



# NOR⇌C

NORWEGIAN AGENCY FOR  
EXCHANGE COOPERATION

# ÅRSRAPPORT 2023



# INNHALDSLISTE

1. Leiarens fråsegn . . . . .	3
2. Introduksjon til Norec og hovudtal. . . . .	5
<b>2.1 Hovudoppgåver og organisasjon . . . . .</b>	<b>5</b>
2.1.1 Instruks. . . . .	5
2.1.2 Leing i Norec . . . . .	6
2.1.3 Organisasjonskart . . . . .	6
2.1.4 Lokalisering av Norec . . . . .	6
<b>2.2 Utvalde nøkkeltal . . . . .</b>	<b>7</b>
2.2.1 Tilsette og årsverk. . . . .	7
2.2.2 Tildelingar og utnyttingsgrad . . . . .	7
2.2.3 Oversikt over prosjekt per land . . . . .	8
2.2.4 Oversikt over sekonderingar til FN og utviklingsbankane . . . . .	8
3. Aktivitetar og resultat i 2023 . . . . .	9
<b>3.1 Prioriteringar frå tildelingsbrevet. . . . .</b>	<b>9</b>
<b>3.2 Vurdering av måloppnåing . . . . .</b>	<b>10</b>
3.2.1 Mål 1 . . . . .	10
3.2.2 Mål 2 . . . . .	14
3.2.3 Mål 3 . . . . .	17
<b>3.3 Særskilde oppdrag i 2023 . . . . .</b>	<b>21</b>
3.3.1 Oppfølgingsrutine for nordmenn i internasjonale organisasjonar . . . . .	21
3.3.2 Rekrutteringsprosess for norsk representant ved valgruppekontor i Asiabanken og Afrikabanken . . . . .	21
3.3.3 Førebuing av tilskotsforvaltning for demokratiltak gjennom norske politiske parti frå 1. januar 2024 . . . . .	21
4. Styring og kontroll i verksemda . . . . .	22
<b>4.1 Varslingsaker og SEAH . . . . .</b>	<b>22</b>
<b>4.2 Orientering om førebyggjande sikkerheit . . . . .</b>	<b>22</b>
<b>4.3 Orientering om aktivitets- og utgreiingsplikta. . . . .</b>	<b>23</b>
<b>4.4 Sjukefråvær. . . . .</b>	<b>24</b>
<b>4.5 Endringar i opplegget for styring og kontroll . . . . .</b>	<b>25</b>
4.5.1 Betra system for avvikshandtering. . . . .	25
4.5.2 Meir effektiv søknadsbehandling og prosjektoppfølgning . . . . .	25
<b>4.6 Fellesføringar frå regjeringa. . . . .</b>	<b>25</b>
4.6.1 Talet på lærlingar skal stå i eit rimeleg forhold til størrelsen på verksemda . . . . .	25
4.6.2 Konsulentbruk. . . . .	26
4.6.3 Verksemdene skal vurdere moglegheitene for desentralisert arbeid og legge til rette for dette dersom det er formålstenleg . . . . .	26
5. Vurdering av framtidsutsikter . . . . .	27
6. Årsrekneskap 2023 . . . . .	29

# 1 LEIARENS FRÅSEGN

Verda var i 2023, og er i dag, prega av uro, konflikt og geopolitiske spenningar. Men verda har også menneske – faktisk mange menneske og organisasjonar – som jobbar aktivt med å bygge tillit, auke kunnskap, redusere spenning og førebygge konflikt. Eit ønske om å investere i og bygge kompetanse hos desse menneska og organisasjonane er grunnen til at Norec finst.

Enkelt forklart er samfunnsoppdraget til Norec å investere ressursar i å bygge gjensidig tillit i globale partnerskap for berekraftig utvikling.

Formålet med porteføljen til Norec er å skape innovative løysingar og institusjonelle endringar. Prosessane skal drivast av unge fagfolk som har dei nødvendige kunnskapane, ferdigheitene og haldningane. Med dette bidrar vi til å nå måla for den norske utviklingspolitikken.

Berekraftsmål 17 handlar om globale partnerskap og om samarbeid for å nå måla. For å få til dette må vi auke og dele kompetansen vår. Vi må bygge tillit mellom folk, organisasjonar og land. Kompetanse-senteret Norec har verktøy for å få dette til.

I 2023 hadde vi 49 kurs eller arrangement for tilskotsmottakarar og 9 for eksterne deltakarar. Til saman deltok 1622 personar på desse arrangementa. Dei har lært meir om velfungerande globale samarbeid, fått kompetanse om berekraftsmåla og betra forståinga av kommunikasjon på tvers av kulturar.

Norec har rom for og ressursar til å investere i organisasjonar og partnerskap som vanlegvis ikkje når opp hos andre store donorar. På den måten kan vi støtte organisasjonar som har liten administrasjon, men eit stort nedslagsfelt. Eksempel på dette er organisasjonar for folk med funksjonsutfordringar, organisasjonar for skeive sine rettar og mindre organisasjonar som jobbar for ungdom.

I 2023 utforska vi nye tiltak for å utvikle globale partnerskap. Vi auka talet på partnerskap som jobbar med klima og matsikkerheit, og vi etablerte Norec Network, som skal samle og støtte tidlegare deltakarar. Vi har rekruttert fleire nordmenn til FN-organisasjonar, vi har dobla talet på kurs for dei som får tilskot frå Norec, og vi har sendt hundrevis av unge fagfolk på utveksling mellom eit par hundre organisasjonar i mange land.

I november markerte Norec 60-årsjubileet vårt. Vi hadde invitert gjester frå både inn- og utland. Nokre deltok digitalt, andre var fysisk til stades i Førde. Alle fekk historier frå nokre av dei 12 000 deltakarane og 1700 institusjonane som har samarbeidd med Norec sidan 1963. I god Norec-tradisjon handla ein vesentleg del av markeringa om å sjå framover (sjå kapittel 5). For det er framtida vi kan påverke.

**Desse fem punkta for tida framover  
fekkk gjestene våre med seg frå Førde:**

1. Utfordre alltid dine overordna med nye perspektiv. Med eit smil.
2. Aksepter avgjersla deira. Men sørg for implementering i verdsklasse.
3. Ver budd på å endre ting fort i framtida. Slik vi gjorde ved å flytte frå Oslo til Førde.
4. Lytt aktivt til samarbeidspartnarar og deltakarar. Dei beste råda kan komme frå dei som snakkar med små bokstavar.
5. Noreg vil måtte gå frå å vere oljeproducent til å satse på eit nytt fortrinn: å forvalte deling av kvalifisert kompetanse på tvers av land. Denne delinga av kunnskap skal Norec gå i bresjen for!

Norec har sidan etableringa i Førde i 2018 hatt over 1300 søkarar på 47 stillingar. Vi har gått frå at 30 % slutta per år (under pandemien), til at 7 % slutta i 2023. Folk kjem og blir. Denne stabiliteten jobbar vi for, og den er viktig for at vi skal utvikle oss som eit kompetansesenter som alltid er klart for nye oppgåver.


I 2023 gjennomførte vi også grundige kartleggingar av saksbehandling og prosjektoppfølgning. Etter nokre år med fokus på opplæring og etablering, og deretter pandemihandtering, var tida moden for å gjere opp status: Kvar har vi tidstjuvar?

Kvar jobbar vi unødvendig tungvint? Vi ser at vi gjer mykje riktig, men har også identifisert fleire utfordringar som vi må handtere. Her er digitalisering og kunstig intelligens viktige stikkord. Vi gler oss til at vi saman finn gode løysingar og utviklar oss vidare!

Året 2024 er i gang. Eg håper vi møtest og kan diskutere kva vi har gjort, og kva vi skal gjere.

God lesing!



  
**Jan Olav Baarøy**  
Direktør

## 2 INTRODUKSJON TIL NOREC OG HOVUDTAL

### 2.1 Hovudoppgåver og organisasjon

#### 2.1.1 Instruks

##### § 1. Status

Norsk senter for utvekslingssamarbeid (Norec) er et forvaltningsorgan som er administrativt underlagt Utenriksdepartementet. Norec er et akronym av det engelske navnet på virksomheten Norwegian Agency for Exchange Cooperation og benyttes som virksomhetens navn i det daglige. Norec har sitt hovedkontor i Førde.

##### § 2. Formål

Norec er en del av Norges samlede innsats for å gjennomføre 2030-agendaen og bidrar til å realisere de overordnede målene i norsk utviklingspolitikk. Gjennom gjensidig kompetanseutveksling skal Norec støtte globale partnerskap i sitt arbeid for å nå FNs bærekraftsmål.

Norec har som hovedoppgaver å

- være et kompetansesenter for utvekslingssamarbeid
- forvalte tilskudd for å styrke globale partnerskap som bidrar til bærekraftig utvikling
- gi unge mennesker internasjonal arbeids-erfaring og kompetanse innen bærekraftig utvikling

##### § 3. Daglig ledelse

Norec ledes av en direktør som tilsettes av Utenriksdepartementet i åremålsstilling.

##### § 4. Ikrafttredelse

Denne instruksjonen trer i kraft 10. juni 2021.



I 2023, lanserte Norec det nye nettverket Norec Network – eit nettverk for dei 12.000 tidlegare deltakarane som har vore på utveksling sidan 1963. Den første samlinga av nettverket vart arrangert i Nairobi, Kenya, i juni 2023.

Frå venstre: Karin Ondwasi, Edward Shakwa, Martha Wanza.

### 2.1.2 Leing i Norec

Ved årsskiftet 2023/2024 bestod leiinga i Norec av tre seksjonsleiarar, to avdelingsdirektørar og ein direktør. Avdelingsdirektørar og direktør utgjer toppleiinga. I 2023 har to seksjonsleiarar slutta i stillinga, og vi har tilsett ny avdelingsdirektør for verksemdstyring.

Direktør: Jan Olav Baarøy

Avdelingsdirektør for program: Margunn Indrebø Alshaikh

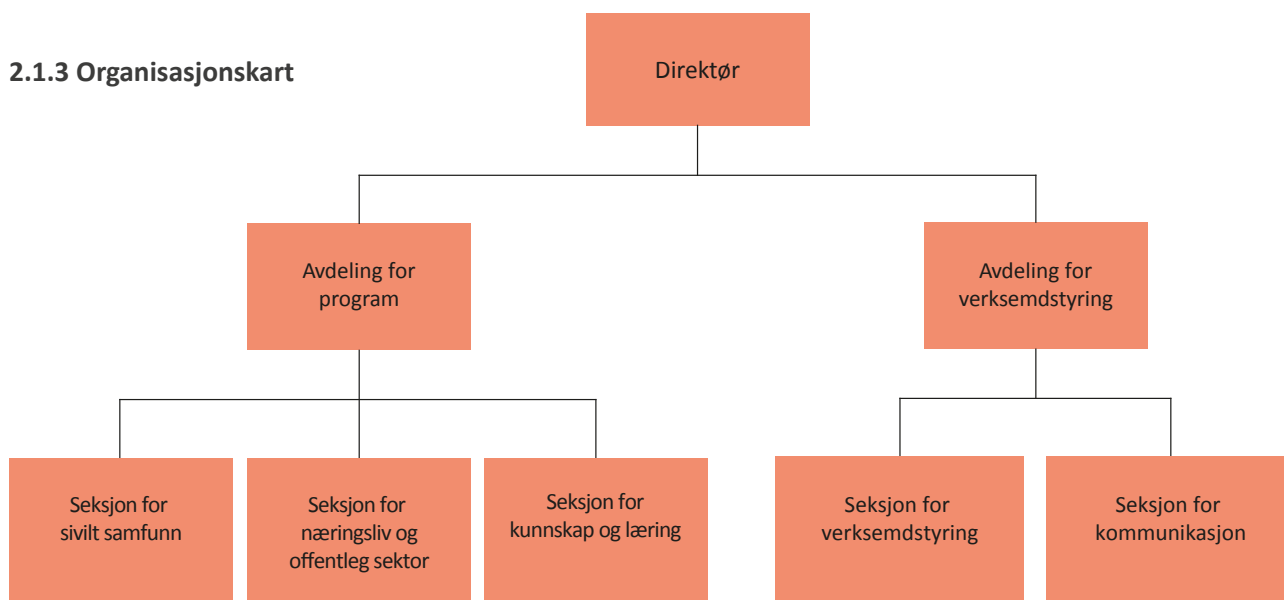
Avdelingsdirektør for verksemdstyring:

- Morten Rørvik (til medio januar 2023)
- Anne Lise Bekjorden (fungerande frå januar og tilsett frå november)

Anne Lise Bekjorden tok over som fungerande avdelingsdirektør i midten av januar. Avdelinga består av seksjon for verksemdstyring og seksjon for kommunikasjon og samfunnskontakt. Etter ein rekrutteringsprosess hausten 2023 blei ho tilsett som avdelingsdirektør i november 2023. Hennar tidlegare stilling som leiar for seksjonen for verksemdstyring blir ikkje erstatta.

Seksjonsleiar for kommunikasjon og samfunnskontakt Cathrine Ekehaug slutta i stillinga i august 2023. Fungerande avdelingsdirektør for verksemdstyring Anne Lise Bekjorden tok mellombels over personalansvaret i seksjonen ut 2023. Prosessen for å finne ny leiar for kommunikasjon blei sett i gang rett før nyttår, og Roger Sevrin Bruland trer inn i stillinga i april 2024.

### 2.1.3 Organisasjonskart



### 2.1.4 Lokalisering av Norec

Norec held til i Førde i Vestland fylke. Tidlegare heitte Norec Fredskorpset og var lokalisert i Oslo. I 2017 vedtok regjeringa Solberg å flytte Fredskorpset til Førde. Samtidig blei namnet endra til Norsk senter for utvekslingssamarbeid (forkorta til Norec).

## 2.2 Utvalde nøkkeltal

### 2.2.1 Tilsette og årsverk

TILSETTE OG ÅRSVERK 2021–2023	2021	2022	2023
Tal tilsette*	57	52	51
Tal avtalte årsverk	41	44	46
Tal utførte årsverk	36,29	40,42	40,68

\*Talet på tilsette inkluderer alle som har vore tilsette heile og delar av året. Tal tilsette per 31. desember 2023 var 48.

### 2.2.2 Tildelingar og utnyttingsgrad

TILDELINGAR OG UTNYTTINGSGRAD 2021–2023	Forklaring	2021	2022	2023
Samla tildeling kap. 140.21	Rekruttering til internasjonale organisasjonar – drift	400	1 469	973
Utnyttingsgrad kap. 140.21		118 %	66 %	97 %
Samla tildeling kap. 144.01	Kompetansesenter og utveksling – drift	56 145	58 041	59 536
Utnyttingsgrad kap. 144.01		94 %	96 %	99 %
Samla tildeling kap. 144.70	Tilskot til utveksling	72 262	121 255	133 482
Utnyttingsgrad kap. 144.70		99 %	100 %	100 %
Samla tildeling kap. 171.73	Tilskot til norske stillingar i internasjonale organisasjonar	34 000	35 000	48 000
Utnyttingsgrad kap. 171.73		68 %	96 %	99 %

Alle tildelingar er angitt i heile tusen.

