



NOR  C

NORWEGIAN AGENCY FOR
EXCHANGE COOPERATION

ÅRSRAPPORT
2021



INNHALDSLISLE

1. Leiarens fråsegn	3
2. Introduksjon til Norec og hovudtal	4
3. Aktivitetar og resultat i 2021	6
1. Hovudoppgåver ifølgje instruksen	6
1.1. Vere eit kompetansesenter for utvekslingsamarbeid	6
1.2. Forvalte tilskot for å styrke globale partnerskap som bidrar til berekraftig utvikling	6
1.2.1. Prioriteringar frå tildelingsbrevet	7
1.2.1.1. Utvikle nye, digitale løysingar i utvekslingsprosjekta	7
1.2.1.2. Styrke porteføljen innan klima, miljø og hav og offentleg sektor	8
1.3. Gi unge menneske internasjonal arbeidserfaring og kompetanse innan berekraftig utvikling	9
1.3.1. Internasjonal arbeidserfaring gjennom utvekslingsordninga	9
1.3.2. Internasjonal arbeidserfaring i FN-systemet	9
2. Vurdering av måloppnåing på berekraftsmåla	10
3. Vurdering av måloppnåing på overordna mål	10
4. Vurdering av måloppnåing på særskilte oppdrag	12
4.1. Frå tildelingsbrevet for 2021, kapittel 3 – særskilte oppdrag for året	12
4.1.1. Oppdrag 1: utvikle utvekslingsmodular hos multilaterale organisasjonar (AU og UNDP)	12
4.1.2. Oppdrag 2: utveksling som komponent hos Kunnskapsbanken	13
4.1.3. Oppdrag 3: utarbeide overordna system for risikovurdering av måloppnåing	13
4.2. Frå supplerande tildelingsbrev nr. 1, kapittel 2 – oppdrag og føringar	13
4.2.1. FN-stillingar: rekruttering	13
4.2.2. Programmet for juniorekspertar (JPO)	13
4.2.3. Programmet for FN-frivillige (UNV)	14
4.2.4. Stipend til FN-praktikantar	14
4. Styring og kontroll i verksemda	15
1. Nulltoleranse for økonomisk misleghald	15
2. Likestilling	15
2.1. Kort om Norec sine etiske retningslinjer	15
2.2. Kjønnsbalanse, mellombelse stillingar, deltid og foreldrepermisjon	16
2.3. Likelønn – lønnsversikt	16
2.4. Sjukefråvær	17
3. Fellesføringar – inkluderingsdugnaden	18
3.1. Rekruttering	18
3.2. Livsfasepolitikk	18
3.3. Vidare arbeid med likestilling og ikkje-diskriminering	19
4. Fellesføringar – motverke arbeidslivskriminalitet	20
5. Sikkerheit og beredskap	20
6. Ei kort utgreiing av større avvik mellom tildelt beløp og rekneskapsført beløp	21
6.1. JPO	21
6.2. UNV	22
6.3. FN-stipend	22
5. Vurdering av framtidssikter	23
6. Årsrekneskap	24

1 LEIARENS FRÅSEGN

I 2021 utførte kompetansesenteret Norec samfunnsoppdraget vårt med nye og flere metodar. Vi oppnådde resultatmål med andre verkemiddel enn før.

På grunn av reiserestriksjonar har verksemdene i partnarskapa som får tilskot frå Norec, i all hovudsak nytta tidlegare deltakarar i gjennomføringa av internasjonale samarbeidsprosjekt. Vi har nådd målet om å auke både talet på deltakarar som bidrar til organisasjonsutvikling heime, og talet på deltakarar som påverkar utviklinga av lokalsamfunna.

Kursverksemda til kompetansesenteret Norec hadde som mål å nå 400 personar med digitale kurs. Derfor er det svært gledeleg å sjå at kursa fekk heile 888 deltakarar. Kurs og webinar har vore retta mot alle involverte i partnarskapa, og dette har engasjert fleire i verksemdene enn før pandemien.

I 2021 prioriterte vi å styrke andre metodar for erfarings- og kompetanseutvikling. Norec sin eigen rapport om digitaliseringa under pandemien¹ synleggjer digitalisering som eit supplement til fysisk utveksling. Kulturelle forskjellar forsvinn i det digitale møterommet, og hierarki blir mindre synlege. Vi og dei blir tona ned, og det oppstår eit nytt fellesskap som viser kva vi saman kan oppnå. Men når prosjekta blir heildigitale, forsvinn samtidig ibuande og erfarte forskjellar i kultur, levesett og samfunn. Virtuelle møte framhevar likskapar, men deltakarane ser ikkje forskjellane som er der når skjermen blir slått av. Framover jobbar Norec for at ei hybrid form for utveksling skal bli det vanlege.

