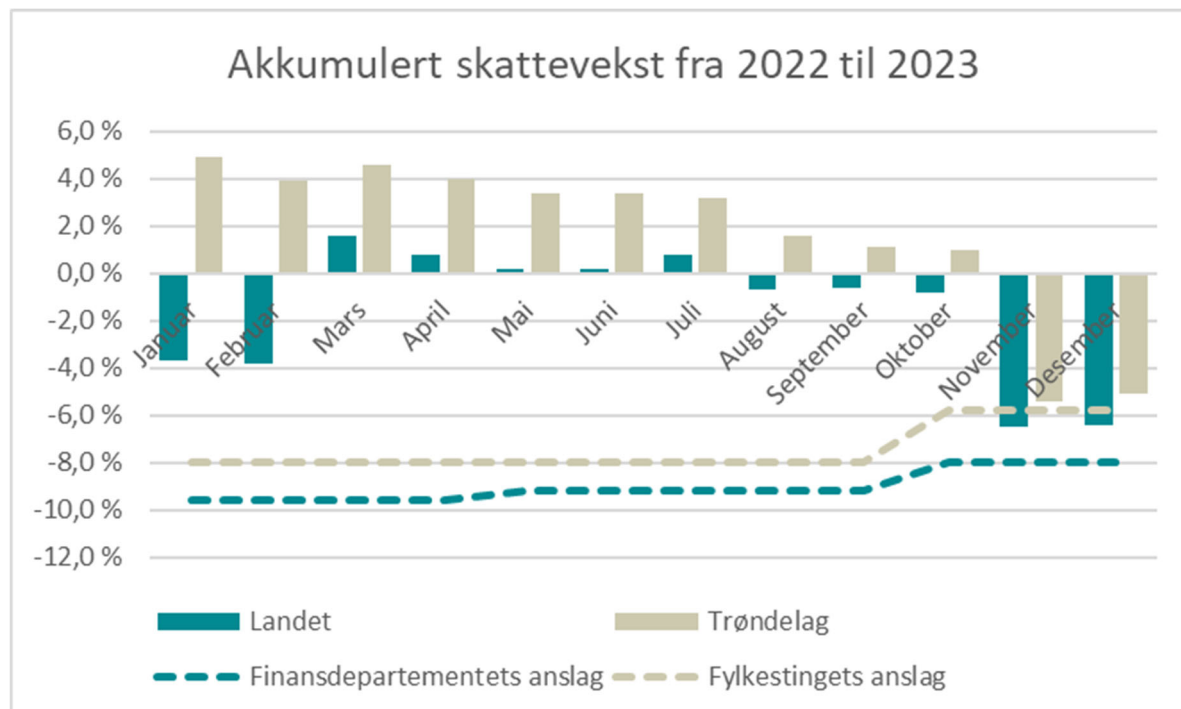
Et avvik på 24,3 millioner kroner anses å være lite i et år hvor skatteanslagene har vært nokså usikre. Som figuren i neste avsnitt viser hadde Trøndelag fylkeskommune uventet store skatteinntekter i begynnelsen av året. Dette var knyttet til noen spesielle forhold på Frøya og i Trondheim. Den akkumulerte skatteveksten ble gradvis redusert gjennom året.

De store skatteutbetalingene til kommuner og fylkeskommuner kommer annenhver måned i forbindelse med forfall for forskuddstrekk for arbeidstakere. November er en av disse månedene. I november utbetales også resultat av marginoppgjøret. Marginoppgjøret er forholdet mellom skatt til gode og restskatt. Marginoppgjøret slo negativt ut for kommunesektoren i 2023. Med skatteinngangen i november ble skatteveksten endret til en skattenedgang.

#### 2.7.4. Rammetilskudd og skatteutjevning

I beløp for rammetilskudd inngår både rammetilskudd og skatteutjevning. Rammetilskuddet utgjør 4 306 millioner kroner, skatteutjevningen utgjør 297 millioner kroner, til sammen 4 604 millioner kroner. Rammetilskuddet ble økt i revidert nasjonalbudsjett. Økningen skyldes kompensasjon for økt kommunal kostnadsvekst og økte rettigheter innen tannhelse. Vi har økt vårt budsjett for rammetilskudd i tråd med dette.

Det var en betydelig skattevekst i Trøndelag i starten av året, men en svak utvikling i resten av landet. Derfor justerte vi ned anslag for skatteutjevningen i tertialrapport per 31.08.2023. Utviklingen endret seg imidlertid siste del av året. Da ble utviklingen i Trøndelag mer lik som resten av landet. Vi fikk en merinntekt for skatteutjevningen på 57 millioner kroner.



## 2.7.5. Finansinntekter og - utgifter

Beløp i 1000

	Regnskap 2023	Rev. Budsjett 2023	Oppr. Budsjett 2023	Avvik	Regnskap 2022	Avvik i %
Finansinntekter/-utgifter						
Renteinntekter	-348 306	-307 123	-44 123	41 183	-78 820	13 %
Utbytte	-3 151	-1 612	-1 612	1 539	-17 723	95 %
Gevinst og tap på finansielle omløpsmidler	-30 626	-29 600	0	1 026	-10 223	3 %
Renteutgifter	594 125	638 502	442 951	44 377	249 505	-7 %
Avdrag på lån	461 728	460 618	455 250	-1 110	446 890	0 %
<b>Netto finansinntekter/-utgifter</b>	<b>673 770</b>	<b>760 785</b>	<b>852 466</b>	<b>87 015</b>	<b>589 630</b>	

Netto finansutgifter ble på 674 millioner kroner, som er en økning på 84 millioner kroner sammenlignet med regnskap i 2022. Netto finansutgifter ble 87 millioner kroner lavere enn revidert budsjett.

Renteinntektene ble 41 millioner kroner høyere enn revidert budsjett. Avviket skyldes blant annet at renteinntekt fra rentebytteavtalene ble 12 millioner kroner høyere enn budsjettet, samt at inntekt fra byggelånsrenten ble 16 millioner kroner høyere enn budsjettet.

Budsjettet for renteinntekter ble økt med 5 millioner kroner i tertialrapport 30.04, og 80 millioner kroner i tertialrapport 31.08. I tillegg ble budsjett for renteinntekter økt med 178 millioner kroner som følge av at rentebytteavtalene ble budsjettet brutto i revidert budsjett. Tilsvarende ble budsjett for renteutgifter også økt med 178 millioner kroner. Rentebytteavtalene var budsjettet som en netto renteutgift i opprinnelig budsjett.

Gevinst og tap på finansielle omløpsmidler ble på 31 millioner kroner, som kun er 1 millioner kroner mer enn revidert budsjett. Budsjettet ble økt med 16,6 millioner kroner i tertialrapport 30.04 og ytterligere 13 millioner kroner i tertialrapport 31.08.

Renteutgiftene ble 594 millioner kroner, som er 44 millioner kroner lavere enn revidert budsjett. Avviket utgjør 7,5 prosent av revidert budsjett. I opprinnelig budsjett hadde vi lagt til grunn en gjennomsnittlig budsjettrente på 4,1 prosent. Budsjettet ble økt med 15 millioner kroner i tertialrapport 30.04. I 2023 ble gjennomsnittlig rente 3,5 prosent når vi hensyntar lån og rentebytteavtalene. Renteutgiftene ble noe lavere enn revidert budsjett.

Det ble betalt 461,7 millioner kroner i avdrag som er i henhold til budsjett. Det er 14,8 millioner kroner høyere enn regnskapet for 2022. Det er betalt 77,0 millioner kroner mer enn minimumsavdraget.

## 2.7.6. Avsetninger og årsoppgjørdisposisjoner

Beløp i 1000

	Regnskap 2023	Rev. budsjett 2023	Oppr. budsjett 2023	Avvik	Regnskap 2022
Avsetninger og bruk av avsetninger					
Overføring til investering	291 545	273 671	63 062	-17 874	327 836
Avsetninger til bundne driftsfond	458 970	9 918	9 941	-449 052	320 635
Bruk av bundne driftsfond	-440 463	-4 869	-1 626	435 594	-269 299
Avsetninger til disposisjonsfond	151 135	10 857	857	-140 278	280 177
Bruk av disposisjonsfond	-349 362	-669 788	-76 704	-320 426	-286 276
Dekning av tidligere års merforbruk	0	0	0	0	0
<b>Netto avsetninger</b>	<b>111 826</b>	<b>-380 211</b>	<b>-4 470</b>	<b>-492 037</b>	<b>373 074</b>

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

Disponeringen ved årsavslutningen gjøres ved at budsjettet bruk av disposisjonsfond ikke gjennomføres. Revidert budsjett på bruk av disposisjonsfond er 669,8 millioner kroner, og av disse

utgjør 405,5 millioner kroner gjenbevilgning av mindreforbruk fra 2022. Etter at overføring til investeringer og bruk og avsetning av fond er ført i henhold til vedtatt budsjett og regler, var det et mindreforbruk på 320,4 millioner kroner. Bruk av disposisjonsfond ble derfor strøket med tilsvarende beløp.

### **2.7.7. Overføring fra drift til investering**

Det ble overført 291,5 millioner kroner fra drift til investering.

Det er gjort administrative budsjettendringer på overføringer 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 investeringsprosjekter innenfor miljøpakken. Disse midlene er ikke budsjettert og utgjør et avvik mellom regnskap og budsjett på 17,9 millioner kroner.