## 2.2.3 Oversikt over prosjekt per land

179

Partners

70

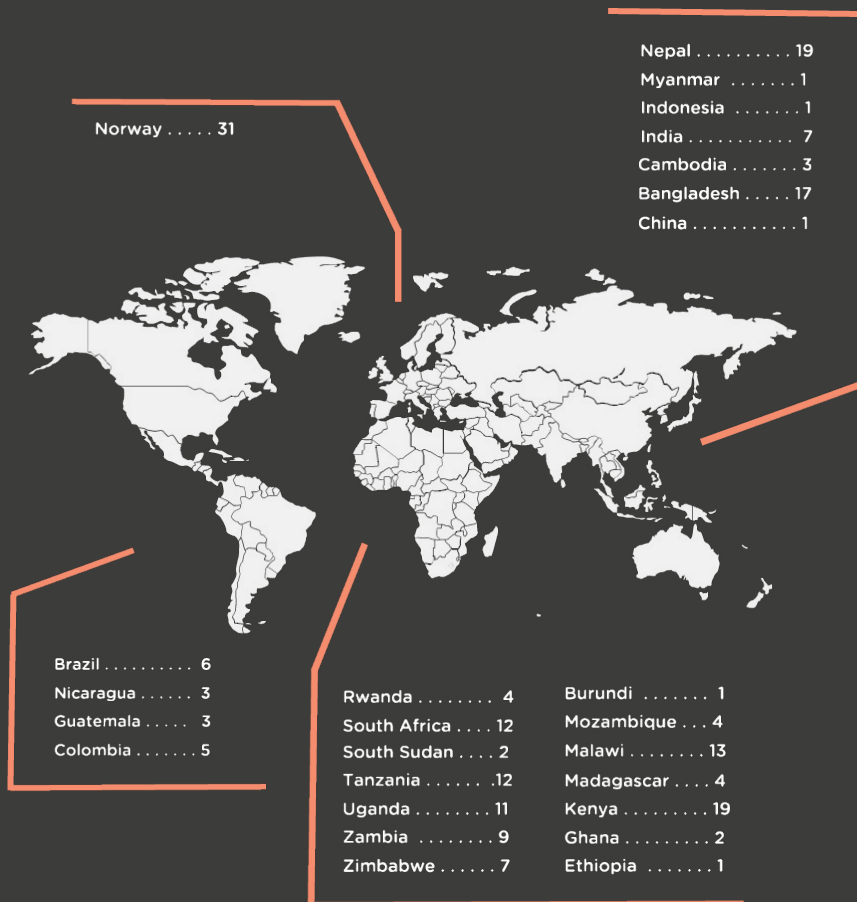
Projects

481

Participants

26

Countries



## 2.2.4 Oversikt over sekondering til FN og utviklingsbankene

Lusaka, Zambia 1 JPO, UNICEF
Nairobi, Kenya 2 JPOs, WFP, UNEP
New York, USA 6 JPOs, DPO, UN Women, UNFPA, ODA, UNDP, DPPA
Colombo, Sri Lanka 1 JPO, ILO
Washington D.C., USA 1 JPO, 2 SECONDEES, WB
Bertoua, Kamerun 1 JPO, UNHCR
Chisinau, Moldova 1 JPO, WHO
Genève, Sveits 3 JPO, ILO, UNDP, OHCHR
Kinshasa, D.R. Kongo 1 JPO, UNDP-CAFI
Kyiv, Ukraina 1 JPO, UNDP
Roma, Italia 3 JPO, FAO, WFP
Dar Es Salaam, Tanzania 1 JPO, UNICEF
Kampala, Uganda 1 JPO, UN Women



### NORSKE SEKONDERINGAR

JPO, SPO & SDP  
2023

Juba, Sør Sudan 1 JPO, OCHA
Manila, Filippinene 1 JPO, ADB
Sana'a, Jemen 1 JPO, OCHA
Wien, Østerrike 1 JPO, UNODC
Amman, Jordan 1 JPO, UN Secretariat
Dhaka, Bangladesh 1 JPO, UNFPA
Katmandu, Nepal 1 JPO, UN Women
Antananarivo, Madagaskar 1 SPO, UNDP
Montevideo, Uruguay 1 JPO, WHO
Pretoria, Sør-Afrika 2 JPO, UNDP & OHCHR
Bangkok, Thailand 1 SDP, UNDP
Addis Abeba, Etiopia 1 JPO, UNICEF



# 3 AKTIVITETAR OG RESULTAT I 2023

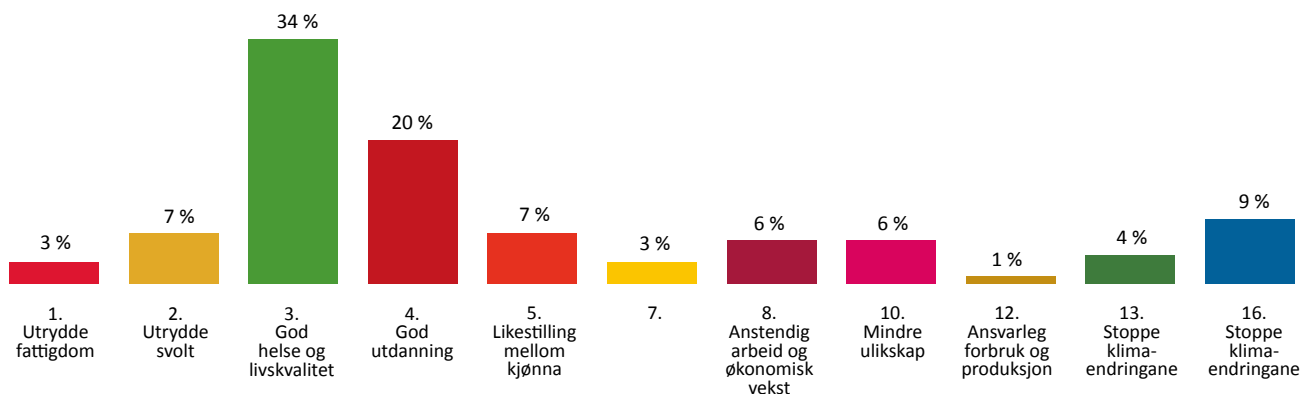
## 3.1 Prioriteringar frå tildelingsbrevet

I tildelingsbrevet for 2023 gav departementet Norec i oppdrag å:

- Halde fram med å utvikle verksemda og utforske nye tiltak.
- Framleis støtte ein portefølje av utvekslingsprosjekt som er breitt samansett med tanke på både tema og type aktørar.
- Etablere eit nettverk av tidlegare deltakarar for å legge til rette for kontinuerleg kompetanseheving og læring.
- Vidareutvikle støtta til rekruttering av norske tilsette i FN og utviklingsbankane.

Alle Norec-prosjekt fremmar berekraftsmål 17, både ved å styrke verkemidla og metodane som blir nytta for å oppnå resultat, og ved å støtte nye globale partnerskap for berekraftig utvikling. I tråd med dei utviklingspolitiske føringane for 2023 har andelen partnerskap som jobbar med klima og matsikkerheit (berekraftsmål 2, 7, 11, 12 og 13), auka frå 10 % i 2022 til 15 % i 2023.

Av 24 godkjende forundersøkingar i 2023 var 15 (63 %) innanfor desse prioriterte temaa. Det same gjaldt 5 (17 %) av 29 godkjende samarbeidsavtalar i 2023.



Figur 1: Berekraftsmål for dei 70 Norec-prosjekta som var aktive i 2023

Norec har i 2023 etablert Norec Network for personar som har vore på utveksling gjennom Norec eller Fredskorpset. Per 31. desember 2023 var det 1300 medlemmer i Norec Network. Vidare har elleve nye norske juniorekspertar og sekunderte begynt i stillingar hos FN og Verdsbanken.

I 2023 har Norec også vidareutvikla arbeidet med å etablere aktivitetsbasert støtte for tidlegare deltakarar. Dette vil bli lansert gjennom Norec Network i 2024.

## 3.2 Vurdering av måloppnåing

1

Målgruppene er kjende med og tar i bruk Norec som kompetansesenter for utvekslingssamarbeid

### STYRINGSPARAMETER 1

### AUKA KUNNSKAP OM NOREC SIN KOMPETANSE I MÅLGRUPPENE

#### Kort samanfatta:

I 2023 har kompetansesenteret Norec vidareført ein tett og god dialog med tilskotsmottakarar. Vi har styrkt samarbeidet med høgskule- og universitetssektoren og aktørar innanfor det internasjonale bistandsfeltet. I tillegg har vi vore aktive og synlege i digitale kanalar og fått mange oppslag i lokal og nasjonal presse.

Tilskotsmottakarar er kompetansesenteret Norec si hovudmålgruppe. I 2023 arrangerte vi 49 kurs for denne målgruppa, med 1229 deltakarar. I 2022 hadde vi 35 kurs for same målgruppe. Dei fleste kursa har vore introduksjons-, utreise- og heimreisekurs. I 2023 arrangerte vi for første gong undervegs kurs for dei som er på utveksling, og samlingar for Norec Network.

Eit viktig læringsmål for kursverksemda er å vidareutvikle kompetansen innan arbeid for å nå berekraftsmåla. 95 % av dei som har svart på evalueringa av utreise kursa våre i 2023, seier at dei no har ei betre forståing av korleis dei personleg kan bidra til berekraftig utvikling. 96 % seier at dei har fått betre forståing av korleis prosjektet kan bidra til berekraftig utvikling.

I 2023 har klima og berekraft fått større plass i kurstilbodet vårt. Saman med 70 unge i Norec-prosjekt har klimaantropologar utforska korleis klimaendringane eigentleg ser ut. Klimaendringane er eit globalt problem, men folk opplever dei ulikt, avhengig av kvar dei kjem frå. Er klimaangst berre eit vestleg fenomen? Kva er ein krise for deg? Kva for psykologiske dynamikkar oppstår når menneske frå ulike kulturar må takle kriser?

#### *Norec Network*

Vi har halde to samlingar – éi i Kenya og éi i Nepal – for personar som tidlegare har vore på arbeidsutveksling med Norec. Det er stor interesse for deltaking på desse Norec Network-samlingane, og vi vil vidareutvikle tilbodet med hybride løysingar for å kunne nå flest mogleg.

### Kunnskapsbedrifter og akademia

Kunnskapsbedrifter er ei prioritert målgruppe for Norec i strategiperioden. Norec har saman med Direktoratet for høgare utdanning og kompetanse (HK-dir) og Kunnskapsbanken i Norad heldt fire dagsseminar for deira partnarar i Bergen og Oslo. Totalt har Norec arrangert eller vore medarrangør for ni seminar for desse målgruppene. I tillegg har vi på eksterne arrangement stått bak 17 bidrag om korleis ein kan få til velfungerande globale samarbeid. Kompetansesenteret Norec har svart på 38 førespurnader frå organisasjonar som ønsker innspel og synspunkt frå oss, mot 37 i 2022.

### Nettstad og nyheitsbrev

Tal sidevisingar på norec.no har auka med 42 prosent.

Den største auken ser vi på sidene om rekruttering til internasjonale organisasjonar (RIO). Størsteparten av den auken kan forklarast med Google-annonsering på søkeorda «jobb i FN».

Auken i trafikken har elles fordelt seg jamt. I 2023 begynte vi med systematisk utsending av nyheitsbrev til alle tilskotsmottakarar. Dette har også gitt ein auke i trafikk til nettstaden.

NOREC.NO	SIDEVISINGAR
2022	102 594
2023	146 694

«JOBB I FN»	SIDEVISINGAR
2022	16 776
2023	33 105

### Sosiale medium

I 2023 hadde vi god framgang på sosiale medium. Sida vår på Facebook hadde ein følgarvekst på 5 %, mens Twitter auka med 4,3 % og Instagram med 15 %. Den største auken såg vi på plattformen LinkedIn. I 2023 jobba vi med å løfte Norec på LinkedIn, noko som har resultert i ein følgarvekst på 42 %, samanlikna med 14 % for fjoråret.

SOSIALE MEDIUM	FACEBOOK	INSTAGRAM	TWITTER	LINKEDIN
Følgarvekst	5 %	15 %	4,3 %	42 %



Korleis påverkar krigen i Europa og den globale økonomiske situasjonen organisasjonar som jobbar med frivillige – og kva er løysingane? Spørsmålet danna bakteppet då Norec samla europeiske organisasjonar frå det internasjonale Forum-nettverket i juni 2023.

## Lokal presse

Som tidlegare år er det ofte i lokal presse at dei som har vore på arbeidsutveksling, fortel om opplevinga ved å arbeide i eit mellom- eller låginntektsland. Slik blir Norec-prosjekta synlege for målgrupper som i utgangspunktet ikkje er opptatt av bistandspolitikk. Mange formidlar godt det som er annleis, og korleis vi i Noreg kan lære av dette. Anna Green-Hultgren, som har vore på utveksling i Kina, sa til Vesterålen Avis:

*Sirkulærøkonomien er mer til stede i Kina enn her. De bruker råvarer på en helt annen måte. Slakter man et dyr, bruker man alle fraksjonene av dyret (...) Her hiver vi det vi ikke er vant med å spise hjemme. Vi sitter ikke og spiser øynene til fisken. Det får man servert som snack på en bar i Kina.*

## STYRINGSPARAMETER 2

## GODE SYSTEM FOR KUNNSKAPSPRODUKSJON OG FORMIDLING

### Kort samanfatta:

I løpet av 2023 har Norec oppgradert og utvida bruken av system knytte til kunnskapsinnsamling og presentasjon. Revidering og systematisering av brukarundersøkingar har gitt oss fornya forståing av både fortid og framtid. Oppdatering av kontaktinformasjon til nye og gamle brukarar i databasen har gitt oss eit større nedslagsfelt. Svar på spørjeundersøkingar blant brukarane har vi brukt til å lage og presentere konstruktiv og relevant informasjon på blant anna nettstaden.

Spørjeundersøkingar gir oss oppdatert og relevant informasjon om prosjekta. Dei sikrar brukar-medverknad og gir oss moglegheit til å lære og justere kursen ved behov. Vi har fram til no brukt to ulike system for kvantitative undersøkingar, men begynte i 2023 å fase ut det eine systemet. Dermed har vi redusert systemutgifter, korta ned på tidsbruken og optimalisert lagring av data. Førebelse datafunn frå undersøkingane har vi delt med brukarar og andre relevante aktørar.

### Gjennomførte undersøkingar

Vi følger prosjekta våre gjennom kvantitative brukarundersøkingar som vi sender ut til utvekslingsdeltakarar og partnerorganisasjonar. I 2023 har vi særleg hatt fokus på å samle inn meir relevante og betre data om partnerorganisasjonane våre. Vi har gjort ei omfattande revidering av Norec Partner Survey og tatt ein grundig gjennomgang av spørsmålsoppsett og datakvalitet. Denne gjennomgangen og funn frå djupneintervju med deltakarar frå prosjekta har lagt grunnlaget for den nye partnerundersøkinga. Undersøkinga er blitt betydeleg kortare og har no eit tydeleg fokus på hospiteringsrolla og kompetanse-overføring, læring og samarbeid i partnerskapa. Undersøkinga blei send ut mot slutten av året. I 2023 sende vi også ut ei evaluering til alle som har søkt om midlar hos oss i løpet av året, sidan vi ønsker innspel til korleis vi kan forbetre søknadsprosessen vår.

Vi har òg digitalisert spørreundersøkinga for deltakarar som er halvvegs i utvekslingsopphaldet. Dette sparer tid for den enkelte programrådgivaren og gir oss moglegheit til å aggregere informasjon om deltakarane.

I siste halvdel av 2023 utførte vi 57 djupneintervju med personar (29 menn og 26 kvinner) som har vore på arbeidsutveksling. Intervjua er transkriberte, koda og systematiserte i ulike kategoriar. Funna har vi brukt i dokumentasjon og læring for prosjekta og til å forme og kvalitetssikre dei kvantitative undersøkingane.



*Utvekslingsdeltakar Srabony Islam frå Bangladesh er advokat på utveksling i Nepal. Her er ho avbilda hos Empowering Women of Nepal (EWN) medan ho lærer ein gruppe jenter om IKT. EWN brøyta veg i Himalaya ved å vere først ute med å lære kvinner og jenter opp som guidar, og opplæring i teknologi og datakunnskap. Srabony understrekar viktigheita av denne opplæringa: – Å få desse ferdigheitene er heilt essensielt for kvinner i Nepal. Det opnar opp jobbmoglegheiter som kvinner tradisjonelt ikkje får, aukar deira potensial og utvidar deira livsval». Initiativet representera eit viktig steg i å styrke kvinner i Nepal med viktig kunnskap.*

### *Rapport frå Fafo*

I 2023 ferdigstilte Fafo oppdraget og rapporten om utfordringane ved å halde på og auke talet på norske kvinner og menn i FN-systemet. Funna frå rapporten er blitt presenterte på den globale samlinga for alle JPO-givarland, representantar frå FN-systemet og til juniorekspertane sjølve.

### *Utvida kontaktflate*

Det er gjort eit solid arbeid med å oppdatere databasen med kontakinformasjon for dei 12 000 personane som har vore på arbeidsutveksling med Norec. Vi har kontakta over 3000 personar i 28 land, og 1300 har stadfesta at dei vil delta i Norec Network. Vi har tatt i bruk Customer Voice og Power Apps og dermed lagt til rette for effektiv innsamling av informasjon og oppfølging av medlemmene.