Eit av måla for 2021 var å nå ut til fleire aktørar innan klima, miljø og hav. Det har resultert i éin ny avtale, to forundersøkingar og fleire moglege prosjekt i tida framover. Vi hadde også håp om å nå fleire aktørar i offentleg sektor, men det har vore vanskeleg å engasjere dei i internasjonalt samarbeid under pandemien. Til saman fekk 177 verksemdar tilskot frå Norec. Målet var 170.

At pandemien har innverknad på utveksling som metode, er opplagt. Men pandemien har som nemnt også vist oss at det finst mange måtar å drive berekraftige globale partnarskap på.

I 2021 fekk Norec eit nytt oppdrag frå Utanriksdepartementet (UD): Vi fekk ansvaret for å rekruttere nordmenn som juniorekspertar (JPO) og frivillige til FN (UNV). Vi har annonsert godt og breitt, og tilfanget av søkarar er stort. Vi har også etablert kontakt med dei rekrutteringsansvarlege for fleire FN-organisasjonar.

Kompetansesenteret Norec har også jobba for å skape eit godt arbeidsmiljø for alle tilsette. Vi er no inne i vårt fjerde år i Førde. Mange har flytta til Sunnfjord for å jobbe i Norec, og mange har dei siste to åra jobba frå heimekontor. Eg vil rette ein stor takk til alle medarbeidarar i Norec for at de tar vare på kvarandre, slik at vi saman kan utføre samfunnsoppdraget vårt i den tida vi er inne i.



Jan Olav Baarøy
Direktør

¹ [Hel eller halv digitalisering – hva fikk vi til da verden var i lockdown? Norec 2022](#)

2 INTRODUKSJON TIL NOREC OG HOVUDTAL

Hovedoppgaver og organisasjon

Frå 1. januar 2019 til 10. juni 2021 gjaldt Instruks for Norsk senter for utvekslingssamarbeid (Norec) fastsett ved kongeleg resolusjon i statsråd 10. august 2018.

Frå og med 10. juni 2021 har oppgåvene til Norec vore forankra i Instruks for Norsk senter for utvekslingssamarbeid (Norec) fastsett ved kongeleg resolusjon i statsråd 4. juni 2021:

§ 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

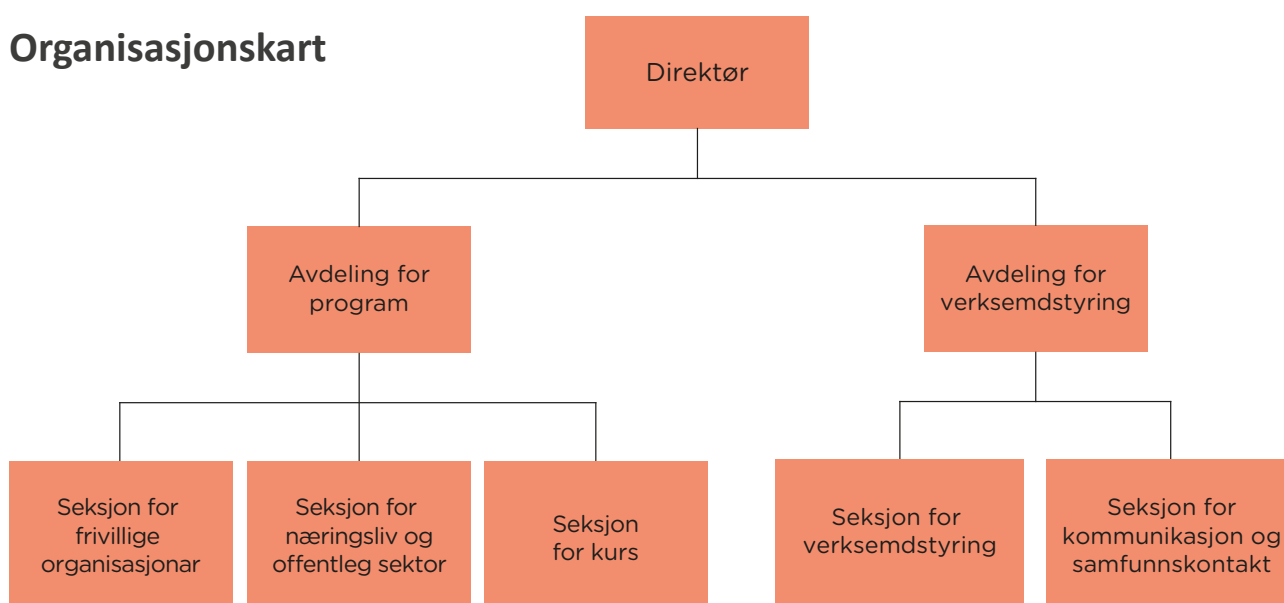
Norec er en del av Norges samlede innsats for å gjennomføre 2030-agendaen og bidrar til å realisere de overordnede målene i norsk utviklingspolitikk. Gjennom gjensidig kompetanseutveksling skal Norec støtte globale partnerskap i sitt arbeid for å nå FN's bærekraftsmål.