### **2.7.8. Bundne driftsfond**

Det er avsatt 459,0 millioner kroner og brukt 440,5 millioner kroner fra bundne driftsfond. Dette er eksterne midler som er mottatt til bestemte formål og øremerkede midler fra staten. Det er avdelingene utdanning og samferdsel som har de største avsetningene på henholdsvis 106 og 276 millioner kroner. Det gjelder blant annet midler til samfunnskontrakt for flere læreplaner, fullføringsprosjekt, yrkesfaglig rekvalifisering, belønningsmidler og bompenger til drift av kollektivtrafikken.

Ved utgangen av året er saldo på bundne driftsfond 815,2 millioner kroner. Dette er en økning på 18,5 millioner kroner fra 2022.

### **2.7.9. Disposisjonsfond**

Det er avsatt 151,1 millioner kroner og brukt 349,4 millioner kroner fra disposisjonsfond. Det gir en reduksjon på 198,3 millioner kroner.

Ved utgangen av året er saldo på disposisjonsfondet 1 351 millioner kroner. Hele disposisjonsfondet er frie midler, men fylkestinget har tidligere satt av midler på disposisjonsfondet til spesielle formål.

Oversikten nedenfor viser de ulike formål fylkestinget har avsatt midler til og hvordan saldoen har endret seg fra 2022 til 2023. I henhold til gjeldende økonomireglement skal seksjoner/skoler med mindreforbruk få avsatt inntil 3 prosent av revidert budsjett til disposisjonsfond ved årets slutt. Det er avsatt 117,3 millioner kroner til disposisjonsfond merket seksjoner/skoler. Det resterende av mindreforbruket er avsatt til fritt disposisjonsfond. I 2022 ble hele mindreforbruket til seksjoner/skoler avsatt på disposisjonsfond, merket mindreforbruk seksjoner.

Frie ubundne midler har økt gjennom 2023. Det skyldes blant annet at mindreforbruk utover 3 prosent av revidert budsjett på seksjoner/skoler er avsatt på frie ubundne midler.

Disposisjonsfond Tall i 1000 kroner	31.12.2022	31.12.2023
Frie ubundne midler	572 194	748 485
Mindreforbruk på seksjoner	403 293	117 303
Rentefond	180 052	180 052
Konsesjonskraft	4 654	4 654
Samferdselsfond	13 789	13 789
Opplæringsfond	18 053	5 788
Regionalt næringsutviklingsfond	195 620	206 595
Tunnelsikkerhet	36 949	36 949
Innovasjonsfond samferdsel	4 939	4 939
NOx-fond	5 532	5 532
Bergkunstreisen	7 400	7 400
Grønn skipsfart	38 024	20 424
Grønt investeringsfond	10 000	0
Styrkingstiltak for elever pga streik	20 000	0
<b>Sum disposisjonsfond</b>	<b>1 510 500</b>	<b>1 351 911</b>

### 2.7.10. Totaloversikt drift - fordelt på rammeområder

Beløp i 1000

Navn	Regnskap 2022	Rev. bud. 2023	Regnskap	Avvik i kr	Avvik i %
Politisk ledelse og kontroll	61 293	66 325	68 641	-2 316	-3,5 %
Administrasjon	555 759	701 552	673 460	28 093	4,0 %
Utdanning og kompetanse	3 366 953	3 629 263	3 508 505	120 758	3,3 %
Plan, næring og kulturminner	190 214	214 263	172 686	41 577	19,4 %
Samferdsel	1 360 117	1 542 148	1 481 154	60 994	4,0 %
Kultur og folkehelse	267 015	294 864	274 441	20 423	6,9 %
Veg	1 536 093	1 556 934	1 579 702	-22 768	-1,5 %
Tannhelse	289 327	331 309	341 113	-9 804	-3,0 %
Finansiering	-29 000	7 818	-42 949	50 767	649,4 %
<b>Sum tjenesteområder</b>	<b>7 597 772</b>	<b>8 344 477</b>	<b>8 056 754</b>	<b>287 723</b>	<b>3,4 %</b>

Fylkestinget vedtok driftsbudsjettet for 2023 fordelt på ni rammeområder. Totalt hadde seks av rammeområdene et mindreforbruk på 271,8 millioner kroner. Hovedårsaken til dette er at flere avdelinger fikk store gjenbevilgninger fra 2022 i budsjettet for 2023 som ikke ble benyttet i 2023. Men det var også tre områder som gikk med merforbruk på 34,8 millioner kroner. Rammeområdet "finansiering" hadde et mindreforbruk på 50,8 millioner kroner som hadde sammenheng med lavere pensjonskostnader enn budsjettet. Samlet sett fikk rammeområdene et mindreforbruk på 287,7 millioner kroner.

Tabellen over viser sum for hvert rammeområde som inkluderer bevilgninger fra fylkestinget, overføring til investering, avsetning og bruk av fond, avskrivninger, avdrag og netto finansutgifter.

### Politisk ledelse og kontroll

Politisk styring og revisjon omhandler lønn og godtgjørelser til politikere, overføringer til politiske partier, utgifter til politiske møter og revisjon. Merforbruk for tjenesteområdet er på 2,3 millioner kroner. Hoveddelen av merforbruket knyttes til lønn.

### Administrasjon

Rammeområdet administrasjon hadde et mindreforbruk på 28 millioner kroner i 2023. Det skyldes i hovedsak at gjenbevilgning fra 2022 til 2023 ikke er brukt opp og lavere lønnsutgifter enn budsjettet på grunn av vakanser.

### Utdanning og kompetanse

I avdeling utdanning og kompetanse er det et samlet mindreforbruk på 121 millioner kroner.

Årsresultatet for 2023 viser at seksjoner i avdeling utdanning, med unntak av skolene, har et mindreforbruk på 80 millioner kroner. Det meste av mindreforbruket er en reserve for blant annet tilbudsstruktur, oppfølgingstjenesten, minoritetspråklige samt midler til bruk i 2024 for å dekke planlagte midlertidigheter tilknyttet byggeprosjekter.

Samlet mindreforbruk for skolene er redusert fra 104,6 millioner kroner i 2022, til 58,7 millioner kroner i 2023. Det betyr at skolene i større grad enn tidligere nå bruker av oppsparte midler gjennom flere år. Blant skoler som tidligere hadde stort mindreforbruk, ser vi nå at dette reduseres. Dette kommer delvis av mangelfull tilpasning til ressursmodellen, og delvis av innkjøp av utstyr, samt investeringer. Flere skoler rapporterer at de har benyttet oppsparte midler til å tilpasse seg elevtallsendringer og særskilte prioriteringer framover i tid.

Årsresultat for 2023 for Trøndelag høyere yrkesfagskole viser et merforbruk på 10,8 millioner kroner. Fagskolen hadde et merforbruk på 8 millioner kroner ved årsavslutning i 2022.

### Plan, næring og kulturminner

Seksjonene i avdelingen har et samlet mindreforbruk på 41,6 millioner kroner. Dette skyldes i hovedsak vakante stillinger, refusjoner av sykepenger/foreldrepenger og mindreforbruk av ulike driftsutgifter. I tillegg er det et større mindreforbruk på egenfinansierte prosjekt som nå er løftet inn i årsbudsjett for 2024 og i økonomiplanen for å sikre finansiering for videre arbeid. Det er et varslet mindreforbruk på BIO-midler, mindre uttak av regionalt næringsutviklingsfond og større konsesjonskraftinntekter enn forutsatt i budsjettet for 2023.

### Samferdsel

Avdelingen har et mindreforbruk på 61 millioner kroner ved årets slutt. Et mindreforbruk på 26,2 millioner kroner knyttes til mobil- og bredbåndutbygging. I tillegg har avdelingen et mindreforbruk på 18,8 millioner kroner innenfor politisk vedtatte prosjekter. Mindreforbruk innenfor drift er fordelt på 19,5 millioner kroner hvor 10,8 millioner kroner er mot leveranseavtalen AtB, 6,7 millioner kroner innenfor tilrettelagt transport for funksjonshemmede (TT-ordningen) og 2 millioner kroner innenfor drift av infrastruktur. Videre har avdelingen et merforbruk på 3,5 millioner kroner knyttet til lønns- og konsulentkostnader.

### Kultur og folkehelse

Avdeling for kultur og folkehelse har god budsjettkontroll. Avdelingen har et mindreforbruk på 20,4 millioner kroner i 2023, inkludert overføring av mindreforbruket fra 2022.

Mindreforbruk på prosjekter og virkemidler er om lag 14,8 millioner kroner. Dette skyldes i stor grad utsatt oppstart av prosjekter i påvente av endelig godkjenning av medfinansiering hos våre samarbeidspartnere. Mindreforbruk på lønn og sykepengerefusjon, mindre reiseaktivitet, samt mindre interne utviklingstiltak enn budsjettert utgjør om lag 2,6 millioner kroner. Mindreforbruk på ca 2,2 millioner kroner er knyttet til gjenbevilgning fra tidligere år.

### Veg

Avdelingen har et merforbruk på 22,8 millioner kroner.

Det fordeler seg med et mindreforbruk på 4,6 millioner kroner på administrasjon av egen drift og forvaltning. Mindreforbruket har blant annet årsak i vakante stillinger og refusjoner i forbindelse med permisjon.

Trafikksikkerhetsutvalget i Trøndelag (FTU) har et mindreforbruk på 0,7 millioner kroner. Dette skyldes primært manglende realisering av tiltaket *Trygt hjem for en 50-lapp*, samt utsettelse av enkelte tiltak som har fått tildelt TS-tilskudd (Trafikksikkerhetstilskudd).