### *Forbetringar av norec.no*

Ei undersøking blant alle brukarane av nettstaden vår hausten 2023 viste at 60 % er nøytrale eller synest det er vanskeleg å finne informasjonen dei treng på nettstaden. Hausten 2023 gjennomførte vi også kvalitative intervju med erfarne kontaktpersonar hos tilskotsmottakar. Dei rapporterer at det er vanskeleg å finne fram til riktige dokument på nettstaden. Det samsvarer med funn frå intervju med programrådgivarar, som seier dei bruker tid på å rettleie folk til riktige dokument.

Dette må vi sjå i samanheng med behovet for å digitalisere og forenkle søknadsprosessen til Norec.

Både tilbakemeldingane og den nye tilskotsordninga for demokratifremme utløyser behov for mindre strukturendringar på nettstaden. Det er i 2023 laga ulike prototypar som vi i 2024 skal vidareutvikle og ta i bruk.

## 2

## Fleire sterke globale partnerskap for berekraftig utvikling

### STYRINGSPARAMETER 1

### FLEIRE GLOBALE PARTNERSKAP MOTTAR STØNAD FRÅ NOREC

#### Kort samanfatta:

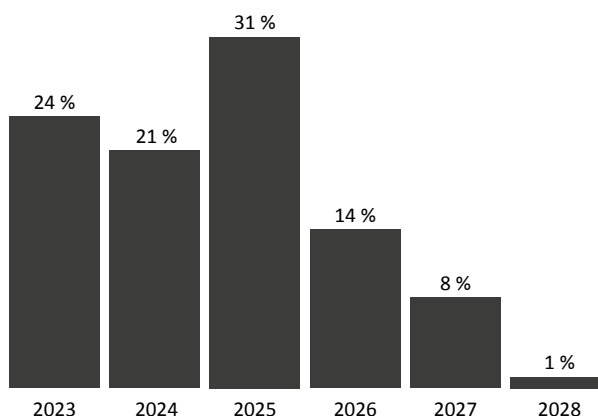
I 2023 støtta Norec 70 ulike prosjekt med 179 ulike partnerar som samarbeidde om å nå berekraftsmåla.

I 2023 signerte Norec 20 nye samarbeidsavtalar. Til saman 70 samarbeidsavtalar var aktive i delar av eller heile 2023. Dette er 11 færre enn i 2022. 18 avtalar blei avslutta i løpet av 2023. Over halvparten av prosjekta (54 %) har ei varigheit på tre år eller meir, og desse blir ikkje avslutta før i 2025–2028, jf. figur 2. Dette er ein auke frå 2022, då langvarige avtalar utgjorde om lag ein tredjedel (32 %). Med fleire langvarige prosjekt aukar Norec forventningane til nytenking og læring på institusjonsnivå. Det vil òg gi meir stabilitet i prosjektporteføljen, samtidig som det låser ein større del av tilskotsmidlane år for år.

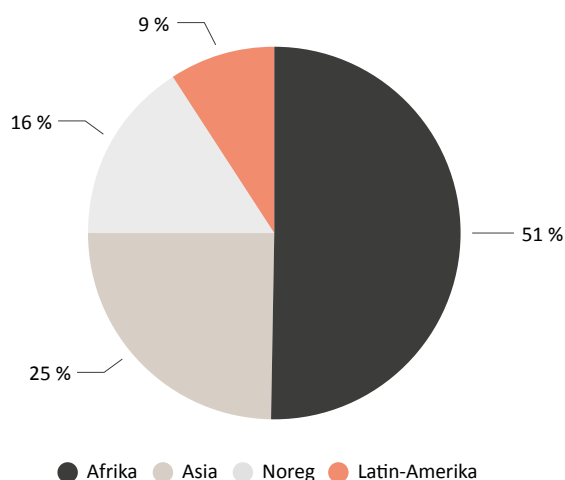
Av dei 70 prosjekta som var aktive i 2023, var 42 sør-sør samarbeid, medan 28 prosjekt hadde éin eller fleire norske partnerar. 51 % av partnerane våre i samarbeidsavtalar var i 2023 frå land i Afrika, 25 % var frå land i Asia, og 9 % var frå land i Latin-Amerika. 16 % av partnerane var norske, jf. figur 3.

I 2023 støtta vi 179 organisasjonar som samarbeidde om å nå berekraftsmåla. Dette er 3 færre enn i 2022. 73 % av partnerane våre var sivilsamfunnsorganisasjonar, mens 19 % var offentlege institusjonar, og 8 % var private bedrifter.

I arbeidet med å sikre ein mangfaldig portefølje har Norec auka talet på private og offentlege aktørar som får støtte. Det er totalt 48 partnerar i dei 20 nye samarbeidsavtalane som blei godkjende i 2023. 21 % av desse er frå privat næringsliv, og 13 % er offentlege institusjonar. Aktive forundersøkingar i 2023 har ein andel private bedrifter på 10 % og ein andel offentlege institusjonar på 29 %.



Figur 2: Avslutningsår for aktive Norec-prosjekt



Figur 3: Oversikt over kontinent for aktive Norec-partnarar i 2023



I juni arrangerte Norec den første samlinga for Norec Network, ei ny satsing som skal ta vare på kunnskap og erfaringar frå tidlegare deltakarar. Den første samlinga var arrangert i juni 2023.

## STYRINGSPARAMETER 2

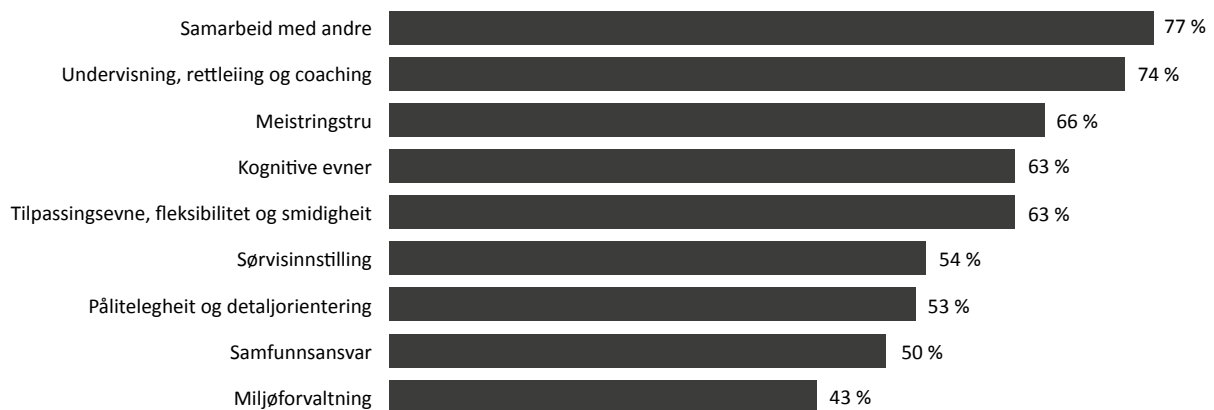
## STYRKTE PARTNARSKAP FOR BEREKRAFTIG UTVIKLING

### Kort samanfatta:

Norec-partnarar rapporterer generelt om høg grad av læring. I tillegg til fagleg kunnskap rapporterer partnarane om størst læringsutbytte innan samarbeid, læring, meistring og kognisjon.

### Auka tverrfagleg kompetanse

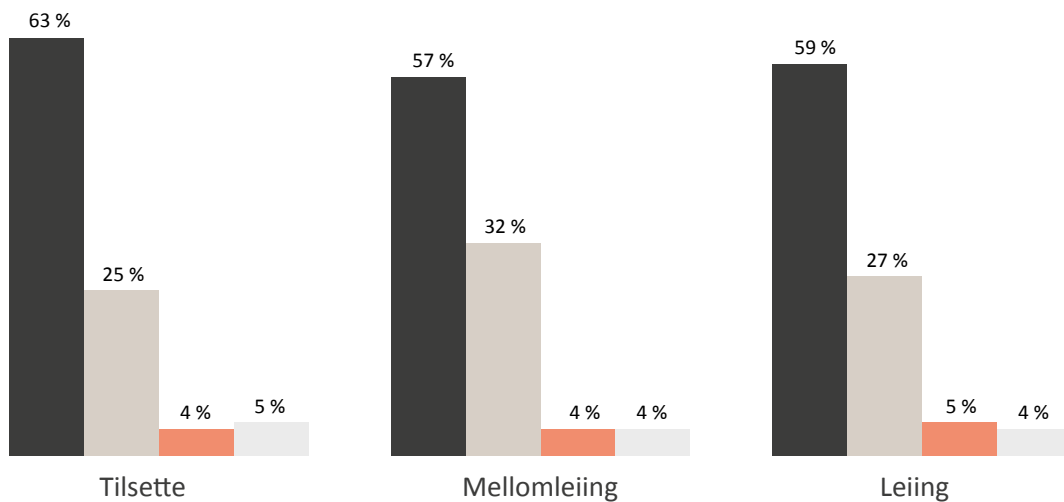
Alle Norec-partnarar rapporterer om høgt læringsutbytte for deltakarar, andre tilsette og organisasjonen som heilskap. Det er flest partnarar som svarer at utvekslinga har gitt dei betre samarbeidsevner (77 %). Vidare er det 74 % som seier dei har fått auka evne til å lære frå seg, og 66 % seier dei har fått betre meistringstru (self-efficacy). 63 % seier dei har fått betre kognitive evner, og at dei er betre rusta til å handtere stress og kriser. Det er 54 % som seier dei er blitt meir sørvisinnstilte, og 53 % seier dei er blitt betre til å handtere tid og detaljar. 50 % seier at dei er blitt meir bevisste på rolla som medborgar, og 43 % seier dei er blitt meir bevisste på miljøtema.



Figur 4: Andel av respondentane som seier dei har oppnådd ulike typar kunnskap som følgje av Norec-prosjektet. Tal på svar: 110.

### Auka evne til å nå eiga målgruppe

Dei fleste av partnerane våre rapporterer at prosjektet har styrkt organisasjonen si evne til å nå fram til eiga målgruppe. Organisasjonane rapporterer òg om auka fokus på berekraftsmåla som følge av Norec-prosjektet. 88 % er einige eller delvis einige i at dei tilsette generelt har fått auka fokus på tematikken, 89 % meiner at ein på mellomleiar nivå no fokuserer meir på berekraftsmåla, mens 86 % er einige eller delvis einige i at leiinga i organisasjonen har fått meir fokus på temaet.



Har Norec-prosjektet bidratt til auka fokus på berekraftsmåla på ulike nivå i organisasjonen?

● Ja ● Til ein viss grad ● Nei ● Veit ikkje

Figur 5: Andel av respondentane som seier seg einige i at Norec-prosjektet har bidratt til auka fokus på berekraftsmåla på ulike nivå i organisasjonen. Tal på svar: 101.



Tidlegare deltakar, ressursperson og sjefsjukepleiar Mahima Bantawa frå prosjektet mellom Leprosy Mission i Nepal, Bangladesh og Myanmar. Norec besøkte prosjektet i oktober 2023.



### 3

## Fleire unge menneske har fått internasjonal arbeids- erfaring og kompetanse innan berekraftig utvikling

### STYRINGSPARAMETER 1

### FLEIRE UNGE MENNESKE HAR FÅTT INTERNASJONAL ARBEIDSERFARING

#### Kort samanfatta:

I 2023 reiste 481 personar på utveksling gjennom Norec-prosjekt. Vi har jobba med å greie ut andre måtar unge kan få internasjonal arbeidserfaring.

481 personar reiste på utveksling gjennom Norec-prosjekt i 2023. 101 av desse var norske, og 380 var frå eit av dei 26 samarbeidslanda våre. 112 personar var på utveksling i Noreg, mens 369 personar var på utveksling i eit land i sør. 268 personar var på utveksling mellom to land i sør. Snittalderen var 28 år, og kvinner utgjorde 2/3 av deltakarane i 2023.

Deltakarane var i snitt på utveksling i 8 månader. Til saman jobba dei om lag 324 årsverk eller 266 000 arbeidstimar.

#### Nye karrieremoglegheiter

I intervju med tidlegare deltakarar fortel fleire om korleis arbeidsutveksling gjennom Norec gav dei nye karrieremoglegheiter. Ei ung kvinne fortel at ho tidlegare var frivillig i organisasjonen som sende ho på utveksling, og at ho etterpå fekk jobb i organisasjonen. Ein kenyanar fortel om korleis arbeidsutvekslinga til ein menneskerettsorganisasjon i Uganda gav han jobb i Zambia. Dette blei retningsgivande for karrieren hans. I dag arbeider han som rapportør hos det anerkjende V-Dem Institute.

*«Det viktigaste av alt er at eg takk vere Norec-utvekslinga fekk jobben som eg har no. Det opna dører for meg.»*

Beth Kawira (24), Kenya.

*«Utvekslinga hadde stor påverknad på karrieren min. Erfaringa gjorde at eg fekk fart på karrieren, og den mjuke sida av meg blei forma på utveksling i Etiopia: relasjonsleiing, kommunikasjon og samspel.»*

Fidel Owino Wambiya, som ser tilbake på ei 15 år lang karriere i utviklingssektoren i Kenya.

#### Praktikantordning

I 2023 har Norec greidd ut moglegheita for ei praktikantordning. Vi har identifisert fleire moglege modellar og vil jobbe vidare med ein pilot for 2025. Formålet er todelt: Vi vil gi fleire unge menneske internasjonal arbeidserfaring, og vi vil legge til rette for at fleire verksemder tileignar seg kunnskap og erfaringar på tvers av landegrensar.

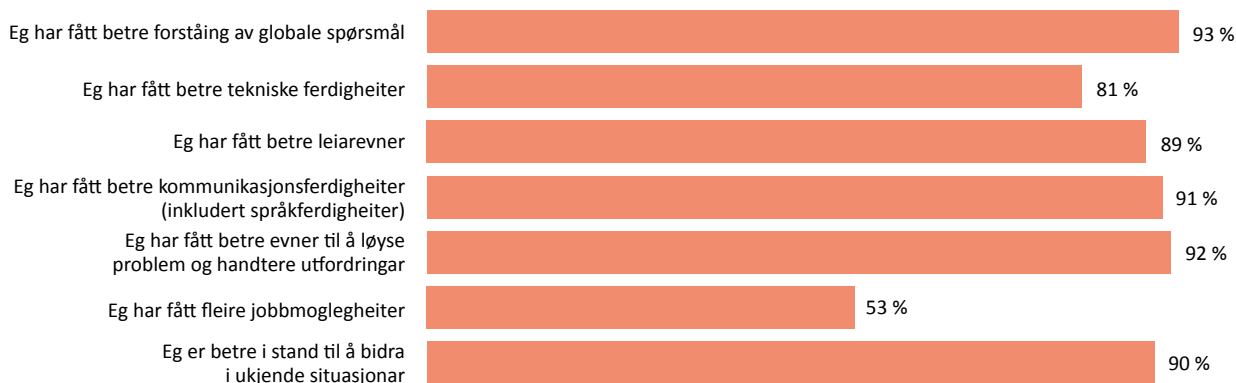
**Kort samanfatta:**

Dei som har vore på utveksling gjennom Norec, rapporterer i stor grad om auka kunnskapar om berekraftig utvikling, nye ferdigheiter og haldningsendringar. Denne læringa gir auka motivasjon for vidare læring og karriereutvikling. Ferdigheitene dei rapporterer om, er blant dei mest ettertrakta i dagens arbeidsmarknad og grunnleggande for å bidra til ei berekraftig framtid.

Norec sine utreisekurs set søkelyset på berekraftig utvikling. 95 % av deltakarane seier at dei etter kurset har fått betre forståing av korleis dei sjølve kan bidra til berekraftig utvikling, og 97 % seier dei har fått betre forståing av korleis prosjektet dei er ein del av, kan bidra til berekraftig utvikling.

**Auka ferdigheiter**

Dei fleste Norec-deltakarar rapporterer at dei har fått auka ferdigheiter, jf. figur 6. 92 % seier dei har fått betre problemløysingsferdigheiter, mens 90 % seier dei høvesvis er betre i stand til å bidra i nye situasjonar og 91 % at dei har fått betre kommunikasjonsevner. 89 % seier dei har fått betre leiarevner og 81 % seier dei har fått betre tekniske eigenskapar. 53 % seie dei har fått beta jobbmoglegheiter etter utvekslinga. Dette er i tråd med korleis deltakarane har rapportert om auka kunnskapar tidlegare.