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 arbeidserfaring og kompetanse innen bærekraftig utvikling

Norec disponerer årlege tildelingar frå Utanriksdepartementet. Tildelingar og føringar blir gitt i årlege tildelingsbrev.

Organisasjonskart



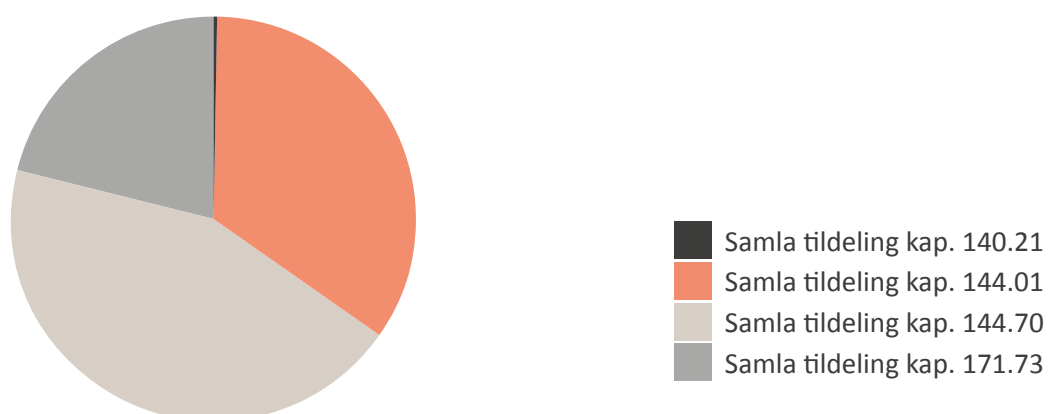
Norec blir leia av direktør Jan Olav Baarøy, som er tilsett av Utanriksdepartementet. Dette er ei åremålsstilling, og i 2022 starta han på sin andre periode. I tillegg bestod leiargruppa per 31. desember 2021 av Marit Bakken (avdelingsdirektør program) og Morten Rørvik (avdelingsdirektør verksemdstyring).

UTVALDE NØKKELTAL

NØKKELTAL 2019–2021	2019	2020	2021
Tal årsverk	36,76	34,81	36,29
Del lønn av driftsutgifter	67,4 %	63,77 %	62,94 %
Utgifter til lønn per årsverk	1 014 363	904 598	914 004
Samla tildeling kap. 140.21*			400
Utnyttingsgrad kap. 140.21			118,41 %
Samla tildeling kap. 144.01	56 745	53 710	56 145
Utnyttingsgrad kap. 144.01	97,44 %	91,92 %	93,8 %
Samla tildeling kap. 144.70	142 000	70 824	72 262
Utnyttingsgrad kap. 144.70	95,09 %	98,60 %	98,9 %
Samla tildeling kap. 171.73*			34 000
Utnyttingsgrad kap. 171.73			68,1 %

Alle tildelingar er oppgitt i heile tusen.

*Oppdraget med tildeling frå kapittel 140.21 og 171.73 er nytt i 2021. Derfor har vi ingen tal for 2019 og 2020.