Det er et merforbruk på 28,1 millioner kroner på drift og vedlikehold av fylkesvegene. Hovedårsaken er høyere vedlikeholdskostnader enn budsjettert. Det ble primært gjennomført tiltak for å håndtere akutt situasjoner som retter seg mot trafikksikkerhet og nødvendig fremkommelighet på fylkesveinettet. I tillegg er det utført tiltak i tråd med tildelingskriterier for ekstrabevilgninger og statlige midler. Av dette utgjør 5,8 millioner kroner ekstraordinære hendelser.

### Tannhelse

Rammeområdet tannhelse hadde i 2023 et merforbruk på 9,8 millioner kroner. Dette hadde sammenheng med flere faktorer og skyldes blant annet kraftig økning i utgifter til tolk, sviktende pasientinntekter, økt prisvekst som følge av svak kronekurs og økte lønnsutgifter.

### 2.7.11. Status investering og finansiering

Beløp i 1000

	Note	Regnskap 2022	Oppr. bud. 2023	Rev. bud. 2023	Regnskap 2023	Avvik i kr
Investeringer i varige driftsmidler	15	2 205 035	2 006 408	2 789 714	2 745 073	44 641
Tilskudd til andres investeringer		14 520	4 700	0	1 686	-1 686
Investeringer i aksjer og andeler i selskaper	5	62 870	3 172	15 636	15 636	0
Utlån av egne midler	14	19 000	0	0	0	0
Avdrag på lån		85 781	0	4 581	2 921	1 660
<b>Sum investeringsutgifter</b>		<b>2 387 205</b>	<b>2 014 280</b>	<b>2 809 932</b>	<b>2 765 317</b>	<b>44 615</b>
Kompensasjon for merverdiavgift		-386 723	-361 555	-428 524	-489 090	60 566
Tilskudd fra andre		-343 961	-306 742	-673 062	-616 156	-56 905
Salg av varige driftsmidler	15	-292 249	0	-24 900	-25 849	949
Salg av finansielle anleggsmidler	8	-197 600	0	0	-48	48
Utdeling fra selskaper		0	0	0	0	0
Mottatte avdrag på utlån av egne midler		-96 957	0	0	-4 117	4 117
Bruk av lån	16	-987 183	-1 282 921	-1 259 572	-1 205 643	-53 929
<b>Sum investeringsinntekter</b>		<b>-2 304 673</b>	<b>-1 951 218</b>	<b>-2 386 058</b>	<b>-2 340 902</b>	<b>-45 155</b>
Overføring fra drift	6	-327 836	-63 062	-273 671	-291 545	17 874
Avsetninger til bundne investeringsfond	6	35 108	0	5 321	55 544	-50 224
Bruk av bundne investeringsfond	6	-5 121	0	-3 524	-36 414	32 891
Avsetninger til ubundet investeringsfond	6	253 235	0	0	0	0
Bruk av ubundet investeringsfond	6	-37 918	0	-152 000	-152 000	0
Dekning av tidligere års udekket beløp		0	0	0	0	0
<b>Sum overføring fra drift og netto avsetninger</b>		<b>-82 533</b>	<b>-63 062</b>	<b>-423 874</b>	<b>-424 415</b>	<b>541</b>
<b>Fremført til inndekning i senere år (udekket)</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>



## 2.7.12. Status investeringer aggregert

Beløp i 1000

Grupperingsnivå	I fjor		Årets budsjett		
	Regnskap i fjor	Opprinnelig budsjett	Rev. bud.	Regnskap hiå.	Rest bud. i år
Administrasjon	19 638	1 500	6 500	6 176	324
Finansiering	95 980	7 872	15 636	17 296	-1 659
Kultur og folkehelse	0	0	500	500	0
Plan, næring og kulturminner	2 188	0	322	322	0
Samferdsel	7 969	144 135	71 482	70 447	1 035
Tannhelse	7 868	5 000	9 196	8 601	595
Utdanning og kompetanse	978 725	973 405	1 190 062	1 110 409	79 653
Veg	1 189 057	882 368	1 511 654	1 548 646	-36 992
<b>Sum</b>	<b>2 301 425</b>	<b>2 014 280</b>	<b>2 805 351</b>	<b>2 762 396</b>	<b>42 955</b>

## 2.7.13. Investeringer

Det er investert for 2,8 milliarder kroner i 2023. Det er mottatt investeringsinntekter på 2,3 milliarder kroner, herav er 1,2 milliarder kroner bruk av lån. Resten av investeringene er finansiert med overføring fra drift og bruk av ubundet investeringsfond.

### Investeringsutgifter

Det er investert for 2,8 milliarder kroner, som gir et mindreforbruk på 44,6 millioner kroner i forhold til revidert budsjett.

Investeringsbudsjettet har vært justert flere ganger i løpet av 2023 som følge av endringer i fremdrift i prosjektene. Ubrukte midler fra 2022 på 292,5 millioner kroner ble gjenbevilget i 2023 i fylkestingssak 28/23. I tertialrapportene ble det gjort noen endringer, og det ble gjort en justering i desember basert på prognose utarbeidet i november.

### Investering i varige driftsmidler

Det har vært stor aktivitet på investeringsprosjektene i løpet av året. Innenfor utdanning er det investert for 1,11 milliarder kroner i skolebygg og utstyr til de videregående skolene. De største investeringene er gjort ved Cissi Klein og Verdal videregående skoler og Trondheim katedralskole på henholdsvis 296, 153 og 158 millioner kroner. Johan Bojer videregående skole ble ferdigstilt til skolestart 2023, det ble investert for 111,1 millioner kroner i 2023. Skolen er ferdigstilt innenfor vedtatt kostnadsramme. Det gjenstår noe etterarbeid som vil pågå inn i første halvår 2024. Ombygging på Åfjord og Kyrksæterøra videregående skoler var også ferdigstilt til skolestart 2023, men noe etterarbeid har pågått i høst og vil pågå utover første halvår 2024.

Det er et samlet mindreforbruk på 80 millioner på investeringer i skolebygg. 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 investert for 1,5 milliarder kroner i fylkesveg, som er 37,0 millioner kroner mer enn revidert budsjett. Fylkesveg 717 Sund-Bradden, som er en del av fosenvegene pakke 1 og 2, ble åpnet for trafikk 30. november, men det vil bli utført noe etterarbeid utover våren 2024. Det er investert for 103 millioner kroner i fosenvegene pakke 1 og 2. Oppgradering av Frøyatunnelen er i rute etter

fremdriftsplan, og det er investert for cirka 355 millioner kroner. Totalprognosen for Frøyatunnelen ser per i dag ut til å bli noe lavere enn totalrammen på 842 millioner kroner, men prognosen kan fortsatt utvikles i begge retninger.

Miljøpakken består av mange prosjekter og fylkeskommunen sin bevilgning på 78,5 millioner kroner er en av flere finansieringskilder. I miljøpakken er det brutto investeringsutgifter på 585,3 millioner kroner, som gir et merforbruk på 30,9 millioner kroner. Utgiftene i miljøpakken finansieres med blant annet inntekter fra staten, refusjon fra kommuner og bompengainntekter. Vi har mottatt 425 millioner kroner i inntekter, som gir en merinntekt på 27 millioner kroner. I tillegg er det overført 17 millioner kroner fra drift som kommer fra belønningsmidler. Miljøpakken har et merforbruk på 3 millioner kroner hvis vi ser på netto investeringer.

Investeringsprosjektene er nærmere beskrevet under hvert kapittel i årsrapporten.

### **Investeringsinntekter**

Det er mottatt 2,3 milliarder kroner i investeringsinntekter, som er en mindreinntekt på 45,2 millioner kroner sammenlignet med revidert budsjett. Kompensasjon for merverdiavgift utgjør 489,0 millioner kroner, en merinntekt på 60,6 millioner kroner. Vi har finansiert 1,2 milliarder kroner av investeringene med nye lån som er 54,0 millioner kroner lavere enn revidert budsjett. Avviket skyldes at bruk av lån justeres ned til finansieringsbehovet.

### Tilskudd fra andre

Det er regnskapsført 616,2 millioner kroner i tilskudd fra andre, en mindreinntekt på 57,0 millioner kroner sammenlignet med revidert budsjett. Tilskudd fra andre består av bompengainntekter, refusjon fra kommuner og stat, belønningsmidler og andre statlige overføringer. Avviket skyldes en mindreinntekt i refusjon fra andre på 106 millioner kroner, merinntekt på 18,3 millioner kroner i refusjon fra staten og andre statlige overføringer, merinntekt på 5 millioner kroner i refusjon fra kommuner og andre statlige overføringer. Prosjekter i miljøpakken hadde en merinntekt på 25,7 millioner kroner.

### Salg av varige driftsmidler

Det er regnskapsført 25,8 millioner kroner i salgsinntekter fra varige driftsmidler, som er i henhold til revidert budsjett.

### Overføring fra drift og netto avsetninger

Det er overført 291,5 millioner kroner fra drift til investering, som er 17,8 millioner kroner mer enn budsjettet. Avviket skyldes at det er overført 17,8 millioner kroner fra drift som gjelder belønningsmidler til miljøpakken. Disse midlene er ikke budsjettet.