Figur 6: Andel av respondentane som seier seg einige i påstandar om utbytte frå utvekslinga. Norec Participant Survey 2023. Tal på svar: 226.

Patience Mawuto frå Zimbabwe har jobba eitt år i ein ungdomsorganisasjon i Malawi. Ho fortel:

*«I Norec-prosjektet såg dei ikkje på oss som assistentar, men som eigarar av prosjektet. Eg var van med å gøyme meg bak nokon (...) Eg var ikkje van med å vere den som kjem med innovative idear, som utformar konseptet og sender det inn. Det var ein overgang at eg måtte eige det. Eg må stå i front. Eg må passe på at alle aktivitetane vi har planlagt blir gjennomførte. Viss noko går gale, er det mitt ansvar.»*

### Meir motiverte

Blant Norec-deltakarane som kom heim i løpet av 2023, jf. figur 7, rapporterer 94 % om at dei er meir open for andre kulturar, 92 % seier dei har meir respekt for andre og 86 % seier dei har blitt globale borgarar. 89 % seier dei er meir motiverte for vidare utdanning, mens høvesvis 84 % seier dei er meir motiverte for jobb og frivillig arbeid. 78 % seier dei ser nye moglegheiter i eige lokalsamfunn etter utvekslinga.



Figur 7: Andel av respondentane som seier seg einige i påstandar om utbytte frå utvekslinga. Norec Participant Survey 2023. Tal på svar: 233.

Isaac Maina frå Kenya fortel om korleis utveksling endra synet hans på livet og motiverte han til å ta utdanning:

*«Den viktigaste endringa som skjedde er at eg fekk eit heilt nytt syn på livet (...) Eg følte behov for å gjere meir (...), for å sette meg på skulebenken att for å auke kompetansen min. Før sa eg at eg sannsynlegvis ikkje ville gå på skulen eller gjere noko anna, berre spele fotball. Men utvekslinga gjorde noko med meg, eg fekk nye mål i livet.»*

På arbeidsutveksling med Norec fekk Ruth Opans kunnskap om oljeutvinning og miljøengasjement i Noreg. Ho fortel at dette påverka ho til å ta ein mastergrad og seinare ein doktorgrad i kjemi:

*«Den erfaringa påverka avgjerda mi om kva eg ville studere, og korleis eg skulle fortsette utdanninga. Eg tenkte at sidan eg likar kjemi og er flink til det, kan eg bruke det til å utvikle løysingar (...)»*

## Norec Network

Norec har i 2023 etablert Norec Network for personar som har vore på utveksling gjennom Norec eller Fredskorpset. Per 31. desember 2023 er det 1300 medlemmer i Norec Network.

Medlemmene av nettverket har uttrykt eit ønske om å vere på begge sider av kunnskapsdelinga. Som både mottakarar og avsendarar av kunnskap ønsker dei å bidra til å opne dører for seg sjølve og andre. Tema som berekraft, entreprenørskap, mental helse, leiarskap, økonomistyring og språk går igjen når det gjeld kva kunnskap medlemmene av Norec Network ønsker å tileigne seg. Gjennom nettverksbygging på tvers av landegrensar ønsker dei å kunne dra nytte av kvarandre for å skape noko saman. Dei har også uttrykt ønske om tettare samarbeid med Norec, gjennom både Norec og dei norske ambassadane i heimlanda. Norec arrangerte i 2023 tre webinar for medlemmene i nettverket, mellom anna om berekraftig bedriftsleiing.

### STYRINGSPARAMETER 3

### AUKA NORSK NÆRVÆR I INTERNASJONALE ORGANISASJONAR

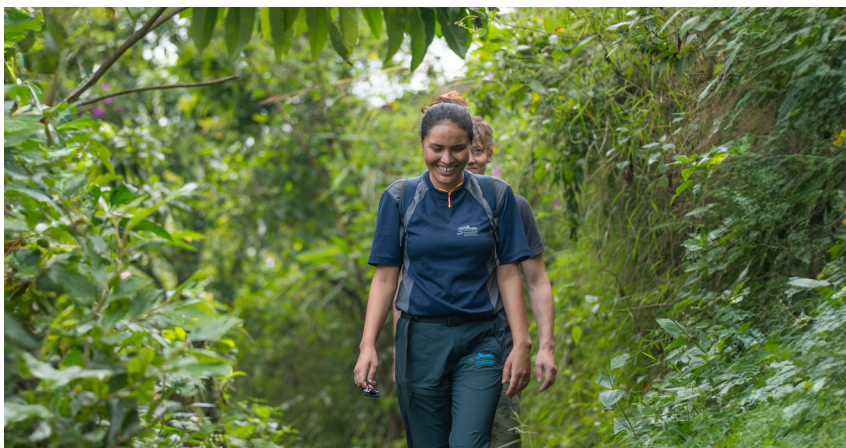
#### Kort samanfatta:

Elleve nye norske tilsette har tiltredd stillingar i internasjonale organisasjonar i 2023. Totalt er det 38 personar ute i teneste gjennom norskfinansierte stillingar.

I 2023 utlyste Norec ni JPO-stillingar (Junior Professional Officer) og to rådsstillingar. Norec fekk i alt 499 søknader til desse stillingane, og alle kandidatar har tiltredd. Vidare innvilga Norec ti stipend til praktikantopphald hos FN. Totalt er det 36 norske JPO-ar i teneste fordelt på 18 organisasjonar, to FN-frivillige og to seniorekspertar i FN sitt utviklingsprogram. Vidare er det to norske sekonderte i Verdsbanken. Begge tiltredde mot slutten av 2022 og har kontrakt ut 2024.

I løpet av 2023 har vi fått og innvilga to førespurnader, frå UNODA (FN-kontoret for nedrustingsaker) og UNDP (FN sitt utviklingsprogram), om vidareføring av den norskfinansierte stillinga eit siste år med samfinansiering frå FN-organisasjonane. Slik samfinansiering er nødvendig for å realisere regjeringa sin ambisjon om å auke talet på norske tilsette i internasjonale organisasjonar på sikt.

Som ledd i oppfølginga av funna i Fafo-rapporten om norske juniorekspertar i FN har Norec testa tilrettelagd rettleiing og førebuing til kompetansebaserte intervju for prioriterte kandidatar. Støtte til karriererettleiing og rekrutteringsprosessar for norske kandidatar er eit tydeleg behov som Norec vil jobbe vidare med i 2024.



*Tila Roka, ein erfaren guide frå Empowering Women of Nepal (EWN), fotografert i nærleiken av Pokhara i Himalaya. Tila har brukt dei siste ti åra på å vise veg på fotturar i fjellkjeda, som ei av ytst få kvinnelege guidar. Ho understrekar kor viktig opplæring i IKT har vore for hennar arbeid, ei opplæring som er organisert gjennom Norec-prosjektet mellom EWN og Society for Underprivileged Families (SUF) frå Bangladesh.*

## 3.3 Særskilde oppdrag i 2023

### 3.3.1 Oppfølgingsrutine for nordmenn i internasjonale organisasjonar

Norec gjennomførte si første årlege samling for alle norske JPO-ar og FN-frivillige i teneste digitalt. Samlinga hadde som formål å styrke nettverket blant dei tilsette, knyte band til Utanriksdepartementet og gi dei tilsette ei plattform for diskusjonar om utfordringar og moglegheiter for vidare karriereløp i FN.

I løpet av 2023 har Norec kartlagt norske tilsette i dei ulike FN-organisasjonane og utviklingsbanken. Per 31. desember 2023 har Norec oversikt over 170 tilsette i sju ulike organisasjonar. Arbeidet med å systematisere innhenting og oppdatering av informasjon held fram i 2024.

Vidare har Norec hatt god dialog med dei ulike FN-delegasjonane gjennom året, og vi har gjennomført to statusmøte med New York og Genève. På stader der vi held kurs, er Norec i tett kontakt med ambassadane og knyter desse opp mot norske FN-tilsette i deira ansvarsområde.

### 3.3.2 Rekrutteringsprosess for norsk representant ved valgruppekontor i Asiabanken og Afrikabanken

Norec gjennomførte oppdraget i samarbeid med seksjon for multilaterale utviklingsbankar i Utanriksdepartementet. Gjennom brei annonsering fekk vi 48 søkarar til stillinga i Den asiatiske utviklingsbanken og 45 til stillinga i Den afrikanske utviklingsbanken. Kandidatane tiltredde i august.

### 3.3.3 Førebuing av tilskotsforvaltning for demokratiltak gjennom norske politiske parti frå 1. januar 2024

I tett dialog med departementet og Norad har Norec utarbeidd ei alternativ organisering av ordninga for demokratifremming. Det inneber at Norec tar over forvaltninga og tilfører ordninga meirverdi. Tilskotsforvaltninga vil bygge på Norec sin kompetanse innan forvaltning og rettleiing, unge som målgruppe, lokalt leia utvikling, endringsteori og resultatoppnåing og på vår strukturerte tilnærming til læring. I løpet av hausten har Norec møtt noverande og potensielle tilskotsmottakarar i ordninga for å hente innspel og bli kjende. 17. november blei den nye utlysinga og søknadsmalar for 2024 publiserte. Søknadsfristen er 18. februar 2024.



*Seniorrådgivar innan monitorering og evaluering, Kari Lindemann, heldt innlegg for eit kurs i regi av Norec og Direktoratet for høgare utdanning og kompetanse (HK-dir)*

## 4 STYRING OG KONTROLL I VERKSEMDA

Leiinga i Norec meiner vi i 2023 har gjennomført aktivitetane våre i tråd med måla og prioriteringane departementet har fastsett. Vi meiner vi bruker ressursane effektivt og har forsvarleg intern kontroll. Norec har gjennom heile året hatt god dialog med departementet om gjennomføring av tildelte oppdrag.

### 4.1 Varslingsaker og SEAH

I 2023 blei det meldt inn fem nye varslingsaker. Fire av desse gjaldt økonomiske forhold, og éi gjaldt seksuell trakassering (SEAH). Fire saker blei avslutta i løpet av 2023. Av desse blei to saker avslutta med krav om tilbakebetaling av tilskotsmidlar som reaksjon. Erfaring viser at det kan vere vanskeleg å få betalt tilbake midlar – enten fordi partnaren ikkje har midlar, eller fordi utbetaling frå enkelte land er vanskeleg.

Samarbeidet med Sentral kontrollleining i UD og Norads internrevisjon, som starta opp i 2022, er vidareført i 2023. Dette sikrar mellom anna at alle fangar det opp dersom det kjem inn varsel hos organisasjonar som får støtte frå fleire hald, for eksempel frå både Norec og Norad.

### 4.2 Orientering om førebyggjande sikkerheit

I 2023 har Norec vidareutvikla arbeidet med sikkerheit og beredskap. I løpet av året gjennomførte vi fire skrivebordøvingar i beredskap på sannsynlege scenarior i utland. Vi hadde også felles opplæring for alle tilsette. Med dette som utgangspunkt reviderte vi fleire retningslinjer og rutinar for å styrke det praktiske sikkerheitsarbeidet.

Norec veit at godt planverk ikkje er nok. Vi må også øve praktisk på krisesituasjonar for å ha ei tilfredsstillande sikkerheit for dei tilsette. På tampen av året oppretta vi ei arbeidsgruppe som skal jobbe med sikkerheit og beredskap. Ansvar for koordineringa ligg hos rådgivaren for intern kontroll.

Norec er med i ei arbeidsgruppe for Security and Risk Management i regi av International Forum for Volunteering in Development. Dette er eit diskusjonsforum der vi kan lufter aktuelle problem med internasjonale aktørar som har liknande utfordringar som oss.

I 2023 har Norec også arbeidd vidare med å forbetre risiko- og sårbarheitsanalysen (ROS) som eit relevant styringsverktøy. Analysen har peika på prioriterte forbetringstiltak som vi jobbar med. Vi tar med nye risikomoment etter kvart som dei måtte dukke opp. Dette vil vi halde fram med i 2024.

## 4.3 Orientering om aktivitets- og utgreiingsplikta

I 2023 har vi arbeidd systematisk for å følge opp aktivitets- og utgreiingsplikta i tråd med likestillings- og diskrimineringslova. Ei gruppe med representantar frå arbeidsgivar, arbeidstakar-organisasjonar og HR har nytta Bufdir sin firestegsmodell for å kartlegge i kva grad Norec følger lovkrava. Heile utgreiinga er lagd ved årsrapporten.<sup>1</sup>

### Kartlegging av diskrimineringsrisiko og likestillingshinder

I 2023 har vi hatt særleg fokus på risikokartlegging innan rekruttering, tilrettelegging, forfremming og arbeidsmiljø:

- HR og tillitsvalde har gått gjennom alle retningslinjer for personalpolitikk.
- Vi har kartlagt fysiske forhold i verksemda for å finne ut om dei er tilrettelagde for personar som er svaksynte, bruker rullestol eller har nedsett høyrsel.
- Vi har gjennomført Medarbeiderundersøkinga i staten (MUST). Denne kartlegg ulik behandling på grunnlag av kjønn, alder, etnisitet eller anna. I tillegg inneheld MUST spørsmål om tilsette har vore utsett for uønskt seksuell merksemd og mobbing.
- Arbeidet med likestilling og ikkje-diskriminering har vore tema på fagdagar, på allmøte og i møte med leiinga.

Oppsummert har Norec i stor grad prosedyrar og rutinar som følger lovverket. Men systematisk kartlegging har identifisert tiltak vi skal arbeide vidare med i 2024 for å sikre både meir likestilling og mindre risiko for diskriminering:

- Det har komme inn forslag om at likestilling og ikkje-diskriminering bør bli ein del av prosedyren for rekruttering.
- Det vil bli krav om at alle som jobbar med rekruttering i Norec, skal gjennomføre Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ) sitt e-læringskurs om mangfaldsrekruttering.
- I alle behovsanalysar ved ledige stillingar vil vi vurdere moglegheita for deltidstilling for søkarar med nedsett funksjonsevne. Dette vil vi synleggjere i stillingsannonsane.
- Tiltak etter MUST-undersøkinga skal gjennomførast i samsvar med handlingsplanen.
- Det har komme inn forslag om å utarbeide ein intern rutine for handtering av seksuell trakassering i Norec. Det har vi ikkje frå før.
- Vi skal kartlegge risikoen dei tilsette møter på reiser innanlands og utanlands.

<sup>1</sup> Utgreiing om likestilling, inkludering og mangfald i Norec

## 4.4 Sjukefråvær

ÅR	SJUKEFRÅVÆR TOTALT	EIGENMELDT SJUKEFRÅVÆR	LEGEMELDT SJUKEFRÅVÆR – TOTALT
2023	5,07 %	1,35 %	3,72 %
2022	5,34 %	1,88 %	3,46 %
2021	5,29 %	0,95 %	4,33 %

Sjukefråværet har hatt ein liten nedgang på 0,27 prosentpoeng samanlikna med 2022, og det er også lågare enn i 2021. Tabellen viser at eigenmeldt fråvær har gått ned med nesten 0,5 prosentpoeng, men at legemeldt fråvær har auka med 0,26 prosentpoeng. Ein nedgang i eigenmeldt fråvær er i tråd med forventningane etter mykje fråvær relatert til covid-19 i 2022. Resultatet for legemeldt sjukefråvær er trass i oppgangen langt unna tala for 2021 og 2020 (4,80%).

Arbeidsmiljøutvalet i Norec har vedtatt eit måltal for sjukefråvær på 4 prosent og vurderer løpande behovet for tiltak. Norec er tilknytt bedriftshelsetenesta Avonova, og dei har gjennom året hjulpet oss med å forebygge og redusere sjukefråværet. Utover dette er det ikkje sett i verk ekstraordinære tiltak.



Fagdagar for alle tilsette er viktige tiltak for å sikre at vi utviklar oss fagleg. Her under ein workshop.



## 4.5 Endringar i opplegget for styring og kontroll

### 4.5.1 Betra system for avvikshandtering

I 2023 har vi arbeidd med å betre systemet for intern avvikshandtering. Vi skal bruke dette systemet aktivt som ledd i arbeidet med å styrke internopplæring- og kontroll.