3 AKTIVITETAR OG RESULTAT I 2021

1. Hovudoppgåver ifølge instruksen

Norec inngår i Norec sin samla innsats for å gjennomføre 2030-agendaen, og gjennom gjensidig kompetanseutveksling skal Norec støtte globale partnerskap i arbeidet for å nå berekraftsmåla til FN. Instruksen som gjeld frå 10. juni 2021, gir Norec tre hovudoppgåver, som ligg til grunn for arbeidet vårt. Nedanfor presenterer vi desse hovudoppgåvene saman med ei vurdering av prioriteringar og effektar.

1.1. Vere eit kompetansesenter for utvekslingsamarbeid

Ordet kompetansesenter blei først brukt då Norec fekk ny instruks 1. januar 2019. Dei siste åra har vi brukt på å konsolidere dette og sette ei tydeleg retning for den delen av oppdraget. I ny instruks frå juni 2021 er dette spesifisert som ei av tre hovudoppgåver.

Å vere eit kompetansesenter gir moglegheiter utover å forvalte tilskotsordningar. Derfor har Norec formidla kompetanse i fleire kanalar det siste året. Vi kjem nærmare inn på dette under «Mål 4» lenger ut i denne delen.

I 2021 har Norec prioritert å utvikle og gjennomføre pandemi-tilpassa kurs og rettleiing for partnarar. Meir om dette kjem under «Mål 2».

Som kompetansesenter skal Norec vere ein aktiv formidlar av kunnskap og resultat. Dette har ikkje vore prioritert under pandemien. Likevel har vi drive formidling i fleire kanalar. I tillegg har Norec utforska moglegheiter for å rettleie norske verksemder som jobbar internasjonalt, i korleis dei kan samarbeide på best mogleg måte. Desse erfaringane tar vi med oss vidare inn i 2022.

Vi har også oppgradert databasen vår, Microsoft Dynamics, for å betre innsamlinga av data.

1.2. Forvalte tilskot for å styrke globale partnerskap som bidrar til berekraftig utvikling

Norec forvaltar ei tilskotsordning under kapittel 144 post 70 i statsbudsjettet. Ordninga skal bidra til at verksemder styrker arbeidet sitt gjennom internasjonalt samarbeid, og at unge menneske får internasjonal arbeidserfaring innan berekraftig utvikling. Norec hadde i 2021 ei tildeling på 72 262 000 kroner og brukte 71 484 023 kroner.

I 2021 blei Norec bedne om å prioritere løysingar som ville ivareta prosjekt og partnerskap gjennom covid-19. Derfor lyste vi hausten 2020 ut eit spesifikt tilskot tilpassa pandemisituasjonen. Dette gjaldt støtte til eittårig prosjekt i ein unntakstilstand. Ettersom reisemoglegheitene har vore avgrensa i 2021, har det vore vanskeleg å gjennomføre prosjekt på normal måte. Samtidig har dette sett søkelyset på andre metodar for erfarings- og kompetanseutvikling i prosjekta.

Norec blei også bedne om å halde fram arbeidet med å utvikle alternative metodar for å utføre samfunnsoppdraget. I samband med dette fekk vi i 2021 eit nytt ordningsregelverk. Vi har utvikla og tatt i bruk nye søknadsmalar og nytt avtaleverk for å støtte partnerskap med fleire metodar for erfarings- og kompetanseutveksling. Dette gir partnerskapa fleire tiltak å velje mellom for å styrke samarbeidsprosjekta sine.



Organisasjonane Wave (Bangladesh) har utvikla ein app der bønder kan få direkte kontakt med ekspertar for hjelp til jordbruksrelaterte problem. Gjennom eit Norec-samarbeid, overfører no Wave denne appen til organisasjonen Dhan i India.

1.2.1. Prioriteringar frå tildelingsbrevet

Under følger ei forklaring av dei ulike prioriteringane Norec er gitt i tildelingsbrev nr. 1 for 2021.

1.2.1.1. Utvikle nye, digitale løysingar i utvekslingsprosjekta

Norec har i 2021 dokumentert erfaring frå digitale samarbeid i partnarskapa i rapporten Hel eller halv digitalisering – hva fikk vi til da verden var i lockdown?²

Norec har støtta fleire ulike tiltak som har vore viktige for at partnarskapa skulle lykkast med å gjennomføre prosjekt. Døme på dette:

- ekstra støtte til digitalt utstyr for å sikre gjennomføring av avtalar
- støtte til å tilsette tidlegare utvekslingsdeltakarar i prosjektperioden
- støtte til å inkludere fleire tilsette i organisasjonen i samarbeidsprosjekt
- ekstra støtte til å gjennomføre aktivitetar

Funn i rapporten viser at fleire partnarskap har tatt i bruk nye, digitale plattformer i samarbeida sine. Generelt opplever partnarskapa at kommunikasjonen har blitt betre takk vere hyppigare digitale møte. Dei nye metodane vi har utforska i 2020 og 2021, har bidratt til å styrke samarbeidet mellom organisasjonane, og dei har fremma arbeid for målgruppene og berekraftsmåla.