### Bundne investeringsfond

Netto avsetning til bundne investeringsfond er 19,1 millioner kroner. Av dette er 17 millioner kroner netto avsetning knyttet til miljøpakken. De videregående skolene har brukt 3,5 millioner kroner fra tidligere avsatte utstyrsmidler og det er avsatt 5,5 millioner kroner som gjelder forsvarsmidler til flyfag på Fosen videregående skole.

## Årsberetning 2023

Saldo på bundne investeringsfond er 57,7 millioner kroner ved årets slutt.

### Ubundne investeringsfond

Det er brukt 152 millioner kroner fra ubundne investeringsfond som er i henhold til revidert budsjett.

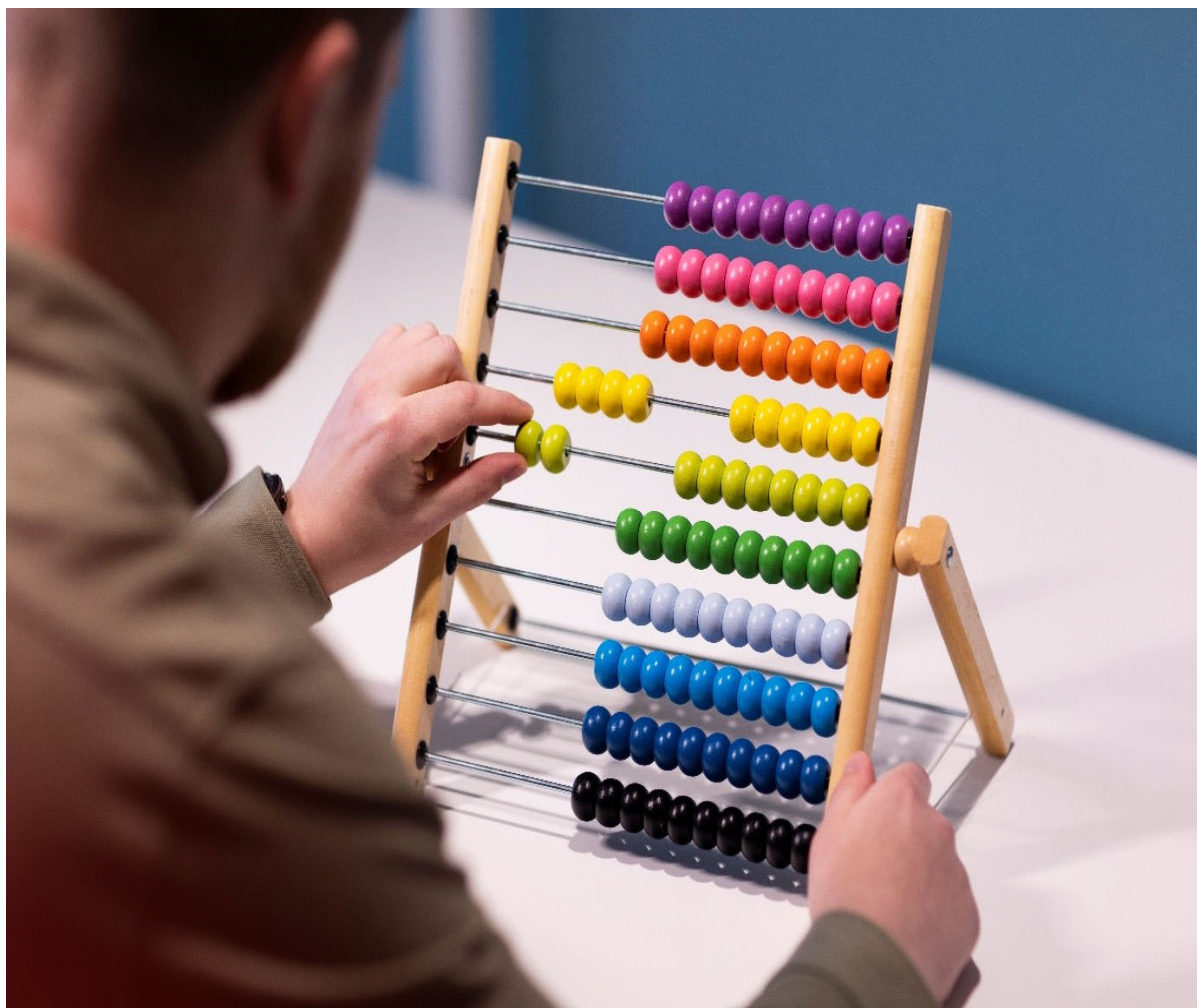
Saldo på ubundet investeringsfond er 100,4 millioner kroner ved årets slutt.

### 3. Vedlegg

#### 3.1. ARP - Aktivitets- og redegjørelsesplikt

**LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE  
FOR TRØNDELAG FYLKESKOMMUNE**

**2023**



## Likestillingstilstand i Trøndelag fylkeskommune

Nedenfor følger noen tabeller som beskriver likestillingstilstanden i Trøndelag fylkeskommune. Tabellene i punkt 1-6 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. Tabellene i punkt 7-9 er uttrekk fra vårt lønssystem. Skissene i punkt 10 kommer fra HMS-rapporten.

Tiltaksdelen knyttet til funnene er beskrevet i punktene om innsatsområder. Sykefraværstatistikken presenteres i årsrapportens kapittel 1.

### Antall og andel kvinner og menn i ulike sektorer i Trøndelag fylkeskommune

	Antall		Andel (i prosent)	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Totalt	2 539	1 655	61	39
Sentraladministrasjonen	199	107	65	35
Oppvekst, inkl. vgs.	1 764	1 227	59	41
Helse/sosial, inkl. Tannhelse	361	47	88	12
Kultur	37	30	55	45
Teknisk sektor	110	190	37	63
Ymse	68	54	56	44

Tabellen viser antall og andel kvinner og menn i ulike sektorer i Trøndelag fylkeskommune. Samlet er 61 prosent av de ansatte kvinner og 39 prosent er menn. Kvinneandelen har økt med 2 prosentpoeng det siste året. Høyeste kvinneandel er innenfor sektor Helse/sosial, noe som omfatter ansatte i Tannhelse i Trøndelag fylkeskommune, hvor det er 88 prosent kvinner. Det er bare innenfor teknisk sektor, som blant annet omfatter mange ansatte på avdeling Veg, hvor andelen kvinner er lavere enn andel menn. Her er kvinneandelen 37 prosent, en økning fra 34 prosent foregående år.

Analyse av nytilsetninger i 2023 viser at kjønnsfordelingen med overvekt av kvinner fortsetter. Av 555 nyansatte var det 63 prosent kvinner og 37 prosent menn (tall fra Innsikt/Webcruiter).

### Lønnsforhold i Trøndelag fylkeskommune justert for ulike faktorer

	2021	2022	2023
Justert for	Kvinner grunnlønn i prosent av menns	Kvinner grunnlønn i prosent av menns	Kvinner grunnlønn i prosent av menns
Ujustert	95,9	96,2	95,9
Stillingsgruppe	99,5	99,1	98,8
Stillingskode	99,0	98,8	98,7

Tabellen viser kvinners gjennomsnittlige grunnlønn i prosentandel av menns lønn de siste tre årene. Ujusterte tall tar ikke hensyn til variasjonen i fordelingen av kvinner og menn i de ulike stillingsgruppene og stillingskodene, og hensyntar heller ikke forskjeller i alder og utdanning. De justerte tallene i radene *stillingsgruppe* og *stillingskode* uttrykker hva kvinners 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, med en liten nedadgående trend. Gjennomsnittet for fylkeskommunene er i overkant av 98 prosent.

### Lønnsforhold i Trøndelag fylkeskommune for ulike arbeidstakergrupper

Kapittel	Arbeidstakergruppe	Kvinner grunnlønn i andel av menns
Alle	Alle	95,9 %
3	Alle	100,4 %
	Ledere kap. 3.4.2	98,6 %
	Ledere kap. 3.4.3	100,4 %
4	Alle	96,3 %
	Ledere kap. 4	91,7 %
	Stillinger uten særskilt krav om utdanning	96,6 %
	Fagarbeiderstillinger/tilsvarende fagarbeiderstillinger	91,1 %
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	95,2 %
	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	96,0 %
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	99,2 %
	Adjunkt med tilleggsutd. og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utd.	100,3 %
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	97,2 %
	Lektor med tilleggsutdanning	100,0 %
5	Alle	101,9 %

Tabellen 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 (blant annet lærere, konsulenter, renholdere, tannpleiere, miljøpersonale, drift) er kvinners grunnlønn gjennomgående litt lavere enn menns. Noe av forskjellen kan forklares med at gjennomsnittsalderen og ansienniteten er litt høyere blant menn. Det er små forskjeller blant stillingene med høyere utdanning, blant annet lærerstillinger. Størst forskjell er det blant fagarbeidere og arbeidsledere uten personalansvar. Her er lønnsnivået for mannsdominerte stillinger innen drift og teknisk noe høyere enn i kvinnedominerte stillinger innen miljøarbeid, renhold og kantine.