### 4.5.2 Meir effektiv søknadsbehandling og prosjektoppfølgning

Gjennom 2023 har vi kartlagt utfordringar i saksbehandling. Både saksbehandlarar, leiarar og fagansvarlege har vore involverte i fleire grundige kartleggingsrundar og designsprintar.

Denne prosessen sette vi i gang med ønske om å

- sikre ei felles forståing av ønskt praksis for saksbehandling og prosjektoppfølgning
- identifisere og eliminere tidstjuvar og dobbeltarbeid
- velje riktig verktøy til riktig oppgåve
- styrke resultatoppnåing på tvers av prosjektporteføljen

Desse utfordringane peika seg ut:

- fragmentert informasjon
- mangel på struktur i informasjon
- lite klarspråk
- utydelegheit i arbeidet
- dobbeltarbeid i system

Tverrfaglege arbeidsgrupper vil halde fram med å effektivisere søknadsbehandling og prosjektoppfølgning i 2024.

Digitalisering av arbeidet i samhandling med Norad vil stå sentralt. Vidare vil Norec utforske bruken av KI i effektiviseringsarbeidet.

## 4.6 Fellesføringar frå regjeringa

### 4.6.1 Talet på lærlingar skal stå i eit rimeleg forhold til størrelsen på verksemda

Sidan Norec har færre enn 75 tilsette, er det ikkje krav om lærlingar i verksemda. Vi har per no ikkje nok relevante oppgåver til å kunne tilby eit godt utdanningsløp for lærlingar. Norec er likevel tilknytt opplæringskontoret OK stat i samsvar med regjeringa sine fellesføringar for 2023.

#### *Praksisplass for studentar*

Norec har i 2023 inngått avtale med Institutt for samanliknande politikk ved Universitetet i Bergen om to praksisplassar for studentar. Praksisplassane Norec tilbyr, er i tråd med intensjonane i arbeidsliv-srelevansmeldinga. Første student startar i januar 2024.

#### *Traineebedrift*

Norec er traineebedrift gjennom Framtidsfylket.<sup>2</sup> Ordninga gir verdifull erfaring til nyutdanna som skal ut i arbeid. Ved å vere med bidrar Norec til at Sunnfjord-regionen har eit mangfaldig arbeidsliv. Ordninga har også vist seg å vere ein verdifull rekrutteringsarena for Norec. Fleire frå denne ordninga har søkt seg til Norec.

<sup>2</sup> [www.framtidsfylket.no](http://www.framtidsfylket.no)



*Direktør Jan Olav Baarøy, programdirektør Margunn Indrebø-Alshaiikh og programrådgivar Eirik Walmsness besøkte kenyanske Sunami Solar på austkysten av Kenya i april 2023. Prosjektet, mellom to søsterselskap i Uganda og Kenya, jobbar med solcellenergi på landsbygda i Kenya.*

#### 4.6.2 Konsulentbruk

Norec er ein liten etat med få fagpersonar på felte IT, kommunikasjon, analyse og HR. Vi har fokus på å halde konsulentbruken nede, men har i periodar behov for ekstra ressursar på desse fagfelte. Vi vil også i periodar ha behov for spiss- og fagkompetanse som det ikkje er mogleg eller formålstenleg å ha internt på permanent basis.

I 2023 har vi hatt ein nedgang i innkjøp på 2,3 millionar kroner.

Vi har ikkje iverksett konkrete tiltak for å få ned konsulentbruken. Nedgangen kjem av at vi i 2022 hadde utgifter til tre eksterne rapportar, tilskotsportal og nye e-læringsvideoar til kursdeltakarar. Slike utgifter har vi ikkje hatt i 2023.

I 2023 har vi særleg nytta konsulenttenester til

- rekruttering av leiarstilling
- ekstern revisjon av varslings saker
- utvikling av IKT-løysingar
- organisasjonsutviklingsprogram for medarbeidarar

#### Kommunikasjonsbransjen

Kjøp av konsulenttenester frå kommunikasjonsbransjen er bokført med totalt 274 914 kroner.

I 2023 er desse innkjøpa hovudsakleg knytte til:

- kampanje i sosiale medium for å markere 60-årsjubileet til Norec
- klipping, supring og teksting av videoar
- omsetting og språkvask

#### 4.6.3 Verksemdene skal vurdere moglegheitene for desentralisert arbeid og legge til rette for dette dersom det er formålstenleg

Norec vart flytta frå Oslo til Førde i 2018, og er såleis eit godt døme på desentralisering av statlege arbeidsplassar.

## 5 VURDERING AV FRAMTIDSUTSIKTER

Enkelt forklart er samfunnsoppdraget til Norec å investere ressursar i å bygge gjensidig tillit i globale partnerskap for berekraftig utvikling.

Eitt av måla for 2023 var å gi stønad til fleire globale partnerskap og gi fleire unge menneske internasjonale arbeidserfaring. Begge måla er vidareførte i tildelingsbrevet til Norec for 2024.

Desse måla medfører utgifter til reiser og opphald, tilskot til lønn og forsikringar. Ein stor del av kostnadane er i amerikanske dollar. På både kort og lang sikt fører ein situasjon med ei svak norsk krone (mot dollaren) til at det blir dyrare både å gi unge menneske internasjonale arbeidserfaring og å støtte globale partnerskap.

Vidare opplever dei aller fleste landa som tar imot deltakarar på utveksling frå Norec, at prisane har gått opp. Dette gjeld spesielt mat og drivstoff, men også andre vanlege utgifter som husleige og helse-tenester. Dei direkte følgene for Norec er at færre unge menneske får internasjonale arbeidserfaring, samanlikna med åra før pandemien.

I 2024 skal det vere mange viktige val rundt om i verda. Forutan valet i USA, som vil bli det mest omtala, skal også fleire land som Norec støttar gjennom både utveksling og demokratifremming,

ha *general elections*, som inkluderer val av president. Det gjeld for eksempel India, Bangladesh, Ghana, Rwanda, Sør-Afrika og Mosambik. I kva grad dette vil påverke oppdraga våre, er usikkert, men vi tar våre forholdsreglar og førebur dei utsende godt med tanke på eigen tryggleik.

Ei anna side ved alle vala som skal gjennomførast i år, er at dei vil fortelje oss noko om kor sterkt demokratiet står. Det handlar om korleis vala blir førebudde, og om at alle aktuelle kandidatar får lov til å stille til val. Det handlar om sjølve gjennomføringa av frie og rettvise val. Og det handlar om at ein må respektere eller akseptere resultatet, og uansett utfall ikkje la det gå over i vald og konflikt.

Om vi ser fram mot 2024 og 2025, er det grunn til å tru og frykte at krig, konflikt og geopolitiske spenningar vil prege internasjonalt samarbeid – eller mangelen på det. Det som kunne ha vore ein ny start for verda etter pandemien, har i staden blitt ei eskalering av eksisterande konflikter, nye brutale kriger og geopolitiske spenningar mellom stormaktene i verda.

Kva påverknad vil spenninga, krigane og konfliktane ha for gjennomføringa og oppfatninga av samfunnsoppdraget vårt?



*Kursrådgivar i Norec Nadia Nardelli under ein workshop. Kursa til Norec legg opp til aktiv deltaking og tek opp vanskelege globale problem. Tilbakemeldingane frå deltakarar på kursa er svært gode.*

Seksjonsleiar for næringsliv og offentlege institusjonar, Tehetena Woldemariam, og partnarkontakt Joseph Chileshe. Begge var begge del av panelet som diskuterte vegen vidare for Norec under markeringa av Norec 60 år.



For gjennomføringa av oppdraget er tryggleik i landa og mellom landa avgjerande for om vi kan støtte utveksling mellom organisasjonar. Gjennomføringa vil også kunne bli påverka av dei pågåande konfliktane, sidan dei krev både human og økonomisk kapital. Fredeleg samarbeid mellom organisasjonar og folk i land som ikkje er i konflikt, kan bli nedprioritert av forskjellige aktørar, under påskot av at ressursane må brukast der konfliktane er.

Samtidig kan oppfatninga og forståinga av samfunnsoppdraget til Norec bli sett på med nye auge av andre aktørar. Dei ser kanskje at vi tilbyr globalt og mellommenneskeleg samarbeid som kan bidra til å førebygge konflikt og skape forståing på tvers av landegrenser og kulturar. Eit større ønske om å sjå på internasjonalt samarbeid og utveksling av ressursar som eit gode kan vere ein (positiv) konsekvens av den geopolitiske spenninga som pregar verda vi lever i.

Den auka etterspurnaden av ny kompetanse på tvers av sektorar og landegrenser gjer òg at samfunnsoppdraget til Norec kan få eit oppsving, trass i dei fundamentale utfordringane som pregar deler av verda. *Reskilling* og *upskilling* er engelske omgrep som handlar om det å utvikle kunnskapsnivået.

I dag er målet å få fleire til å delta i og bidra til det grønne skiftet. Norec jobbar med å investere i og bygge opp kompetanse hos unge tilsette og verksemder på tvers av land. Det gjer at modellen vår er viktigare enn nokon gong.

Avslutningsvis ser vi på interne utsikter i organisasjonen. Vi har dei siste to åra sett at fleire blir verande. I 2022 var det 12,5 % av dei tilsette som slutta, mens det i 2023 var 7,3 %. Dette er ei positiv utvikling. Når vi legg til at medianalderen i Norec er 37 år, tyder det på at mange av medarbeidarane våre er tidleg i karrieren. Skal vi halde på dei tilsette i Førde dei neste åra, må vi utvikle organisasjonen med nye arbeidsoppgåver og utvikle nye løysingar på samfunnsoppdraget.

Eit siste frampeik er kva kunstig intelligens vil gjere med forvaltninga av tilskota våre. Her skal vi utforske kva som kan vere mogleg frå tilskotsgivar (altså Norec) si side i tida framover. Men vi skal også undersøke om dei som søker om tilskot, vil kunne nytte KI-baserte søknader. KI gir rom for både effektivitet og utvikling, men vi må også vere klar over alle feila som kan ligge i ein kunstig framstilt søknad om tilskot.

# 6 ÅRSREKNESKAP 2023

## Stadfesting

Årsrekneskapen gir eit dekkande bilde av verksemda sine disponible tildelingar og rekneskapsførte utgifter, inntekter og fordringar og gjeld. Norec fører og rapporterer verksemdsrekneskapen ut frå kontantprinsippet. Årsrekneskapen skal gi eit korrekt uttrykk for ressursbruken dette året. Rekneskapen til Norec blir revidert av Riksrevisjonen, som stadfestar årsrekneskapen. Årsrekneskapen er ikkje ferdig revidert per dags dato, men det er forventa at revisjonsmeldinga vil vere klar i løpet av andre kvartal 2024.

**Førde, 8. mars 2024**



**Jan Olav Baarøy**  
Direktør

## Prinsippnote til årsrekneskapen

Årsrekneskapen for statlege verksemder er utarbeidd og avlagd etter nærmare retningslinjer som er fastsette i føresegnene om økonomistyring i staten («føresegnene»). Årsrekneskapen er i samsvar med krav i punkt 3.4.1 i føresegnene, nærmare føresegner i rundskriv R-115 av desember 2022 frå Finansdepartementet og eventuelle tilleggskrav som er fastsette av overordna departement.

Oppstillinga av løyvings- og artskontorrapporteringa er utarbeidd med utgangspunkt i punkt 3.4.2 i føresegnene – dei grunnleggande prinsippa for årsrekneskapen:

- a) Rekneskapen følger kalenderåret.
- b) Rekneskapen inneheld alle rapporterte utgifter og inntekter for rekneskapsåret.
- c) Rekneskapen er utarbeidd etter kontantprinsippet.
- d) Utgifter og inntekter er førte i rekneskapen med bruttobeløp.

Oppstillingane av løyvings- og artskontorrapportering er utarbeidde etter dei same prinsippa, men grupperte etter ulike kontoplanar. Prinsippa samsvarer med krav i punkt 3.5 i føresegnene, der det står korleis verksemdene skal rapportere til statsrekneskapen. Sumlinja Netto rapportert til løyvingsrekneskapen er lik i begge oppstillingane.

Verksemda er etter punkt 3.7.1 i føresegnene knytt til konsernkontoordninga for staten i Noregs Bank. Bruttobudsjetterte verksemder blir ikkje tilførte likviditet gjennom året, men har rett til trekk på konsernkontoen. Ved overgang til nytt rekneskapsår blir saldoen på den enkelte oppgjerskontoen nullstilt.

### **Løyvingsrapporteringa**

Oppstillinga av løyvingsrapporteringa inneheld ein øvre del med løyvingsrapportering og ein nedre del som viser den behaldninga verksemda står oppført med i kapitalrekneskapen. Løyvingsrapporteringa viser rekneskapstal som verksemda har rapportert til statsrekneskapen. Rapporten er stilt opp etter dei kapitla og postane i løyvingsrekneskapen som verksemda har fullmakt til å disponere. Kolonnen for samla løyving viser kva verksemda har fått stilt til disposisjon i tildelingsbrev for kvar statskonto (kapittel/post). Oppstillinga viser i tillegg alle finansielle egedelar og plikter verksemda står oppført med i kapitalrekneskapen i staten.

Mottatte fullmakter til å belaste eit kapittel / ein post hos ei anna verksemd (belastningsfullmakter) står ikkje i kolonnen for samla tildeling, men er omtala i note B til løyvingsoppstillinga. Utgiftene knytte til mottatte belastningsfullmakter er bokførte og rapporterte til statsrekneskapen og står i kolonnen for rekneskap.

Gitte belastningsfullmakter er inkluderte i kolonnen for samla tildeling, men blir ikkje bokførte og rapporterte til statsrekneskapen av verksemda sjølv. Dei gitte belastningsfullmaktene blir bokførte og rapporterte av verksemda som har fått belastningsfullmakta, og er derfor ikkje oppførte i kolonnen for rekneskap. Dei gitte fullmaktene kjem fram i note B til løyvingsoppstillinga.

### **Artskontorapporteringa**

Oppstillinga av artskontorapporteringa har ein øvre del som viser kva som er rapportert til statsrekneskapen etter standard kontoplan for statlege verksemder, og ein nedre del som viser egedelar og gjeld som går inn i mellomvære med statskassa. Artskontorapporteringa viser rekneskapstal verksemda har rapportert til statsrekneskapen etter standard kontoplan for statlege verksemder. Verksemda har ein rett til trekk på konsernkonto i Noregs Bank. Tildelingane er ikkje inntektsførte og derfor ikkje oppførte som inntekt i oppstillinga.

Rekneskapstal i løyvings- og artskontorapporteringa med notar viser rekneskapstal rapporterte til statsrekneskapen. I tillegg viser noten til Samanheng mellom avrekning med statskassa og mellomvære med statskassa i artskontorapporteringa bokførte tal frå verksemda sin kontospesifikasjon i kolonnen Spesifisering av bokført avrekning med statskassa. Noten viser forskjellen mellom beløp verksemda har bokført på egedels- og gjeldskontoar i verksemda sin kontospesifikasjon (inkludert saldo på kunde- og leverandørreskontro), og beløp verksemda har rapportert som fordringar og gjeld til statsrekneskapen, og som inngår i mellomværet med statskassa.

Verksemda har innretta bokføringa slik at ho oppfyller krava i føresegnene om økonomistyring i staten. Dette inneber at alle opplysningar om transaksjonar og andre rekneskapsmessige disposisjonar som er nødvendige for å utarbeide pliktig rekneskapsrapportering, jf. punkt 3.3.2 i føresegnene, og spesifisering av pliktig rekneskapsrapportering, jf. punkt 4.4.3 i føresegnene, er bokførte. Føresegnene krev mellom anna utarbeiding av kundespesifikasjon og leverandørspesifikasjon. Dette medfører at sals- og kjøpstransaksjonar blir bokførte i kontospesifikasjonen på eit tidlegare tidspunkt enn dei blir rapporterte til statsrekneskapen, og inneber kundefordringar og leverandørgjeld i kontospesifikasjonen.