På den andre sida har partnarskapa fått mindre av kulturforståing og internasjonal arbeidserfaring.

Erfaringane gjer at vi ønsker å gå vidare med ein hybrid modell for utveksling – både digital og fysisk.

² [Hel eller halv digitalisering – hva fikk vi til da verden var i lockdown? Norec 2022](#)

Med ein slik modell vil vi både kunne forbetre utvekslingsopphaldet og betre utnytte kompetansen til utvekslingsdeltakarane under og etter utveksling. Det vil også gi både auka fokus på samarbeid og kommunikasjon mellom organisasjonane og på utvekslingsopphald for unge menneske.



Møter, kurs, seminar, allmøter og alle andre situasjonar der tilsette samlast har også i 2021 vore prega av hybride løysingar. Nokre er med digitalt, nokre er med fysisk.

1.2.1.2. Styrke porteføljen innan klima, miljø og hav og offentleg sektor

Arbeidet med å styrke porteføljen innan klima, miljø og hav og offentleg sektor vil bli vidareført i 2022. På grunn av pandemien har det vore utfordrande for mange partnerskap å inngå avtalar.

Innanfor klima, miljø og hav har vi gjort eit grundig forarbeid som førebels har resultert i éin ny samarbeidsavtale og to nye forundersøkingar. I tillegg jobbar vi i skrivande stund med ti ulike interesserte partnerskap.

Norec har ikkje klart å utvide porteføljen i offentleg sektor. Det har vore utfordrande å få til under pandemien. Likevel såg vi ved siste halvdel av 2021 at situasjonen endra seg etter kvart som pandemien kom i ny fase.

1.3. Gi unge menneske internasjonal arbeidserfaring og kompetanse innan berekraftig utvikling

Norec skal legge til rette for kompetanseheving og kunnskapsoverføring mellom unge menneske. Dette arbeidet skjer i to ulike kanalar Norec har ansvar for: gjennom utvekslingsordninga og gjennom rekruttering til FN-systemet.

1.3.1. Internasjonal arbeidserfaring gjennom utvekslingsordninga

I 2021 har det ikkje vore mogleg for unge menneske å reise på utveksling hos partnerorganisasjonar. I staden har dei jobba i prosjekta frå heimlanda sine. I overgangen til 2022 ser Norec at dette bildet er i ferd med å endre seg. Fleire deltakarar kjem til å reise på utvekslingsopphald i 2022.

Norec skal ha ei aktiv kursverksemd for å førebu deltakarar som skal på utanlandsopphald. I 2021 har innhaldet i kursa blitt revidert. Vi har utvikla digitale alternativ og supplerande modular til kursa.

I 2021 har kurstilbodet vore retta mot alle involverte i partnarskapa. Vi har fokusert på erfaringsdeling og generell kompetanse innan berekraftig utvikling og dessutan på korleis partnarskap kan samarbeide betre digitalt.



Dåverande utviklingsminister Dag-Inge Ulstein helsar på Norec-deltakar Irene Mbuna frå Malawi, på utveksling til Flora vidaregåande skule. Mbuna seier det største utbyttet frå utvekslinga har vore at ho har lært å stille spørsmål ved etablerte sanningar. «I tillegg har eg fått sjølvtilitt til å stå for meiningane mine,» seier ho.

1.3.2. Internasjonal arbeidserfaring i FN-systemet

Norec tok i 2021 over rekruttering av nordmenn til FN-systemet – hovudsakleg FN-frivillige (UNV) og juniorekspertar (JPO). Det er ei viktig oppgåve. I 2021 har vi gjort endringar internt for å kunne prioritere oppdraget. Vi har jobba med å etablere rutinar på tvers av organisasjonen, samle erfaringar og vidareutvikle oppdraget. Dette kjem vi tilbake til under punkt 4.2.

2. Vurdering av måloppnåing på berekraftsmåla

Ifølge kapittel 2 i tildelingsbrevet skal arbeidet til Norec særleg støtte opp under berekraftsmål 17. I tillegg skal løyvingane til Norec støtte opp under berekraftsmål 3, 4, 6 og 8.