### Heltid og deltid i ulike sektorer

Sektor	Heltid/ deltid	Kvinner			Menn	
		Andel av ansatte i sektoren	Stillingsstr per ansatt	Ansatte	Andel av ansatte i sektoren	Stil per
Alle	Alle		90%	2569		
	Deltid	27%	64%	702	19%	
	Heltid	73%	100%	1867	81%	
Administrasjon	Alle		95%	121		
	Deltid	14%	61%	17	6%	
	Heltid	86%	100%	104	94%	
Undervisning	Alle		89%	1816		
	Deltid	32%	64%	573	22%	
	Heltid	68%	100%	1243	78%	
Helse/pleie/omsorg	Alle		91%	362		
	Deltid	25%	64%	89	29%	
	Heltid	75%	100%	273	71%	
Samferdsel og teknikk	Alle		98%	79		
	Deltid	6%	68%	5	3%	
	Heltid	94%	100%	74	97%	
Annet	Alle		93%	198		
	Deltid	15%	51%	30	16%	
	Heltid	85%	100%	168	84%	

Tabellen viser antall og andel heltid og deltid i Trøndelag fylkeskommune i ulike sektorer, fordelt på kvinner og menn. 27 prosent av de kvinnelige ansatte er i deltidsstilling, mens 19 prosent av menn har deltidsstilling. Dette er en reduksjon fra henholdsvis 30 og 21 prosent fra året før. Størst antall og andel deltid finner vi i sektor utdanning, det vil si ved de videregående skolene. Her har 32 prosent av kvinnene i deltidsstilling, mens den mannlige andelen for deltid er 22 prosent.

Trøndelag fylkeskommunes kartlegging av deltid i 2023 ga kunnskap om hvem som jobber deltid/ufrivillig deltid og årsakene til det. Undersøkelsen ble sendt ut til de deltidsansatte, totalt 892 personer. Det var 436 personer som svarte (49 prosent). Den demografiske sammensetningen på hele populasjonen og den halvparten som har svart på undersøkelsen, har ingen betydelige forskjeller i alder, kjønn, ansiennitet og sektortilhørighet. Fordi det ikke er skjevhet i utvalget er det rimelig å anta at resultatene kan generaliseres til hele populasjonen av deltidsansatte i fylkeskommunen.

Undersøkelsen viser at 2 av 3 deltidsansatte er kvinner, og over halvparten har høyere utdanning. 1 av 3 deltidsansatte jobber ufrivillig deltid. De som jobber ufrivillig deltid har i hovedsak samme demografiske sammensetning som alle deltidsansatte. Se mer om dette i tiltaksdelen punkt 3.4.

### Turnover for ansattgrupper i Trøndelag fylkeskommune i 2023

Ansattgruppe	Turnover i pr
Ledere i alle kapitler	
Stillinger uten særskilt krav om utdanning	
Fagarbeider og fagarbeider med fagskoleutdanning	
Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	
Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	
Adjunkt med tilleggsutdanning	
Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	
Lektor med tilleggsutdanning	
Fagstillinger i kapittel 5	

Tabellen viser andel ansatte som av ulike årsaker har sluttet i Trøndelag fylkeskommune i løpet av 2023. Dette er en samlet andel som har sluttet på grunn av aldersgrense, 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 som har høyest turnover. Fagstillinger i lønnskapittel 5 (blant annet rådgivere, ingeniører og tannleger) har noe høyere turnover enn stillinger i lønnskapittel 4 med krav om universitets- og høyskoleutdanning (blant annet lærerstillinger).

### Gjennomsnittsalder og avgangsalder fordelt på kjønn

Tabellen viser gjennomsnittsalder og gjennomsnittlig avgangsalder fordelt på kjønn for alle kommuner og fylkeskommuner, samt for den enkelte fylkeskommune. Gjennomsnittsalderen i kommunal

Kommune- og fylkeskommunenavn	Gjennomsnittsalder			Avgangsalder		
	Kvinner og menn	Kvinner	Menn	Kvinner og menn	Kvinner	Menn
ALLE KOMMUNER OG FYLKESKOMMUNER	44,4	44,4	44,5	63,1	63,0	63,5
ROGALAND FYLKESKOMMUNE	46,5	46,2	47,2	65,8	65,7	66,0
MØRE OG ROMSDAL FYLKESKOMMUNE	48,0	47,4	48,8	64,6	63,9	65,2
NORDLAND FYLKESKOMMUNE	48,1	47,5	48,9	63,2	62,7	63,7
VIKEN FYLKESKOMMUNE	48,0	47,9	48,2	63,6	63,4	63,9
INNLANDET FYLKESKOMMUNE	49,0	48,8	49,4	64,3	63,8	65,0
VESTFOLD OG TELEMARK FYLKESKOMMUNE	49,0	48,7	49,5	63,3	62,9	63,7
AGDER FYLKESKOMMUNE	48,3	47,8	49,0	63,2	63,2	63,2
VESTLAND FYLKESKOMMUNE	47,8	47,5	48,4	63,4	63,1	63,7
TRØNDELAG FYLKESKOMMUNE	48,2	47,6	49,1	64,1	63,6	64,6
TROMS OG FINNMARK FYLKESKOMMUNE	48,0	47,5	48,8	63,9	63,3	64,7



forvaltning er 44,4 år, og tilnærmet lik for kvinner og menn når alle ansatte ses samlet. Generelt er gjennomsnittsalderen noe høyere i fylkeskommunene, og for alle fylkeskommuner er gjennomsnittsalderen noe høyere for menn. I Trøndelag fylkeskommune er gjennomsnittsalderen for menn 1,5 år høyere enn for kvinner, det er den største forskjellen av alle sammenlignet med de andre fylkeskommunene.

Gjennomsnittlig avgangsalder i kommunesektoren er 63,1 år. For kvinner er den 63,0 år, og for menn er den 63,5 år. Med avgangsalder menes gjennomsnittsalderen til arbeidstakere som sluttet i kommunesektoren fra ett år til det neste og som var minst 55 år det første av de to årene. For alle fylkeskommunene er avgangsalderen noe høyere enn gjennomsnittet som inkluderer alle kommunene. I Trøndelag fylkeskommune er gjennomsnittlig avgangsalder 64,1 år. Den er 63,6 år for kvinner og 64,6 år menn. Tallene og forskjellene mellom kvinner og menn er forholdsvis lik andre fylkeskommuner.

Analyse av søkermassen til ledige stillinger ut ifra alder viser at vi mottar flest søknader fra aldersgruppene 26-30 år og 31-35 år. Kvinner dominerer i alle aldersgrupper av søkere (tall fra Innsikt i Webcruiter).

### Fravær ved barns sykdom

Ansattgruppe	Dagsverk fravær	Fravær prosent
Kvinner	2188	0,36
Menn	1004	0,24
Sum	3192	0,31

Tabellen viser fravær ved egne barns sykdom for ansatte i Trøndelag fylkeskommune i 2023, fordelt på kvinner og menn. Fraværprosent viser totalt fravær ut fra antall mulige dagsverk. Det totale fraværet knyttet til barns sykdom var 0,31 prosent i 2023. For kvinner var fraværet 0,36 prosent, mens det for menn var 0,24 prosent. Dette innebærer at kvinner i Trøndelag fylkeskommune var 50 prosent mer fraværende enn menn knyttet til egne barns sykdom i 2023.

### Fordeling av foreldrepermisjon

Ansattgruppe	Dager foreldreperm.	Antall personer	Gj.snitt dager foreldreperm. 2023	Andel Foreldreperm. 2023 (prosent)
Kvinner	12612	139	90,7	57,8
Menn	3969	60	66,2	42,2

Tabellen viser uttak av foreldrepermisjon for ansatte i Trøndelag fylkeskommune i 2023, fordelt på kvinner og menn. Retten til foreldrepenger knyttet til fødsel består av en mødrekvote på 15 uker, (hvorav de første seks ukene må tas rett etter fødselen), en fedrekvote på 15 uker, en periode på tre uker før termin til mor og en fellesperiode på 16 uker (totalt 49 uker). Dette innebærer en «pålagt» fedrekvote på i overkant av 30 prosent og en «pålagt» mødrekvote på ca. 37 prosent.

Generelle tall på landsbasis viser at mødre tar mesteparten av foreldrepermisjonen, mens fedres lengde i stor grad følger fedrekvoten. Selvstendig næringsdrivende tar kortere og sjeldnere permisjon enn lønnstakere. Det er små forskjeller mellom foreldre i ulike yrkesgrupper, men fedre i undervisningsyrker tar lengst pappaperm.

Vi har ingen oversikt over hvordan foreldrene fordeler fellesperioden eller den totale permisjonstiden seg imellom, da vi bare har tall for våre ansatte i Trøndelag fylkeskommune. Tallene er for kalenderåret 2023, og innebærer permisjoner som kan ha startet i 2022 og sluttet i 2023 eller startet i 2023 og

fortsette i 2024. Disse tallene gir likevel et bilde på fordelingen av uttak av foreldrepermisjon for ansatte i Trøndelag fylkeskommune.

Ut fra disse tallene kan det se ut til kvinnene tar ut 58 prosent av foreldrepermisjonen, mens menn tar ut 42 prosent. Vi har ingen direkte sammenlignbare tall, men det kan tyde på at menn i Trøndelag fylkeskommune tar ut en større del av foreldrepermisjonen enn det som er gjennomsnittet i landet. Noe av dette kan forklares med at vi har en stor andel menn i undervisningsstillinger i vår organisasjon.

### Midlertidige stillinger fordelt på kjønn

Ansattgruppe	Antall ansatte med mnd.lønn	Antall årsverk med mnd.lønn	Antall årsverk midl. ansatt	Andel midl årsverk med mnd.lønn
Kvinner	2941	2456	264	10,7
Menn	1977	1690	164	9,7
Sum	4918	4146	428	10,3

Tabellen viser antall og andel av midlertidige stillinger fordelt på kjønn i Trøndelag fylkeskommune i 2023. Tallene viser at bilde ved utgangen av 2023 med summerte tall for alle ansatte og stillinger med månedslønn. Midlertidige stillinger innebærer vikariat, engasjement og andre midlertidige tilsetninger. Lærlinger og undervisningsstillinger som er tilsatt på vilkår av fullført utdanning, er her ikke regnet som midlertidige stillinger.