## Oppstilling av bevilgningsrapportering 31.12.2023

Utgiftskapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Samlet tildeling	Regnskap 2023	Merutgift (-) og mindreutgift
0140	Utenriksdepartementet	21	Spesielle driftsutgifter	973 000	945 036	27 964
0144	Norec	01	Driftsutgifter	59 536 000	58 749 461	786 539
0144	Norec	70	Utvekslingsordninger	133 482 000	133 143 467	338 533
0144	Norec	71	Rekruttering til internasjonale organisasjoner	48 000 000	47 733 257	266 743
1633	Nettoordning statlig betalt merverdiavgift	01	Nettoordning for mva i staten	0	1 927 897	
<b>Sum utgiftsført</b>				<b>241 991 000</b>	<b>242 499 118</b>	

Inntektskapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Samlet tildeling	Regnskap 2023	Merinntekt og mindreinntekt(-)
5700	Folketrygdens inntekter	72	Arbeidsgiveravgift - inntekt	0	5 089 474	
<b>Sum inntektsført</b>				<b>0</b>	<b>5 089 474</b>	

### Netto rapportert til bevilgningsregnskapet

#### Kapitalkontoer

60092101	Norges Bank KK /innbetalinger				6 354 491	
60092102	Norges Bank KK/utbetalinger				-242 960 801	
701111	Endring i mellomværende med statskassen				-803 334	
<b>Sum rapportert</b>					<b>0</b>	

### Beholdninger rapportert til kapitalregnskapet (31.12)

Konto	Tekst	2023	2022	Endring
701111	Mellomværende med statskassen	-2 887 373	-2 084 039	-803 334

## Note A Forklaring av samlet tildeling utgifter

Kapittel og post	Overført fra i fjor	Årets tildelinger	Samlet tildeling
140.21		973 000	973 000
144.01	2 062 000	57 474 000	59 536 000
144.70	5 000	133 477 000	133 482 000
144.71	1 500 000	46 500 000	48 000 000

## Note B Forklaring til brukte fullmakter og beregning av mulig overførbart beløp til neste år

Kapittel og post	Stikkord	Merutgift(-)/ mindre utgift	Utgiftsført av andre iht. avgitte belastningsfullmakter(-)	Merutgift(-)/ mindreutgift etter avgitte belastningsfullmakter	Merinntekter / mindreinntekter(-) iht. merinntektsfullmakt	Omdisponering fra post 01 til 45 eller til post 01/21 fra neste års bevilgning	Innsparinger(-)	Sum grunnlag for overføring	Maks. overførbart beløp *	Mulig overførbart beløp beregnet av virksomheten
144 01	Driftsutgifter	786 539		786 539				786 539	2 873 000	786 539
140 21	Spesielle driftsutgifter	27 964		27 964				27 964	48 650	27 964
144 70	Tilskudd	338 533		338 533				338 533	6 673 850	338 533
144 71	Internasjonale rekrutteringer	266 743		266 743				266 743	2 325 000	266 743

\*Maksimalt beløp som kan overføres er 5% av årets bevilgning på driftspostene 01-29 unntatt post 24 eller sum av de siste to års bevilgning for poster med stikkordet "kan overføres".  
Se årlig rundskriv R-2 for mer detaljert informasjon om overføring av ubrukte bevilgninger.



## Oppstilling av artskontorapporteringen 31.12.2023

	Note	2023	2022
<b>Driftsinntekter rapportert til bevilgningsregnskapet</b>			
Innbetalinger fra gebyrer	1	0	0
Innbetalinger fra tilskudd og overføringer	1	0	0
Salgs- og leieinnbetalinger	1	0	0
Andre innbetalinger	1	0	0
<b>Sum innbetalinger fra drift</b>		<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Driftsutgifter rapportert til bevilgningsregnskapet</b>			
Utbetalinger til lønn	2	40 556 931	37 208 588
Andre utbetalinger til drift	3	27 762 052	23 115 132
<b>Sum utbetalinger til drift</b>		<b>68 318 983</b>	<b>60 323 720</b>
<b>Netto rapporterte driftsutgifter</b>		<b>68 318 983</b>	<b>60 323 720</b>
<b>Investerings- og finansinntekter rapportert til bevilgningsregnskapet</b>			
Innbetaling av finansinntekter	4	0	0
<b>Sum investerings- og finansinntekter</b>		<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Investerings- og finansutgifter rapportert til bevilgningsregnskapet</b>			
Utbetaling til investeringer	5	406 518	774 698
Utbetaling til kjøp av aksjer	5	0	0
Utbetaling av finansutgifter	4	923	457
<b>Sum investerings- og finansutgifter</b>		<b>407 441</b>	<b>775 155</b>
<b>Netto rapporterte investerings- og finansutgifter</b>		<b>407 441</b>	<b>775 155</b>
<b>Innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten*</b>			
Innbetaling av skatter avgifter gebyrer m.m.	6	0	0
<b>Sum innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten</b>		<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten*</b>			
Utbetalinger av tilskudd og stønader	7	171 844 797	150 537 766
<b>Sum tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten</b>		<b>171 844 797</b>	<b>150 537 766</b>
<b>Inntekter og utgifter rapportert på felleskapitler **</b>			
Gruppelivsforsikring konto 1985 (ref. kap. 5309 inntekt)		0	0
Arbeidsgiveravgift konto 1986 (ref. kap. 5700 inntekt)		5 089 474	4 536 098
Nettoføringsordning for merverdiavgift konto 1987 (ref. kap. 1633 utgift)		1 927 897	2 491 367
<b>Netto rapporterte utgifter på felleskapitler</b>		<b>-3 161 577</b>	<b>-2 044 731</b>
<b>Netto rapportert til bevilgningsregnskapet</b>		<b>237 409 644</b>	<b>209 591 910</b>
<b>Oversikt over mellomværende med statskassen ***</b>			
<b>Eiendeler og gjeld</b>		<b>2023</b>	<b>2022</b>
Fordringer på ansatte		0	21 000
Kontanter		0	0
Bankkontoer med statlige midler utenfor Norges Bank		0	0
Skyldig skattetrekk og andre trekk		-1 751 140	-1 509 360
Skyldige offentlige avgifter		0	0
Avsatt pensjonspremie til Statens pensjonskasse****		-1 124 351	-587 028
Mottatte forskuddsbetalinger		0	0
Lønn (negativ netto for mye utbetalt lønn m.m)		13	4
Differanser på bank og uidentifiserte innbetalinger		-11 895	-8 655
<b>Sum mellomværende med statskassen</b>	<b>8</b>	<b>-2 887 373</b>	<b>-2 084 039</b>

<b>Note 1 Innbetalinger fra drift</b>	<b>31.12.2023</b>	<b>31.12.2022</b>
Innbetalinger fra gebyrer		
<b>Sum innbetalinger fra gebyrer</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Innbetalinger fra tilskudd og overføringer		
<b>Sum innbetalinger fra tilskudd og overføringer</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Salgs- og leieinnbetalinger		
<b>Sum salgs- og leieinnbetalinger</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Andre innbetalinger		
<b>Sum andre innbetalinger</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Sum innbetalinger fra drift</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

<b>Note 2 Utbetalinger til lønn</b>	<b>31.12.2023</b>	<b>31.12.2022</b>
Lønn	32 534 258	30 141 037
Arbeidsgiveravgift	5 089 474	4 536 098
Pensjonsutgifter*	3 090 606	2 506 958
Sykepenger og andre refusjoner (-)	-1 553 789	-1 159 906
Andre ytelser	1 396 383	1 184 401
<b>Sum utbetalinger til lønn</b>	<b>40 556 931</b>	<b>37 208 588</b>
<b>Antall utførte årsverk:</b>	<b>40,68</b>	<b>40,42</b>

\* Premiesatsen for arbeidsgiverandelen utgjorde i 2023 10,3 prosent (arbeidsgiverandel av pensjonspremien/pensjonsgrunnlaget i 2023 rapportert til SPK). For regnskapsåret 2022 utgjorde premiesatsen 10,3 prosent.

<b>Note 3 Andre utbetalinger til drift</b>	<b>31.12.2023</b>	<b>31.12.2022</b>
Husleie	3 650 929	3 422 100
Vedlikehold egne bygg og anlegg	0	0
Vedlikehold og ombygging av leide lokaler	0	0
Andre utgifter til drift av eiendom og lokaler	199 388	-109 710
Reparasjon og vedlikehold av maskiner utstyr mv.	0	3 174
Mindre utstyrsanskaffelser	102 057	163 443
Leie av maskiner inventar og lignende	1 327 733	631 696
Kjøp av konsulenttenester	3 254 324	5 570 499
Kjøp av andre fremmede tenester	2 553 702	3 100 016
Reiser og diett	3 629 136	3 247 574
Øvrige driftsutgifter	4 012 856	2 934 604
Kurs kostnader (kappost tilskudd)	9 031 927	4 151 737
<b>Sum andre utbetalinger til drift</b>	<b>27 762 052</b>	<b>23 115 132</b>

<b>Note 4</b> Finansinntekter og finansutgifter	<b>31.12.2023</b>	<b>31.12.2022</b>
<b>Innbetaling av finansinntekter</b>		
Inntekter fra eiendeler i selskap m.m	0	0
Salgssum ved realisasjon av verdipapirer	0	0
Renteinntekter	0	0
Valutagevinst	0	0
Annen finansinntekt	0	0
<b>Sum innbetaling av finansinntekter</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Utbetaling av finansutgifter</b>		
Renteutgifter	771	260
Valutatap	152	197
Annen finansutgift	0	0
<b>Sum utbetaling av finansutgifter</b>	<b>923</b>	<b>457</b>

<b>Note 5</b> Utbetaling til investeringer og kjøp av aksjer	<b>31.12.2023</b>	<b>31.12.2022</b>
<b>Utbetaling til investeringer</b>		
Immaterielle eiendeler og lignende	0	183 608
Tomter bygninger og annen fast eiendom	0	0
Infrastruktureiendeler	0	0
Maskiner og transportmidler	0	0
Driftsløstøre inventar verktøy og lignende	406 518	591 090
<b>Sum utbetaling til investeringer</b>	<b>406 518</b>	<b>774 698</b>
<b>Utbetaling til kjøp av aksjer</b>		
Kapitalinnskudd	0	0
Obligasjoner	0	0
Investeringer i aksjer og andeler	0	0
<b>Sum utbetaling til kjøp av aksjer</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## **Note 6** utgå

<b>Note 7</b> Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten	<b>31.12.2023</b>	<b>31.12.2022</b>
Tilskudd til internasjonal rekruttering	47 733 257	
Utvexlingsordninger	124 111 539	150 537 766
Kurs	9 031 927	4 151 737
<b>Sum tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten</b>	<b>180 876 723</b>	<b>154 689 503</b>

## Note 8 Sammenheng mellom avregning med statskassen og mellomværende med statskassen

Forskjellen mellom avregning med statskassen og mellomværende med statskassen

	<b>31.12.2023</b>	<b>31.12.2023</b>	Forskjell
	Spesifisering av bokført avregning med statskassen	Spesifisering av rapportert mellomværende med statskassen	
<b>Finansielle anleggsmidler</b>			
Investeringer i aksjer og andeler*	0	0	0
Obligasjoner	0	0	0
<b>Sum</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Omløpsmidler</b>			
Kundefordringer	0	0	0
Andre fordringer	0	0	0
Bankinnskudd kontanter og lignende	0	0	0
<b>Sum</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Langsiktig gjeld</b>			
Annen langsiktig gjeld	0	0	0
<b>Sum</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Kortsiktig gjeld</b>			
Leverandørgjeld	-1 744 281	0	-1 744 281
Gjeld vedrørende tilskuddsordning	-4 860 922		-4 860 922
Skyldig skattetrekk	-1 751 140	-1 864 818	113 678
Skyldige offentlige avgifter	0	0	0
Annen kortsiktig gjeld	-505 129	-1 022 555	517 426
<b>Sum</b>	<b>-8 861 472</b>	<b>-2 887 373</b>	<b>-5 974 099</b>

NOR⇌C

Norec  
Norsk senter for utvekslingssamarbeid

Fjellvegen 9  
6800 Førde

Tlf: +47 57 99 00 00  
[www.norec.no](http://www.norec.no)  
[norec@norec.no](mailto:norec@norec.no)

Alle foto: Norec

# Utgreiing om likestilling, inkludering og mangfald i Norec

*Vi jobbar for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgåver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsetting, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjonar av desse grunnlaga.*



## Innhald

Utgreiing om likestilling, inkludering og mangfald i Norec.....	1
Innleiing .....	3
Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling .....	3
Lønnspolitikk.....	3
Lønnsversikt.....	4
Lønnsstatistikk .....	4
Kjønnsbalanse, mellombelse stillingar, deltid og foreldrepermisjon.....	5
Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering.....	5
Prinsipp, prosedyrar og standardar for likestilling og mot diskriminering .....	6
Slik jobbar vi for å sikre likestilling og ikkje-diskriminering i praksis.....	6
Slik jobbar vi for å identifisere risiko for diskriminering og hinder for likestilling .....	7
Risikoar og hinder – moglege årsaker og tiltak .....	8
Del 3: Resultat av arbeidet og forventningar til vidare arbeid .....	9
Lønn og likestilling .....	9
Rekruttering.....	9
Framover.....	9

## Innleiing

Norec arbeider aktivt og målretta for å fremme formålet med likestillings- og diskrimineringslova innanfor verksemda vår. Det gjeld mellom anna rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremming, utviklingsmoglegheiter, tilrettelegging og moglegheit for å kombinere arbeid og familieliv. I tillegg omfattar det arbeid mot trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vald.

I *Strategi 2026 – Delt kunnskap, berekraftig endring* står det: «Norec skal ha ei stabil og mangfaldig personalgruppe og eit godt arbeidsmiljø. Trivsel, tillit, inkludering og fagleg utvikling er viktige stikkord for medarbeidarar i Norec. Alle skal oppleve å bli respekterte og inkluderte.»

Norec har forankra likestillings- og diskrimineringsarbeidet i strategiar, verktøy, opplæring, retningslinjer, rutinar og personalpolitikk. Det er eit mål å oppnå ei balansert alders- og kjønnsamansetning og å rekruttere kvalifiserte personar med innvandrarbakgrunn.

Denne rapporten er eit resultat av den styrkte aktivitets- og utgreiingsplikta i likestillings- og diskrimineringslova, som tredde i kraft 1. januar 2020. I 2022 blei det i Norec nedsett ei arbeidsgruppe som skulle arbeide med dette.

## Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

### Lønnspolitikk

Lønn er eit viktig verkemiddel for å sikre at Norec har tilstrekkeleg og riktig kompetanse for å nå verksemda sine mål.

Lønnspolitikken i Norec skal

- bidra til at verksemda sikrar og utviklar den kompetansen som er nødvendig for å nå måla og utføre samfunnsopdraget til Norec
- vere eit verktøy for å rekruttere, motivere og behalde godt kvalifiserte medarbeidarar med variasjon i alder, kjønn og etnisk bakgrunn
- bidra til reell likestilling mellom kjønna, jf. likestillings- og diskrimineringslova § 6
- bidra til at alle tilsette i Norec skal ha like moglegheiter til å få vurdert om det ligg føre grunnlag for lønnsopprykk
- gjere Norec konkurransedyktig samanlikna med andre statlege verksemdar det er naturleg å samanlikne seg med både geografisk og tematisk, for eksempel Lotteri- og stiftelsestilsynet og Norad



## Lønnsoversikt

År	Stillingsnivå/gruppe	Tal tilsette	Tal kvinner	Tal menn	Prosent kvinner	Prosent menn	Årslønn - kvinner/menn i %
2023	Total	51	36	15	71 %	29 %	88,2 %
2022	Total	48	35	13	73 %	27 %	92 %
2023	1062 Direktør	1	0	1	0 %	100 %	0 %
2022	1062 Direktør	1	0	1	0 %	100 %	0 %
2023	1060 Avd.direktør	3	2 *	1	67 %	33 %	112,1 %
2022	1060 Avd.direktør	3	2	1	67 %	33 %	115,7 %
2023	1211 Seksjonssjef	5	4	1	80 %	20 %	98,5 %
2022	1211 Seksjonssjef	3	2	1	66 %	33 %	98,6 %
2023	1364 Seniorrådgivar	14	11	3	79 %	21 %	90,7 %
2022	1364 Seniorrådgivar	12	11	1	92 %	8 %	102 %
2023	1434 Rådgivar	26	17	9	65 %	35 %	96,2 %
2022	1434 Rådgivar	25	16	9	64 %	36 %	96,2 %
2023	1363 Seniorkonsulent	2	2	0	100 %	0 %	100 %
2022	1363 Seniorkonsulent	2	2	0	100 %	0 %	100 %
2023	1408 Førstekonsulent	1	1	0	100 %	0 %	100 %
2022	1408 Førstekonsulent	0	0	0	0 %	0 %	0 %
2023	1065 Konsulent	1	1	0	100 %	0 %	100 %
2022	1065 Konsulent	1	1	0	100 %	0 %	100 %
2023	1408 Aspirant	2	2	0	100 %	0 %	100 %
2022	1408 Aspirant	1	1	0	100 %	0 %	100 %

Tala i tabellen er oppgitt per 31. desember 2022 og 31. desember 2023.