I 2021 blei samfunnsoppdraget til Norec endra, og berekraftsmåla kom inn i formålsparagrafen. Måla har dermed blitt ein sentral og viktig del av alt arbeidet til Norec. I visjonen vår står det: «Alle menneske skal utvikle seg slik at dei kan leve berekraftig.» Dette blir også understreka i strategien. Berekraftsagendaen er ein føresetnad for alle partnerskapsrelasjonar og vil også vere eit resultat av det faglege samarbeidet i partnerskapa.

I 2021 har fleire tidlegare utvekslingsdeltakarar vore tilsette i prosjekt i heimlanda sine. Dette har bidratt til produktiv sysselsetting og anstendig arbeid for ungdom (mål 8). I 2021 auka Norec støtta til private næringslivsaktørar og handelsretta bistand (mål 8.a). Dei fleste prosjekta som har mottatt økonomisk støtte frå Norec, har bidratt til å sikre gode helsetenester (mål 3) og inkluderande og rettferdig utdanning (mål 4).

I 2021 gjennomførte vi svært få flyreiser. Dette har redusert Norec sitt klimaavtrykk i året som gjekk. Utviklinga av ein ny kursmodul om klima og berekraft starta i 2021. Dette kurset vil bli ein del av kurspakken for framtidige utvekslingsdeltakarar, og det vil bidra til ei utdanning i berekraftig utvikling og livsstil (mål 4.7).

Alle prosjekt som har fått støtte frå Norec, er gjennomførte i partnerskap. Dette støttar opp om berekraftsmål 17 og er i tråd med tildelingsbrevet for 2021. Vidare bidrar alle prosjekt Norec støttar, til kapasitetsbygging av unge menneske (mål 17.9) som bruker sine kunnskapar og erfaringar i arbeidet for berekraftig utvikling.

3. Vurdering av måloppnåing på overordna mål

Kapittel 3 i tildelingsbrevet inneheld ulike mål som UD har sett for Norec i 2021. Nedanfor tar vi for oss desse etter tur.

Mål 1: Fagleg samarbeid med partnerland er styrkt

Som følge av pandemien har færre verksemder fått tilskot i 2021 enn tidlegare år. Målet for 2021 var at 170 ulike verksemder skulle vere involverte i Norec-prosjekt. Til saman har 177 verksemder bidratt i fagleg samarbeid. Verksemdene som heldt fram samarbeidet trass i pandemien, fortel at samarbeidet er blitt betydeleg styrkt i perioden. I undersøkinga vi sende ut til partnerorganisasjonane (sjå neste punkt), svarte 9 av 10 at kommunikasjonen har blitt betre dei siste to åra, at dei snakkar oftare saman no enn før, og at dei er nøgde med kapasitetsutviklinga i organisasjonen som følge av utvekslinga.

Mål 2: Læring og engasjement for utvikling hos utvekslingsdeltakarane og prosjektpartnerane har auka

Norec sender kvart år ut ei brukarundersøking til alle som har vore på utveksling. På grunn av lite utveksling sende vi ikkje ut denne i 2021. Informasjonen om i kva grad arbeidet til Norec bidrar til auka engasjement for utvikling, har vi derfor henta frå ei undersøking vi sende ut til alle partnerorganisasjonane hausten 2021³. Hovudfunn blant dei som svarte:

9 av 10 svarer at prosjektdeltakarane bidrog positivt på desse områda:

- nye system
- auka effektivitet
- teknisk kompetanse i organisasjonen
- betre kvalitet på tenester
- betre planlegging og rutinar for monitorering i prosjekt

Året før pandemien hadde vi 999 deltakarar på kurs. I 2021 gjennomførte vi digitale kurs med 888 deltakarar. Målet vårt var 400 deltakarar.

Mål 3: Kunnskap frå utvekslingssamarbeid er tilbakeført til eige lokalsamfunn

I undersøkinga vi sende ut til partnerorganisasjonane, spurde vi om kva effekt prosjektet har på lokalsamfunnet. 89 % av respondentane svarte at dei var trygge på at tidlegare Norec-deltakarar har påverka lokalsamfunna sine positivt.

Vi har samla dokumentasjon på kompetanseoverføring og kunnskapsutveksling frå partnerskap som har samarbeidd over lang tid. I 2021 har vi gitt stønad til gjennomføring av tre eksterne prosjektevalueringar, mellom anna av Idrettens Fredskorps i regi av Norges idrettsforbund.