Tallene viser at i overkant av 10 prosent av de som har månedslønn i Trøndelag fylkeskommune er i midlertidige stillinger. Andelen kvinner i midlertidige stillinger er noe høyere enn for menn, da 10,7 prosent av kvinnene er i midlertidige stillinger, mens tilsvarende tall for menn er 9,7 prosent.

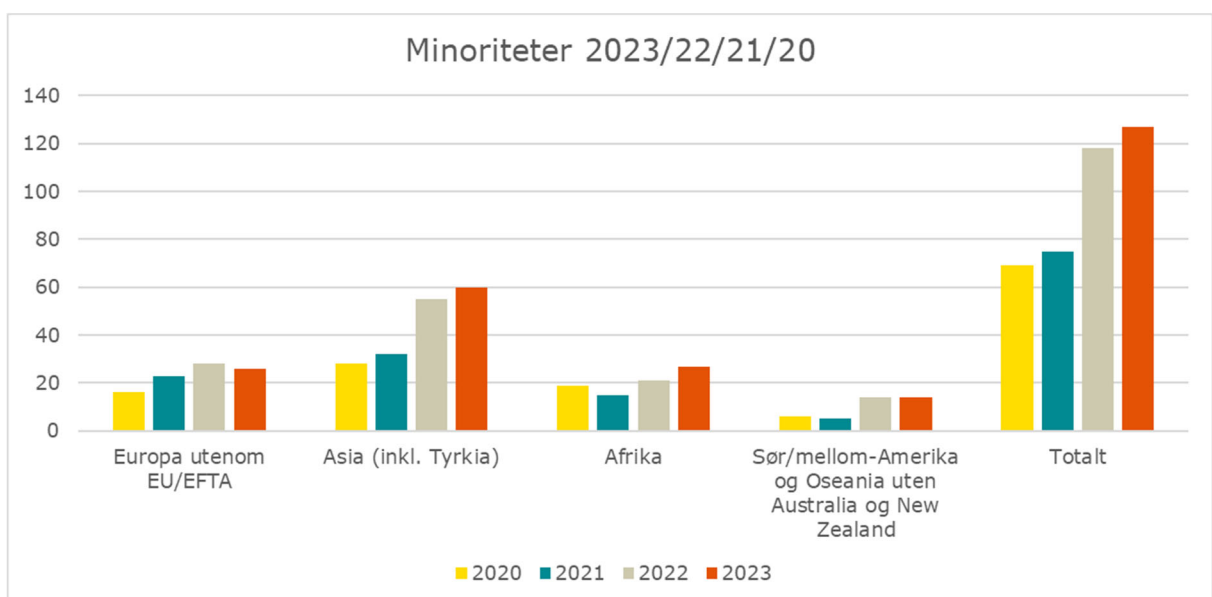
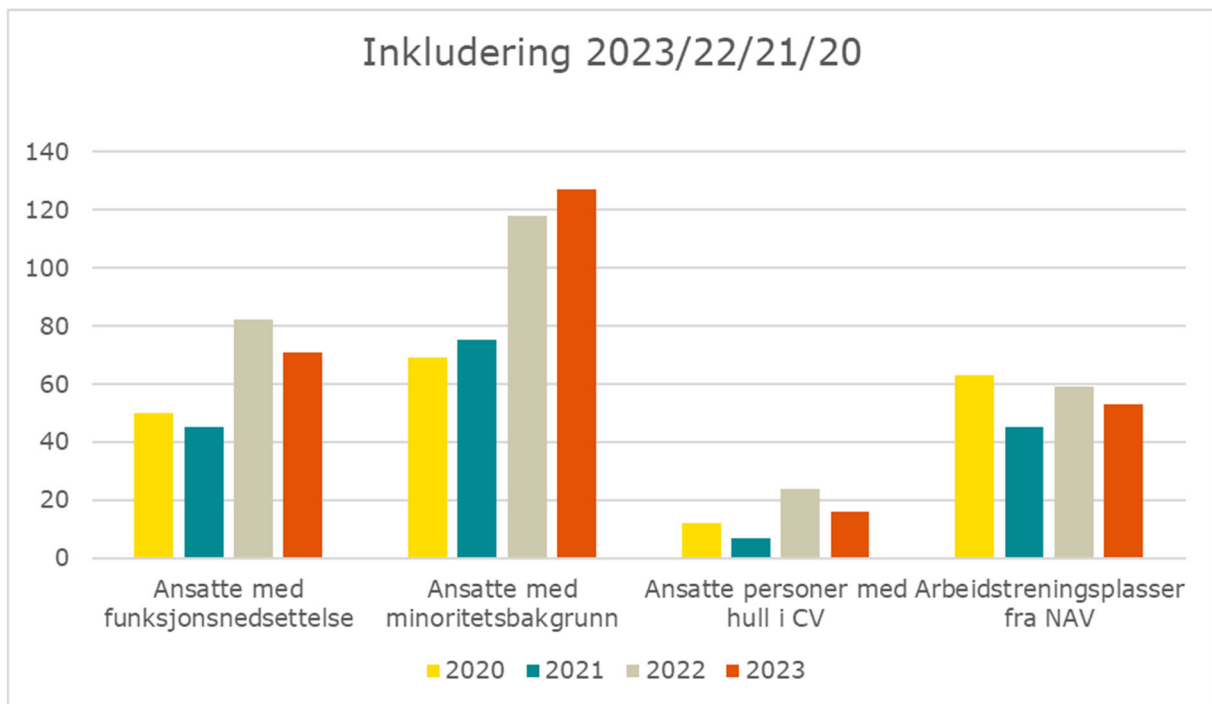
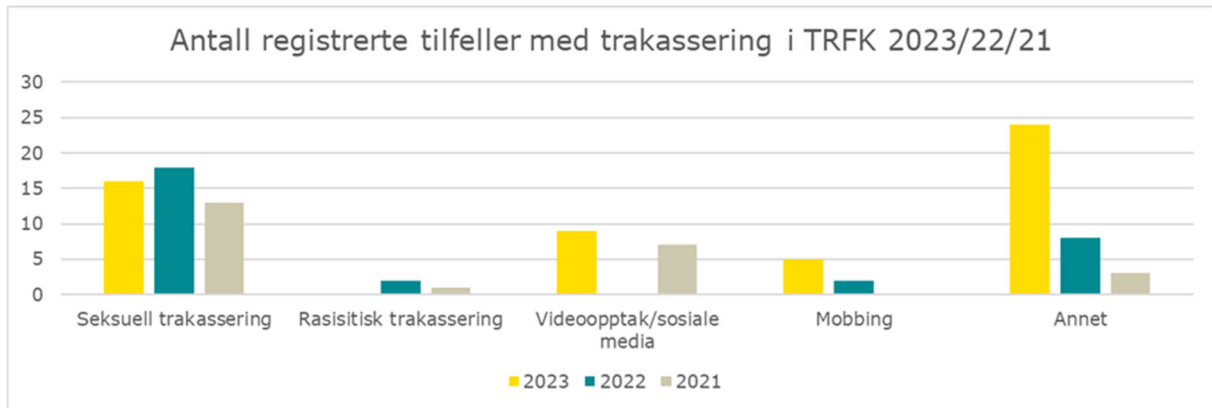
### Trakassering og arbeidsinkludering

Trøndelag fylkeskommune overvåker arbeidsmiljøet på flere måter.

Medarbeiderundersøkelsen som gjennomføres annethvert år spør ansatte om rammevilkår, engasjement og utviklingsmuligheter, men de blir også spurt om forhold som uønsket seksuell oppmerksomhet og likestilling. I 2022 oppga 1 prosent av respondentene å ha vært utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet. 5 prosent av respondentene var helt eller delvis *uenig* i at det jobbes systematisk og målrettet for likestilling og diskriminering i fylkeskommunen.

I en årlig HMS-årsrapport oppgir ledere antall ansatte med: funksjonsnedsettelse, minoritetsbakgrunn, hull i CV samt antall personer på arbeidstreningsplasser fra NAV ved sine enheter. Rapporten viser også registrerte tilfeller med trakassering.

De tre skissene nedenfor er uttrekk fra HMS-rapporten. De viser utviklingen i perioden 2021-2023 når det gjelder meldte avvik om trakassering, arbeidsinkludering og ansatte med minoritetsbakgrunn. Rapporten viser en liten nedgang i registrerte tilfeller med seksuell trakassering fra 2022 til 2023. Andelen ansatte med minoritetsbakgrunn har økt de siste fire år, og de fleste kommer fra Asia.



## Likestillingsarbeid i Trøndelag fylkeskommune

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.

### Prosjekt Likestilt arbeidsliv

I årene 2022-2024 er det interne likestillingsarbeidet organisert som et prosjekt. Dette henger sammen med at arbeidsgiver sertifiserer seg i Likestilt arbeidsliv (LA). Handlingsplanen for LA, som er vedtatt i administrasjonsutvalget, inneholder 75 tiltak fordelt på syv innsatsområder. Områdene samsvarer med kravene i likestillings- og diskrimineringsloven (aktivitets- og redegjørelsesplikten). Handlingsplanen er resultat av en lengre intern forankringsprosess og beskriver tiltak på ulike nivå i organisasjonen. Handlingsplanen bygger en helhetlig struktur rundt likestillings- og mangfoldsarbeidet. Arbeidet forventes å ha positive effekter for både omdømmet, arbeidsmiljøet og mangfoldet i organisasjonen. Aktiviteter i handlingsplanen ledes og styres fra seksjon organisasjon med bistand fra en tverrfaglig prosjektgruppe. I sum innebærer dette at både tiltak, metoder og arbeidsmåter iverksettes i drift på systemnivå etter hvert som nye elementer utprøves.