I statistikken er det 3 avdelingsdirektørar. Dette kjem av at ein av avdelingsdirektørane gjekk over i ei ny stilling, og at den konstituerte avdelingsdirektøren etter kvart blei fast tilsett i stillinga. I stillingsgruppa for avdelingsdirektør skal det vere totalt 2 kvinnelege avdelingsdirektørar per 7. november 2023.

## Lønnsstatistikk

Lønnsstatistikken viser ei fordeling på 71 % kvinner og 29 % menn.

Når vi ser på totalen, har menn gjennomgåande noko høgare lønn enn kvinner. På seksjonsleiarnivå har menn og kvinner tilnærma lik lønn. Dette er noko vi har vore bevisste på, og trenden har dei siste åra vore positiv. Tabellen nedanfor viser at trenden er motsett for stillingar på seniorrådgivar- og rådgivarnivå. Likelønn har vore ei føring i dei lokale lønnsforhandlingane i 2022 og 2023. Ein annan viktig grunn til forskjell i lønn er ulik arbeidserfaring.

## Kjønnsbalanse, mellombelse stillingar, deltid og foreldrepermisjon

Som mange offentlege verksemdar har Norec ei overvekt av kvinnelege tilsette. Samanlikna med nivået i 2022 er balansen noko jamnare, og talet på mannlege tilsette har auka. Vi har også fleire kvinnelege leiarar (60 %) enn mannlege leiarar. Og det er framleis fleire kvinner enn menn som søker på jobb i Norec.

Oversikt over søkarar og nye tilsette i 2023 fordelt på kjønn

Kvinnelege søkarar	Mannlege søkarar	Nytilsette kvinner	Nytilsette menn
123	40	2	3

Oversikt over kjønnsbalanse, mellombels tilsette, deltid og foreldrepermisjon

År	Totalt	Kjønnsbalanse		Mellombels tilsette			Deltid		Foreldrepermisjon – gjennomsnittleg tal veker	
		Tilsette	Menn	Kvinner	Totalt	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
2023	51	29,4 %	70,6 %	6	0	13,9 %	0,0 %	2,8 %	7,95	29,3
2022	52	26,9 %	73,1 %	7	7,1 %	13,2 %	0,0 %	2,6 %	7,2	16,7

Per 31. desember 2023 har vi fire tilsette i mellombelse stillingar. Av desse er éin tilsett i 100 % stilling via traineeordninga til Framtidsfylket, éin er tilsett i 100 % vikariat, og éin er tilsett i 100 % prosjektstilling. Prosjektstillinga blei fast frå 2024. I tillegg er direktørstillinga på åremål, og dermed rekna som mellombels. Av dei fire tilsette i mellombelse stillingar er det berre éin som arbeider deltid, og dette er etter eige ønske.

Det er berre kvinner som er tilsette i mellombelse stillingar, og det er berre mellombelse stillingar som jobbar deltid. Alle fast tilsette har fulle stillingar, og det er derfor ikkje ufrivillig deltid blant dei fast tilsette.

I løpet av 2023 har Norec hatt éin tilsett på arbeidstrening via Nav. Norec er positive til å ta i bruk arbeidstrening via Nav i det kommande året.

## Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

*Norec er ein attraktiv arbeidsplass som yter gode tenester, og Norec skal ha ei stabil og mangfaldig personalgruppe og eit godt arbeidsmiljø.*

I Norec har vi ei aktiv haldning til og arbeider kontinuerleg for likestilling og mot diskriminering og stereotypisering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgåver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsetting, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og kombinasjonar av desse grunnlaga.

Kjerneverdiane våre er gjensidigheit og tillit. Som tilsette skal åtferda vår vere i tråd med desse verdipara: utfordre og vise respekt, vere engasjert og profesjonell. I 2023 har Norec hatt interne fagdagar der temaa mellom anna har vore etikk i forvaltninga og ulike dilemma vi som tilsette kan møte gjennom arbeidet for Norec.

I Norec er arbeidet med likestilling og ikkje-diskriminering forankra i våre overordna styringsdokument. I denne delen skriv vi om våre prinsipp, prosedyrar og standardar for likestilling og mot diskriminering. I tillegg har vi inkludert informasjon om korleis vi jobbar med å identifisere risiko for diskriminering og hinder for likestilling.

### Prinsipp, prosedyrar og standardar for likestilling og mot diskriminering

- Arbeidet vårt med likestilling er forankra i verksemda sine ulike styringsdokument.
- For nye tilsette har vi rutinar for onboarding som inkluderer gjennomgang av retningslinjene våre.
- Vi har eigne etiske prinsipp. Desse er ein del av tilskotsmalane våre, og vi reviderer dei kvart år. Partnerorganisasjonane våre pliktar å følge våre etiske prinsipp.
- I 2021 starta vi arbeidet med ein ekstern prosedyre for å handtere seksuell utnytting, misbruk og trakassering. Denne blei ferdig våren 2022 og blir brukt som verktøy i varslingsaker hos tilskotsmottakarar. Interne saker blir gjennomgått i tråd med prosedyren for konflikthandtering, men vi ønsker oss òg ein intern prosedyre for handtering av seksuell utnytting, misbruk og trakassering.
- Omsynet til likestilling og ikkje-diskriminering er elles inkludert i resten av personalpolitikken, som er tilgjengeleg for alle i Norec si personalhandbok.

### Slik jobbar vi for å sikre likestilling og ikkje-diskriminering i praksis

Vi har brukt Bufdir sin firestegsmodell med fokus på desse områda:

- 1) rekruttering
- 2) tilrettelegging for og kombinasjon av arbeid og familieliv
- 3) forfremming
- 4) arbeidsmiljø

I 2023 har vi hatt fokus på dei tre første stega i modellen. Vi har undersøkt, kartlagt og analysert årsaker, og i tillegg har vi sett i verk nokre tiltak (sjå figur 1: Handlingsplan for 2023). I 2024 vil vi fortsette med firestegsmodellen, i tillegg til at vi skal vurdere resultatane av tiltaka vi innførte i 2023.

Norec jobbar aktivt med å sikre ein inkluderande arbeidsplass. Dette er eit langsiktig og kontinuerleg arbeid. HMS er fast tema i Norec sitt arbeidsmiljøutval (AMU). I samarbeid med bedriftshelsetenesta gjennomfører vi jamleg opplæring i HMS for leiarar og verneombod. Vi har pulsundersøking to gonger i året og vernerunde kvart år. I tillegg gjennomfører vi medarbeidarundersøkinga i staten (MUST) annakvart år.

Handlingsplan for 2023 – vil bli revidert i første kvartal 2024.

Tidspunkt	Ansvar	Område
Januar	HR og tillitsvalde	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kartlegge kjønnsfordeling, deltid, mellombelse stillingar og uttak av foreldrepermisjon</li> </ul>
	Leiing, HR og tillitsvalde	<ul style="list-style-type: none"> <li>• analysere årsaker til kjønnsforskjellar og foreslå tiltak</li> <li>• evaluere fjorårets arbeid og bestemme kva tiltak som skal forlengast</li> <li>• legge plan for årets arbeid</li> <li>• HR: skrive utkast til utgreiing som viser samsvar med lovkrava, og som skal inn i årsrapporten</li> </ul>

Februar	HR og tillitsvalde	<ul style="list-style-type: none"> <li>undersøke risiko, hinder og årsaker på områda rekruttering, forfremming og utviklingsmoglegheiter, og foreslå tiltak</li> </ul>
Mars	HR, tillitsvalde, verneombod (AMU)	<ul style="list-style-type: none"> <li>undersøke risiko, hinder og årsaker på områda tilrettelegging, kombinasjon av arbeid og familieliv, og trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vald</li> <li>foreslå nye tiltak</li> </ul>
	Leiing, HR og tillitsvalde	<ul style="list-style-type: none"> <li>lage handlingsplan med nye og gamle tiltak (med fristar og ansvar for praktisk gjennomføring)</li> </ul>
September/oktober	Leiing, HR og tillitsvalde	<ul style="list-style-type: none"> <li>undersøke risiko, hinder og årsaker i lønns- og arbeidsvilkår på alle grunnlag</li> <li>kartlegge kjønnsbalanse og lønnsforskjellar på stillingsnivå</li> <li>gjennomgå resultat frå lønnskartlegging i forkant av lokale lønnsforhandlingar</li> <li>ufrivillig deltid – kartlegge annakvart år</li> <li>foreslå tiltak og oppdatere handlingsplan</li> </ul>
November/desember	HR og tillitsvalde	<ul style="list-style-type: none"> <li>gå gjennom status for tiltak og eventuelt justere tiltak</li> </ul>

### Slik jobbar vi for å identifisere risiko for diskriminering og hinder for likestilling

Norec tok opp arbeidet med aktivitets- og utgreiingsplikta (ARP) som sak i medbestemmingsutvalet (MBU), som vedtok at det skulle opprettast ei partssamansett arbeidsgruppe. Nedanfor har vi beskrive korleis strukturen på arbeidet har vore, og kva vi har undersøkt av risikoar for diskriminering og hinder for likestilling.

### Beskriving av strukturen på arbeidet vårt med likestilling

- HR, tillitsvalde, leiinga og dei tilsette har vore involverte i arbeidet, og ARP-gruppa har hatt eitt til to møte kvar månad i 2023. Gruppa har presentert arbeidet og funna sine for leiinga, AMU og dei tilsette.
- Ved behov blir spørsmål og saker sende vidare til leiinga, AMU og MBU for vidare drøfting og behandling.

### Beskriving av arbeidet med å undersøke diskrimineringsrisikoar og likestillingshinder

- HR og tillitsvalde har gått gjennom alle retningslinjer Norec har om personalpolitikk. Undersøkinga blei gjennomført i første kvartal av 2023.
- I andre kvartal av 2023 kartla vi fysiske forhold i verksemda for å sjå om dei var tilrettelagde for svaksynte, personar som bruker rullestol, og personar med nedsett høyrsel. I løpet av 2024 vil vi sjå på om kontoret er tilstrekkeleg tilrettelagt. Sjå tiltak i tabell.
- Vi har rutinar for matbestilling og merking av mat som inneheld for eksempel svinekjøt, gluten eller andre innmelde allergen eller preferansar.
- Medarbeidarundersøkinga MUST spør om dei tilsette har lagt merke til om andre har blitt behandla ulikt på grunnlag av enten kjønn, alder, etnisitet eller anna. I tillegg inneheld medarbeidarundersøkinga spørsmål om tilsette sjølve har vore utsette for uønskt seksuell merksemd, kommentarar eller liknande på jobb, og om dei har vore utsette for mobbing.
- Arbeidet for likestilling og mot diskriminering har blitt tatt opp på felles fagdagar, på allmøte og dessutan i møte med leiinga.

## Risikoar og hinder – moglege årsaker og tiltak

Arbeidsgruppa for ARP har identifisert årsaker til risikoar og hinder i ei risikokartlegging. Medarbeidarundersøkinga MUST har vore eit viktig verktøy i dette arbeidet. I undersøkinga kan dei tilsette rapportere om ulik behandling på grunnlag av kjønn, alder, etnisitet eller anna. På dette spørsmålet har 79,4 % av dei tilsette svart nei. Resultatet er tilnærma likt gjennomsnittet for alle verksemdene i staten som gjennomførte MUST i 2022 (80,9 %).

Dei som svarer ja på at dei har lagt merke til ulik behandling på arbeidsstaden, kan velje fleire av dei fire grunnlaga for den ulike behandlinga. Grunnlaget alder har den høgaste skåren med 14,7 %. Gjennomsnittet for MUST er her 6,0 %. Vidare ligg vi litt høgare enn gjennomsnittet for MUST når det gjeld ulik behandling på grunn av kjønn og etnisitet, men noko lågare på andre og uspesifiserte grunnlag.

## Beskriving av tiltak

I 2023 har vi hatt særleg fokus på forståing av ARP-arbeidet og risikokartlegging innanfor kategoriane rekruttering, tilrettelegging, forfremming og arbeidsmiljø. Vi har begynt arbeidet med følgande tiltak:

### *Rekruttering*

- Prosedyren for rekruttering skal oppdaterast med informasjon om likestilling og ikkje-diskriminering når dokumentet skal reviderast i første kvartal av 2024.
- Frå og med 1. januar 2024 må alle tilsette med verv i rekrutteringsprosessar gjennomføre e-læringskurset om mangfaldsrekruttering på læringsplattormen til Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ).
- I andre kvartal av 2023 innførte vi aktiv bruk av språk, bilde, video og omvendt referanse i stillingsutlysingar.
- Vi vurderer aktivt moglegheita for å tilby deltidsstilling til søkarar med nedsett funksjonsevne og legg dette inn i stillingsanalysen når det er moglegheit for deltid.
- Vi vurderer aktivt språkkrav ved kvar stillingsutlysing. Ei vidare anbefaling er at leiinga skal sjå på norskkravet for dei ulike stillingane.
- Stillingsutlysingar har universell utforming.

### *Tilrettelegging for og kombinasjon av arbeid og familieliv*

- Vi har begynt arbeidet med å kartlegge om arbeidsplassen er tilrettelagd for personar med ei funksjonsnedsetting. Dette inneber å vurdere teleslynge og automatisk døropnar til toalett og å ta kontakt med hjelpemiddelsentralen for å finne ut korleis vi kan legge betre til rette på kontoret.
- Mange opplevde at det å ha mange møte spreidde utover hele veka, gjorde det vanskeleg å sette av fokustid til arbeidsoppgåver. Derfor har vi innført møtefri på fredagar.

### *Forfremming*

- Vi har eit mål om mangfald i leiinga og skal sjå om dette går fram av styringsdokumenta våre.
- Vi tilbyr ikkje arbeidsrelaterte språkkurs sjølv, men tilsette kan søke om støtte til språkkurs som del av kompetanseheving. Vi skal undersøke om søknader om språkkurs har blitt innvilga.
- Vi held fleire kurs, men er usikre på om alle blir haldne i universelt utforma lokale. I 2024 skal vi undersøke dette opp mot anbudsprosessar og innkjøpsrutine.

## Arbeidsmiljø

- Vi vil gjennomføre vernerunde og pulsundersøking.
- Vi skal framleis ha fokus på samspelreglane.
- Vi skal gjennomføre tiltak etter MUST-undersøkinga. Desse skal ta utgangspunkt i ein handlingsplan som AMU skal begynne å arbeide med i første kvartal av 2024.
- Vi ønsker å utarbeide ein intern rutine for korleis vi skal handtere seksuell trakassering.
- Vi skal kartlegge risikoen dei tilsette blir utsette for på reiser både innanlands og utanlands.

## Del 3: Resultat av arbeidet og forventningar til vidare arbeid

### Lønn og likestilling

Vi ser av statistikken at det framleis er lønnsforskjellar mellom kvinnelege og mannlege tilsette i enkelte grupper. Det har skjedd ei forbetring i nokre grupper, men vi vil framleis jobbe aktivt med å ha ein lønnspolitikk som betre utjamnar forskjellen mellom kjønna.

### Rekruttering

Sjølv om vi har jobba mykje med jobbanalyse ved rekruttering, er det framleis viktig å spørje oss sjølve om strenge krav vil ekskludere grupper av søkarar. I så fall må vi vurdere om det aktuelle kravet er heilt nødvendig, eller om det er ønskeleg, men kan fråvikast.

Vi kan også jobbe meir med å bli bevisste på eigne fordommar og utfordre kvarandre på dette. I tillegg bør vi i større grad synleggjere at vi legg til rette for eit inkluderande arbeidsmiljø. Det gjeld både personar med ulike etniske bakgrunnar og kollegaer med nedsett funksjonsevne.

### Framover

Vi vil fortsette arbeidet med å bygge ein kultur basert på rausheit, psykologisk tryggleik og tilbakemeldingar. Dette er med på å sikre at vi har ein arbeidsplass som reduserer diskriminering og fremmar likestilling.