Les mer i handlingsplanen her: [LA handlingsplan vedtatt adm utvalget 28.03.2023.pdf](#)

### Partnerskap med Agder fylkeskommune

Trøndelag og Agder fylkeskommuner er de eneste fylkeskommuner som til nå er sertifisert. Trøndelag inngår partnerskap med Agder for å bidra i videreutvikling og profesjonalisering av sertifiseringen. Trøndelag fylkeskommune tar en aktiv rolle for å motivere trønderske virksomheter til å jobbe aktivt og målrettet for likestilling og mot diskriminering, men organisasjonen har også en viktig jobb å gjøre internt.

### Trøndelag fylkeskommune må levere bedre på enkelte diskrimineringsgrunnlag

Det er jobbet med heltidskultur gjennom flere år, men det er fremdeles mange som jobber ufrivillig deltid i fylkeskommunen. Ny kartlegging av deltid i 2023 ga ny innsikt i hvem de deltidsansatte er og årsaker til deltid/ufrivillig deltid. Se mer om kartleggingen her: [TRFK - Analyserapport Kartlegging av deltidarbeid 2023.pdf](#)

Undersøkelser av siste to års tilsetninger viser at de generelt ikke bidrar til økt mangfold og representativitet. I 2023 mottok vi 348 søknader hvor det var markert for utenlandsk bakgrunn, dette er cirka 4 prosent av alle søknader. Det ble ansatt 12 personer fra denne gruppen. Av 555 tilsetninger totalt for året utgjør dette 2,16 prosent. Fra gruppen som oppgir å ha nedsatt funksjonsevne ble det tilsatt 5 personer, hvorav 4 fikk jobb på IKT, i deltidsstillinger.

Et inkluderingstiltak som derimot bidrar til å gjøre fylkeskommunen relevant for flere grupper i befolkningen er trainee-stillinger der det settes mangfoldskompetanse som et kvalifikasjonskrav. Tilsetningene av mangfoldstraineer for perioden 2022-2024 må sies å være svært vellykket. Kommunal

sektor har også fått gjennomslag for at traineer kan tilsettes fast etter endt trainee-periode, uten å gå veien gjennom offentlig utlysning i.h.h.t kvalifikasjonsprinsippet.

Kjønnsbalansen i fylkeskommunen er god, også på ledernivå, men vi leverer for dårlig på andre deler av mangfoldet. Funksjonshemmede representerer 15 prosent av befolkningen og her har fylkeskommunen en vei å gå. Vi må både bli bedre på å synliggjøre funksjonsmangfoldet som allerede finnes i organisasjonen, og vi må tilsette mer mangfoldig. Fylkestinget vedtok i forbindelse med [temaplan for integrering, i desember](#) 2023, at det skal synliggjøres gjennom en jevnlig rapportering hvorvidt utsatte grupper, som mennesker med hull i CV-en og personer med funksjonsnedsettelse eller innvandrerbakgrunn, blir invitert til intervju i fylkeskommunen og ansatt i fylkeskommune. Innstillingsmodulen i webcruiter er anskaffet, og vil være et nyttig verktøy for dette.

### **Likestillingsbevissthet**

Holdningsarbeid har vært høyt prioritert i 2023. Prosjekt LA fikk tilskudd fra Integrerings- og mangfoldsdirektoratet. Tilskuddet ble hovedsakelig brukt til å arrangere en todagers mangfoldskonferanse for ledere og tillitsvalgte. I samarbeid med KS ble også kommunene invitert til å delta. Målet med konferansen var økt likestillings- og mangfoldsmodenhet samt å inspirere virksomheter til å ta i bruk all tilgjengelig arbeidskraft i samfunnet. Viktige tema i seminaret var: mangfoldsledelse, ikke-diskriminerende rekrutteringsprosesser, kjønns- og seksualitetsmangfold og etniske minoriteters utfordringer.

### **Innsatsområder**

Tabellene på de neste sidene gir informasjon om hvordan fylkeskommunen har jobbet med utvalgte personalområder. Informasjonen er ikke utfyllende, men beskriver de viktigste tiltakene det er jobbet med i 2023.

### **Rekruttering og innfasing**

	Analyse	Tiltak	Målgruppe	Fremdrift
Mangfoldsrekruttering	I 2023 hadde 11 prosent trøndere mellom 18-67 år uføretrygd, det utgjorde 34.000 personer (Trøndelag i tall). TRFK sin rekrutteringspraksis bidrar i liten grad til økt arbeidsinkludering både for denne gruppen og for etniske minoriteter.	- Innstillingsmodulen i webcruiter er et verktøy for ledere i seleksjons-prosessen samtidig som det gir arbeidsgiver en mulighet til å analysere søknadshåndteringen, og rapportere utviklingen.  - Mangfoldserklæring i utlysningstekstene er tydeligere, den er satt som standardmal i alle annonser. Kanalen <i>Jobb-for-alle</i> er tatt i bruk, 200+ publiseringer.	Ledere med tilsettingsmyndighet og andre som deltar i rekrutteringsprosesser, samt politisk nivå	Utført
	Søknader markert med utenlandsk bakgrunn utgjør cirka 4 prosent av alle søknader. Det ble ansatt 12 personer fra denne gruppen, og det er kun 2.16 prosent . Det er grunn til å tro at det finnes mørketall fordi søkere kvier seg for å oppgi mangfoldsgrunnlag i søknaden.	- System for stillingsmarkedsføring med samarbeidspartner Skipnes/Octi er evaluert, det er opprettet et representativt brukerpanel.  - Undersøkt mulig samarbeid med handikap-forbundets kompetanse- og rekrutteringshus, for å legge til rette for fordomsfrie tilsettinger.		Utført
	Tall fra <i>Innsikt/Webcruiter</i> viser generelt godt tilsig av søkere til ledige stillinger. 8697 søknader totalt, og det er 11 søknader per annonse. Det er overvekt av kvinner som søker, det gjelder i alle aldersgrupper. IT-	- Etablert trainee-ordning for personer med hull i CV-en, nedsatt funksjonsevne og innvandrerbakgrunn.		Utført
			Alle enheter og skoler invitertes til å delta i ordningen.	Vurderes 2024/2025  Traineer ansatt for 2022-2024. Uavklart videreføring

	<p>stillinger har flest yngre søkere (21-25) år mens lederstillinger domineres av aldersgruppen 51-55.</p> <p>Det er behov for mer kunnskap om fordomsfrie rekrutteringsprosesser</p> <p>Mangfoldstraineer bidrar til økt representativitet og god bruk av innvandreres kompetanse.</p>			
<p><b>Innfasing av nye medarbeidere</b></p>	<p>Vi har 500+ ansettelser årlig, det er behov for verktøy og systematikk i innfasing av nye medarbeidere, herunder samtaleverktøy for å sikre godt mottak og likebehandling av nye medarbeidere, samt å fange opp særskilte behov, og tilretteleggingsbehov</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Utviklet digitalt introduksjonsprogram som gjelder alle nye medarbeidere. Det skal bidra til å gi en enhetlig innføring for alle og sikrer likebehandling uavhengig av utdanning og erfaringsbakgrunn.</li> <li>- Innført fysisk introduksjonsdag for alle nye medarbeidere i sentraladministrasjonen. Intranettet: utvikling av egen side for Innfasing, med veiledere og støtteverktøy.</li> <li>- Fylkeskommunen vurderer å utvikle rutine for sluttintervju</li> </ul>	<p>Alle nye medarbeidere uavhengig bakgrunn og erfaring.</p> <p>Lederstøtte</p> <p>Ledere med tilsetningsmyndighet</p>	<p>Utført. Videreutvikling i 2024</p> <p>Utført. Utvides til 2 ganger årlig</p> <p>Ikke prioritert</p>

<p>God innfasing bidra til opplevelse av mestring og det kan redusere tidlig-turnover (ansatte som slutter før 12 måneders ansettelse.</p>				
--	--	--	--	--

**Lønn og utviklingsmuligheter**

	Analyse	Tiltak	Målgruppe	Fremdrift
<b>Likelønn</b>	Det er små lønnsforskjeller mellom kjønn for ledere og i stillinger med høyere utdanning, blant annet rådgivere, tannleger, ingeniører og lærerstillinger.	- Utarbeidet lønnsstatistikk knyttet til kjønn i forbindelse med lokale lønnsforhandlinger i de ulike lønnskapitlene. Dette drøftes med tillitsvalgte i lønnspolitiske drøftingsmøter. Lønnsmessige prioriteringer for å utjevne kjønnsrelaterte forskjeller vurderes i lokale lønnsforhandlinger.	Særlig ansatte i lønnskapittel 4.	Pågår
<b>Åpenhet om lønn</b>	Størst forskjell er det blant fagarbeidere og arbeidsledere uten personalansvar. Her er lønnsnivået for mannsdominerte stillinger innen drift og teknisk noe høyere enn i kvinnedominerte stillinger innen miljøarbeid, renhold og kantine. Fylkeskommunen følger med på	- Ansatte har i dag anledning til å be om innsyn i		Utført



	konsekvenser EUs direktiv om åpenhet om lønns kan få for norske arbeidsgivere.	enkeltkollegers lønnsnivå.		
<b>Omdømmen og utviklingsmuligheter</b>	Trøndelag fylkeskommune må vise frem det mangfoldet som finnes i organisasjonen og at alle har like utviklingsmuligheter uansett kulturell bakgrunn.	- Det produseres en film som skal vise mangfoldet i fylkeskommunen. Lydfil er spilt inn, filmklipp samles inn gjennom året 2024	Egne ansatte, men også befolkningen ellers	Pågår

### Tilrettelegging

	Analyse	Tiltak	Målgruppe	Fremdrift
<b>Digital tilgjengelighet</b>	Fylkeskommunen oppfyller pr. i dag ikke alle krav til universell utforming av nettstedet i.h.h.t. EUs webdirektiv (WAD).  Bevisstheten og kunnskapen rundt universell utforming, av IKT-løsninger og fysiske forhold er for lav.	- 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.  - Rapport med gjennomgangen av nettsidene ble sendt til leverandøren av rammeverk, og det ble gitt estimat på kostnad knyttet til å gjøre sidene universelt utformet. Arbeidet er ikke prioritert etter dette.  - Særlig prekært er "Politiske saker" (Tieto-løsningen). Løsningen er ganske godt universelt utformet, men dokumenter må testes og godkjennes.	Alle ledere i organisasjonen, samt saksbehandlere og de som lager og publiserer innhold til våre digitale flater.	Pågår, status som i 2022, ikke prioritert

<p><b>Universell utforming av bygg</b></p>	<p>Det foreligger ingen ny kartlegging av gamle og nye bygg med status for blant annet: kjønnsnøytrale toalett/garderobes, 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, og det gjennomføres intern periodisk kontroll av universell utforming av fylkeskommunale bygg.</p>		<p>Ingen aktivitet i gruppen andre halvår  Pågår</p>
<p><b>Informasjon og språk</b></p>	<p>Fylkeskommunen har et spesielt ansvar for sørsamisk. Det er få dokumenter om ansattes rettigheter som er oversatt til samisk, eller andre språk.  Allmøte arrangeres fysisk og med streaming, men uten å sikre at informasjonen når alle ansatte.</p>	<p>- Varslingsløsning og medarbeiderundersøkelsen er oversatt til sørsamisk og tilgjengeliggjort for alle. Varsling kan meldes på tre språk, engelsk, sørsamisk og norsk.  - Utvikle rutine for hvordan viktig informasjon skal nå alle, og at informasjon fra allmøter blir gitt digitalt, med tolk eller teksting.  - Mangfoldsseminar med fokus på universell utforming og universelt utformede og inkluderende seminarer. Spesielt inviterte gjester for å få funksjonsvariasjon blant deltakerne.  - Rutine for bruk av fremmedspråktolk i personalsaker er under utarbeidelse.  - Trøndelag fylkeskommune reviderer flere reglement og rutiner</p>	<p>Alle ansatte</p>	<p>Utført  Pågår  Utført  Pågår</p>

		slik at de får et kjønns- og legningsnøytralt språk.		Pågår
Religion	Fylkeskommunen har medarbeidere fra ulike verdensdeler og med ulik kulturell bakgrunn.	- I permisjonsreglementet er det lagt til rette for at ansatte kan markere sine religiøse høytidsdager, men fri inntil 2 dager hvert år. Rettigheten bør gjøres bedre kjent.	Ansatte som feirer andre høytidsdager enn de tradisjonelt norske	Utført

**Jobb-hjem-balanse**

	Analyse	Tiltak	Målgruppe	Fremdrift
Heltid/deltid	<p>I 2023 gjorde fylkeskommunen intern kartlegging av antall deltidsansatte. Av totalt 892 deltidsansatte var det 436 som svarte (49 prosent ), 133 menn og 303 kvinner. 134 personer oppgir at de har ufrivillig deltid. Undersøkelsen viser at mer enn 2 av 3 deltidsansatte i fylkes-kommunen er kvinner og halvparten har høyere utdanning (4 år eller mer). 80 prosent av de som jobber ufrivillig deltid er villig til å kvalifisere seg videre, men bare 40 prosent er villige til å jobbe ved flere seksjoner/skoler/tannklinikker.</p> <p>1 av 3 deltidsansatte svarer at de jobber ufrivillig deltid, og av disse har halvparten gjort det i over tre år.</p> <p>Den viktigste årsaken til <b>ufrivillig</b> deltid oppgis av både kvinner og menn til å være «jeg har ikke fått mulighet til å jobbe i fullstilling». Undersøkelsen fant ingen markante forskjeller mellom årsaker til at menn og kvinner jobber deltid mot eget ønske. 5 prosent av mennene og 4 prosent av kvinnene som</p>	<p>- Fylkes-kommunen har retningslinjer for heltidskultur med tiltak både på lokalt og overordnet nivå. Tiltakene er drøftet med tillitsvalgte.</p> <p>- Det skal gjøres en ny kartlegging av deltid/ufrivillig deltid i 2024 (som en del av medarbeiderundersøkelsen), hvor også minoritets-bakgrunn kartlegges.</p>	Alle deltidsansatte	<p>Utført</p> <p>Ikke påbegynt</p>

	<p>jobber ufrivillig deltid oppgir at årsaken er redusert arbeidsevne.</p> <p>Blant alle deltidsansatter oppgir 20 prosent at de jobber deltid fordi de har redusert arbeidsevne og 19 prosent at de jobber deltid fordi det er for krevende å jobbe i full stilling.</p> <p>Betydelig flere menn oppgir at de har annet arbeid utenfor fylkeskommunen, som årsak til at de jobber deltid.</p>			
--	--	--	--	--

**Inkluderende arbeidsmiljø**

	Analyse	Tiltak	Målgruppe	Fremdrift
<p>Varsling av kritikkverdige forhold</p>	<p>Medarbeiderundersøkelsen 2022 viste at kjennskapen til varslingsrutine/digital varslingsløsningen er ikke tilfredsstillende.</p>	<p>- Meldekanaler for diskriminering, rasisme vold og trakassering er etablert.</p>	<p>Alle ansatte</p>	Utført
	<p>Utviklingen er positiv, antall meldte tilfeller i digital løsning er firedoblet siden oppstarten. De fleste varsel er ikke anonyme.</p>	<p>- Varslingssekretariatet overvåker varslingsaktiviteten og gir anbefalinger til fylkesdirektør om forbedringer i årsrapport om varsling.</p>		1. kv. 2024
		<p>- Varslingsrutinen oppdateres.</p>		Pågår
	<p>Evalueringsprosjekt av varslingshåndtering i fylkeskommunen avdekket forhold som kan forbedre varslingsprosessen og styrke yringskulturen, og det ble identifisert behov for opplæring og utvikling.</p>	<p>- Varsling legges som obligatorisk tema i innfasingen.</p> <p>- Fylkesdirektør orienteres om varslingsaktiviteten i halvårs/årsrapport fra varslingssekretariatet.</p> <p>- Varsling settes årlig opp som tema i HAMU</p>		Utført
				Utført

	<p>Kartlegging av varslingsaktiviteten i 2023 viser at det var ett varsel som handlet om uønsket seksuell oppmerksomhet.</p>			
<p>Trakassering og seksuell trakassering i avviks- og forbedringssystemet</p>	<p>Fylkeskommunens system for avviks- og forbedrings-meldinger registrerer også tilfeller av trakassering og seksuell trakassering. Nesten alle tilfellene er i avdelinger med elever som har særskilt tilrettelagt opplæring, hvor handlingen er utført av elever som ikke nødvendigvis skjønner at en tilnærming vil oppfattes som seksuell trakassering.</p>	<p>- Forebygging og håndtering av trakassering, vold og trusler om vold har vært et satsningsområde for fylkeskommunen og hovedarbeidsmiljøutvalget (HAMU) over tid med handlingsplan basert på kartlegginger og risikovurderinger.</p> <p>- Etablert faggruppe for skoler med STO-avdelinger, felles øvelser i hvordan forebygge uønskede hendelser.</p>	<p>Ansatte i skolen, særlig de som jobber med STO-elever.</p>	<p>Pågår</p> <p>Utført</p>
<p>Tannhelsepersonell kommer i tett kontakt med personer i alle livets faser, og ulike helsetilstander.</p>	<p>Den tette kontakten gjør at ansatte er utsatt med tanke på trakassering og seksuell trakassering.</p> <p>Det er 5-10 hendelser pr år med trusler eller trusler om vold fra pasienter.</p> <p>I 2023 hadde vi to anmeldelser for slike forhold</p>	<p>- Utarbeidet en egen retningslinje som skal forebygge vold og trakassering, revideres årlig ut fra innmeldte avvik og forbedringsforslag og etter vernerunder.</p> <p>Det kan vurderes om seksuell trakassering burde fått noe mere plass i denne retningslinjen.</p> <p>- Det som kanskje har fått størst oppmerksomhet hos oss, er når man arbeider alene med pasient på klinikk. Det er derfor gjort en ROS-</p>	<p>Tannhelsepersonell</p>	<p>Utført</p> <p>Vurderes</p>

		analyse med tiltak i forbindelse med dette, se vedlegg		Utført
--	--	--	--	--------



**Trøndelag  
fylkeskommune**

Tröndelagen fylhkentjielte