Medarbeidarundersøkinga (MUST) vil bli følgd opp i leiinga og på seksjonsnivå, og her kan det hende vi kjem til å avdekke moment som har betydning for likestilling og inkludering. I første kvartal av 2024 skal vi utarbeide ein handlingsplan etter MUST-undersøkinga som blei gjennomført i juni 2023.

Vi vil fortsette å følge lønnsutviklinga for kvinner og menn.

Leiinga, HR og dei tillitsvalde i Norec held seg fagleg oppdaterte på temaet likestilling og mangfald, mellom anna gjennom DFØ sine webinar. Dette vil vi fortsette med i 2024.

## Risikokartlegging i Norec

Alle offentlege arbeidsgivarar skal følge ein firestegsmodell for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

### Innhald

Risikokartlegging i Norec .....	1
Rekruttering.....	2
Tilrettelegging for og kombinasjon av arbeid og familieliv .....	4
Forfremming .....	5
Arbeidsmiljø.....	7

## Rekruttering

	Problemstilling	Ja	Nei	Usikker	Kommentar
1	Norec har ein skriftleg policy om likestilling og ikkje-diskriminering ved tilsetting.		x		<p>Dette må vi legge inn i rekrutteringspolicyen vår.</p> <p><b>Status per desember 2023:</b> Policyen er til revidering.</p>
2	I Norec utarbeider vi alltid grundige stillingsanalysar som vi bruker ved tilsetting. Formålet er å sikre at søkarar blir tilsette på grunnlag av evner, kvalifikasjonar og erfaring som er relevant(e) for stillinga.	x			<p>Dette står som eit punkt i rekrutteringspolicyen. Bør Norec vurdere norskkravet? Eventuelt legge til rette for norskkurs eller bruk av mentor? Kan Norec bruke prøvetida meir aktivt for å gi ein kandidat moglegheit til å prøve seg i arbeidet?</p>
3	I Norec stiller vi ikkje krav om eller omtalar personlege eigenskapar som ikkje er direkte relevante for stillinga.	x			<p>Vi har brukt ord som «omgjengeleg» og «samarbeidsorientert». Vi har sett på tidlegare stillingsutlysingar, og dei krava som er lista opp, har vore relevante for dei utlyste stillingane.</p>
4	Alle som arbeider med rekruttering i Norec, har fått opplæring i likestilling og mangfald og er bevisste på «implisitte bias» (ubevisste fordommar).		x		<p>Dette må vi legge inn i prosedyren/policyen. Fagforeiningane tilbyr interne kurs om temaet. Norec bør tilby opplæring til alle som jobbar med rekruttering.</p> <p>Gjennomgang av mangfald og «implisitte bias» kan vere ein del av årshjulet for intern opplæring.</p> <p><b>Status per desember 2023:</b> Prosedyren er til revidering. Dette må vi legge inn som eit eige punkt.</p>
5	Alle som rekrutterer i Norec, er kjende med spørjeforbodet i § 30 i likestillings- og diskrimineringslova (graviditet, adopsjon, familieplanlegging, religion, livssyn, etnisitet, funksjonsnedsetting og seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk).	x			<p>Det blir tatt opp i møte før intervju, men vi må finne ut om det står som eit punkt i intervjuguiden.</p>
6	Norec bruker profesjonelle og anerkjende metodar for å avdekke kandidatane sin kompetanse.	x			<p>Norec bruker referansesjekk og intervjumal og har lik prosess for alle. Vi kan bruke case og personlegdomstestar som Big Five. Norec bruker elles metodar som er relevante for stillingane vi rekrutterer til.</p>
7	I Norec bruker vi språk og bilde aktivt i stillingsutlysingar for å vise mangfald og inkludering.		x		<p>Dette må vi arbeide vidare med. I siste utlysing gjorde vi endringar med bruk av for eksempel video, bilde og omvend referanse. Men fekk vi meir mangfald?</p> <p><b>Status per desember 2023:</b> Dette må framleis vere ei prioritert oppgåve kvar gong vi lyser ut ei stilling.</p>



8	Tilsette i deltidsstillingar får moglegheit til heiltid før vi lyser ut nye liknande stillingar.			x	<p>Dette må vi legge inn i prosedyren. Per i dag har vi éin tilsett i deltidsstilling (mellombels stilling).</p> <p><b>Status per desember 2023:</b> Dette er varetatt i lovverket.</p>
9	Norec annonserer alle ledige stillingar offentleg.	x			<p>Ledige stillingar med varigheit på under eitt år har blitt utlyst internt.</p>
10	I stillingsanalysen står det at deltid er ei moglegheit dersom den tilsette har nedsett funksjonsevne og ønsker å jobbe deltid.		x		<p>Dette skal gå fram av behovsanalysen. Er det mogleg å legge inn i utlysinga at «kvalifiserte kandidatar kan få lågare stillingsprosent dersom dei har ønske om eller behov for det»?</p> <p>Her må vi sjå på regelverket om uføre, arbeidsavklaringspengar (AAP) og sjukemelde.</p> <p><b>Status per desember 2023:</b> Dette gjer vi, og det er varetatt i behovsanalysen. I utlysinga opplyser vi om minimumsbehov for stillingsprosent.</p>
11	I Norec får alle tilsette moglegheit til og blir oppmoda om å søke på stillingar i interne prosjekt og liknande.	x			<p>EMP (etat- og medarbeidarutviklingsprogrammet), arbeidsoppgåver knytte til seksjon for kunnskap og læring, RIO-prosjektet (rekruttering til internasjonale organisasjonar) og liknande er eksempel på dette.</p>
12	Tillitsvalde blir involverte i rekrutteringsprosessar.	x			<p>I Norec er fagforeiningane sitt ansvar i rekrutteringsprosessar delegert til eit tilsettingsråd med to representantar for arbeidstakarane i tillegg til tre representantar for arbeidsgivar.</p>
13	Leiinga i Norec er opptatt av at rekrutteringsprosessane i verksemda fremmar likestilling og hindrar diskriminering.	x			<p>Det blir snakka ein del om det, men det er ikkje skrive ned noko. Korleis stiller for eksempel leiinga seg til ein programrådgivar i rullestol eller med nedsett syn/hørsele?</p>
14	Vi annonserer ledige stillingar på ulike plattformer og har ein utlysingstekst som inneheld informasjon om at vi har ein inkluderande og tilrettelagd arbeidsplass.	x			
15	Stillingsutlysingane blir annonserte på ulike plattformer som er universelt utforma og tilrettelagde for både synshemma og høyrseleshemma.	x			<p>Det er usikkert om alle plattformene vi annonserer på, er universelt utforma. Dette må vi sjekke.</p> <p><b>Status per desember 2023:</b> Dette har vi sjekka, og både jobbnorge.no og finn.no annonserer på plattformer som er universelt utforma.</p>

## Tilrettelegging for og kombinasjon av arbeid og familieliv

	Problemstilling	Ja	Nei	Usikker	Kommentar
1	Dei tilsette i Norec har fleksibel arbeidstid.	x			
2	Finst det enkle system for at arbeidstakar kan seie frå om behov for tilrettelegging?	x			Det er god kontakt mellom HR og verneombod, i tillegg til at vi minner om dette under vernerunden.
3	Har Norec lagt til rette for bruk av heimekontor?	x			Tilsette som treng utstyr til heimekontor, har moglegheit til å få dette.
4	Er det mogleg å bruke tekniske system heimanfrå?	x			
5	Er timelister og turnusar utforma på ein føreseieleg måte for dei tilsette?	x			Dette er ikkje direkte aktuelt for oss. Vi utarbeider ein årleg kurs- og reiseplan for dei tilsette.
6	Norec legg til rette for fri ved høgtider i ulike religionar.	x			Tilsette får fri ved bruk av velferdspermisjon. Det må dei avklare med nærmaste leiar.
7	Norec legg til rette for religions- og livssynsutøving i løpet av arbeidsdagen.	x			Ja, ved behov vil vi det. Dersom det blir aktuelt, må vi sjå på korleis vi legg til rette.
8	Norec tar kosthaldsomsyn i kantina og under jobbarrangement.	x			
9	Held Norec møte på kveldstid eller seint på dagen?		x		Dette er ikkje praksis hos Norec. Vi held oss stort sett til kjernetida, men på grunn av ulike tidssoner kan det vere behov for møte på kveldstid.
10	Norec legg til rette for amming på eigna rom.	X			Norec har eit stillerom med både stol og seng.
11	Er det (indirekte) forventa at ein skal jobbe overtid? For eksempel svare på e-post på fridagar eller etter arbeidstid?		x		Dette er eit tema i opplæringa av nyttilsette, og vi tar det også opp på allmøte med jamne mellomrom. Norec har innført møtefri fredag som prøveprosjekt (samspelreglane).
12	Er arbeidsplassen tilrettelagd for synshemma, for eksempel ved at <ul style="list-style-type: none"> <li>- digitale verktøy kan betenast av synshemma/blinde?</li> <li>- nivåendringar i golvet og tersklar er merkte med kontrastar?</li> </ul>		x		Vi må sjekke med IT-avdelinga om systema våre kan leggest til rette. Vi er usikre på kor godt tilrettelagd arbeidsplassen er, og må få besøk av nokon som kan sjå på det. Vi må sjekke om kaffimaskina kan betenast av synshemma. Vi må avklare haldningar til bruk av religiøse plagg eller symbol på jobb. <b>Status per desember 2023:</b> Dette må vi sjekke meir. Er det midlar til å vurdere teleslynge i auditorium og døropnar til toalett? Vi kan be InClue eller Nav Hjelpemiddelsentral om å få ei orientering om korleis vi betre kan legge til rette på kontoret.

13	Arbeidsplassen er tilrettelagd for rullestolbrukarar, for eksempel ved at <ul style="list-style-type: none"> <li>- utstyr som tilsette treng i jobben, er tilgjengeleg for rullestolbrukarar</li> <li>- tersklar er fjerna</li> <li>- dører kan opnast med elektrisk døropnar</li> <li>- det er heis i bygningen</li> <li>- både arbeidsstad, kantine og eventuelle sosiale område er tilrettelagde</li> </ul>			x	Her er svaret både ja og nei. Det er ikkje elektrisk døropnar på alle dører. Det er ein liten terskel på døra inn til Norec. Det er heis i bygningen. Arbeidsstad, møterom og kantine er tilrettelagde for rullestolbrukarar. <b>Status per desember 2023:</b> Dette må sjekkast vidare. Er det midlar til å vurdere teleslynge i auditorium og døropnar til toalett? Vi kan be InClue eller Nav Hjelpemiddelsentral om å få ei orientering om korleis vi betre kan legge til rette på kontoret.
14	Garderobar og toalett er tilrettelagde for kjønns mangfald?			x	Kan ein nytte eitt av toaletta til kjønns mangfald? Garderobar har vi ikkje per i dag. Er det behov for kjønnsdelt garderobe når vi har separat dusjrom med dør og lås? <b>Status per desember 2023:</b> Dette må vi sjå nærmare på.
15	Auditorium og møterom er tilrettelagde for høyrselshemma.			x	Korleis er møte på Teams tilrettelagde for høyrselshemma? Burde det vore installert teleslynge i auditorium og møterom? <b>Status per desember 2023:</b> Dette må vi sjekke.

## Forfremming

	Problemstilling	Ja	Nei	Usikker	Kommentar
1	Norec har utarbeidd tydelege stillingsbeskrivingar som vi bruker ved tilsetting for å sikre at forfremming blir gitt på grunnlag av evner, prestasjonar og erfaringar som er relevante for stillinga.	x			Norec har utarbeidd ein stillingsstruktur. Denne bør vi revidere for å sikre god forståing i organisasjonen.
2	Norec har eit mål om mangfald i leiinga.			x	Leiinga i Norec har formidla dette munnleg, men det er usikkert om det er skrive ned i styringsdokumenta.
3	Leiinga i Norec er mangfaldig.	x			Alder, kjønn og erfaring.  <b>Status per oktober 2023:</b> Dette er delvis varetatt av lov- og avtaleverket. Leiinga er merksam på dette. Målet om mangfald gjeld også i rekruttering av leiarar. Rekrutteringspolicyen vår dekker dette.

4	Tilsette som varslar om trakassering eller seksuell trakassering, blir ikkje forskjellsbehandla ved tildeling av ansvar, forfremming eller lønn.	x			Vi har utarbeidd ein prosedyre, men har ikkje praktisk erfaring.
5	Tilsette som tar ut foreldrepermisjon eller omsorgspermisjon, giftar seg, blir gravide eller får familie, blir ikkje forskjellsbehandla ved tildeling av ansvar, status, forfremming eller lønn.	x			
6	Tilsette som varslar om diskriminering på arbeidsplassen, blir ikkje forskjellsbehandla ved tildeling av ansvar, status, forfremming og lønn.	x			Vi har utarbeidd ein prosedyre, men har ikkje praktisk erfaring.
7	Like mange kvinner og menn nyttar seg av utviklingstilbod som betalt vidareutdanning, kompetansehevingskurs osv.	x			For eksempel EMP (medarbeidarutvikling via AFF): 3 menn og 4 kvinner. Det kan vere behov for å sjå på retningslinjer og praksis.
8	Vi stiller ikkje spørsmål om etnisitet, religion eller livssyn i utviklingssamtalar.	x			Leiarane er informerte, men det kan vere behov for å legge dette inn i prosedyre/personalhandbok.
9	Norec tilbyr arbeidsrelaterte språkkurs.			x	Både og. Dei tilsette kan søke om stønad til språkkurs som del av kompetanseheving.  <b>Status per oktober 2023:</b> Dette jobbar vi vidare med. I dei tilfella tilsette har søkt om språkkurs, har dei fått det.
10	Vi bruker ikkje norskkrav som kriterium for forfremming, med mindre det er heilt nødvendig.			x	Dette vurderer vi i kvart enkelt tilfelle. ARP-gruppa tilrår at leiinga ser på norskkravet for dei ulike stillingane  <b>Status per oktober 2023:</b> Tillitsvald i arbeidstakarorganisasjonen NTL har vore på konferanse og fått informasjon om at for eksempel Agder fylkeskommune krev nivå B2 (Bergenstesten er sett som ei grense). AOF kan skreddarsy og tilby yrkesretta norskkurs. Er dette noko vi kan sjå nærmare på? (Dette må leiinga ta stilling til.)
11	Fråvær knytt til nødvendig behandling og rehabilitering fører ikkje til forskjellsbehandling ved tildeling av ansvar, status, forfremming eller lønn.	x			Her må vi spesifisere kvar dette er sikra. Er det i arbeidsmiljølova, tariff eller Statens personalhandbok?
12	Kurs og konferansar blir arrangerte i universelt utforma lokale.		x		Her må vi sjå på anbudsprosess og innkjøp. Tar vi omsyn til kven som skal delta på kurs, og kva behov dei har?

13	Leiinga tar opp haldningar til normer og stereotypiar om LHBTIQ+-personar på arbeidsplassen minst éin gong i året.		x		Vi må avklare om dette er noko vi gjer.
----	--	--	---	--	---

## Arbeidsmiljø

	Problemstilling	Ja	Nei	Usikker	Kommentar
1	Norec gjennomfører arbeidsmiljøundersøkingar årleg.	x			Vi gjennomfører både pulsundersøking og medarbeidarundersøkinga i staten (MUST).
2	Norec spør om diskriminering i medarbeidarundersøkinga.	x			Det er eit punkt i MUST.
3	Norec spør om mobbing og trakassering i medarbeidarundersøkinga.	x			Det er eit punkt i MUST, men vi fekk utslag på forskjellsbehandling, noko som vil bli tatt opp i handlingsplanen AMU skal utarbeide basert på MUST.
4	Norec har kartlagt risikoen for dei tilsette på reise.			x	Norec har nokre rutinar for sikkerheit på reise, for eksempel reise to og to, og sikkerheit ved leigebil og hotell. Vi bør kartlegge kva risikoar dei tilsette opplever på reise.
5	Norec spør om tilsette har lagt merke til forskjellsbehandling med omsyn til alder, kjønn, etnisitet og anna.	x			Her er det om lag 20 % som har svart at dei har lagt merke til forskjellsbehandling. Dette vil bli tatt opp i handlingsplanen AMU skal utarbeide basert på MUST.