Denne evalueringa identifiserte følgjande: For instruktørar og trenarar frå det sørlege Afrika var motivasjonen for å reise på utveksling nettopp potensialet for å kunne bidra i eigne lokalsamfunn etter at dei kom tilbake. Ifølgje evalueringa har utvekslingsprosjekt gjort organisasjonane i stand til å nå ut til fleire lokalsamfunn på ein betre måte. Evalueringa viste dessutan at når utvekslingsdeltakarar blir plasserte i dei same lokalsamfunna over fleire år, blir idrettsaktiviteten ein integrert del av lokalsamfunnet.

Mål 4: Norec er konsolidert som eit kompetansesenter

Norec har i 2021 innhenta og systematisert kunnskap. På oppdrag frå Norec har NUPI forska på omgrepet «partnerskap»⁴. Funna skal forankrast og formidlast i kurs- og programverksemda til Norec i året som kjem.

Norec har også gjort to interne gjennomgangar: ein av næringslivsporteføljen til Norec og ein av konsekvensen av digitalt samarbeid i partnerskapa. Programavdelinga følger opp funn og anbefalingar.

Norec har formidla kunnskap om utveksling av personale på fire ulike arrangement, og vi har publisert tre saker om utveksling og resultat på nettsider og sosiale medium.

I tillegg har Norec også fått 12 førespurnadar frå internasjonale aktørar og myndigheiter i andre land

³ [Hausten 2021 sende vi ut invitasjonar til 225 tilskotsmottakarar. Av desse svarte 85 på undersøkinga.](#)

⁴ [Study of the Partnership Concept, Lie, Jon Harald Sande, Norwegian Institute of International Affairs \(NUPI\)](#)

gjennom internasjonale nettverk som Forum, UNOSCC og IVCO. Førespurnadane går mellom anna på informasjon om modellen vår, erfaringane våre frå pandemien og arbeidet vårt med sør-sør samarbeid. Vi er også bedt om å bidra inn i tre rapportar.⁵

Dermed har Norec nådd ut både innanfor og utanfor den tradisjonelle bistandssektoren.



Under Arendalsuka 2021 arrangerte Norec og Norad saman ein panelsamtale kalt «En verden i dramatisk endring: Klarer bistanden å omstille seg?» F.v. Panelist Ammal A. Haj (Solidaritetsungdom), Hector Ulloa (SAIH), Bård Vegar Solhjell (Norad), Jan Olav Baarøy (Norec) og moderator Nina Bull Jørgensen (Norad).

4. Vurdering av måloppnåing på særskilte oppdrag

Tildelingsbrevane inneheld også nokre konkrete oppdrag. Nedanfor beskriv vi korleis vi har utført desse oppdraga.

4.1. Frå tildelingsbrevet for 2021, kapittel 3 – særskilte oppdrag for året

4.1.1. Oppdrag 1: utvikle utvekslingsmodular hos multilaterale organisasjonar (AU og UNDP)

Samarbeidet med Den afrikanske union (AU) og FNs utviklingsprogram (UNDP) er forseinka grunna pandemien, men vi har halde kontakten gjennom heile 2021. Vi tar med to former for mogleg samarbeid vidare inn i 2022:

1. Norec vil sjå på moglegheita for å støtte prosjektet African Union Youth Volunteer Corps (AU-YVC).
2. Norec og AU ønsker å sjå på moglegheita for samarbeid om førebuingkurs for unge menneske som skal jobbe i eit anna land.

[5 Oppsummeringsnotat, førespurnader til Norec 2021](#)

4.1.2. Oppdrag 2: utveksling som komponent hos Kunnskapsbanken

Dette oppdraget gjekk ut, jf. etatstyringsmøte i mai 2021.

4.1.3. Oppdrag 3: utarbeide overordna system for risikovurdering av måloppnåing

Norec har gjennomført samtalar med Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ) og hatt ein intern gjennomgang av risikobildet slik verksemda ser det per hausten 2021. Vi har også gjennomført ei samanlikning med Lotteri- og stiftelsestilsynet sitt system for risikostyring.

Dialogen med DFØ har vore nyttig for å finne ut kva nivå ei verksemd av Norec sin størrelse bør legge seg på når det gjeld risikostyring. Målet for Norec er å ha eit risikostyringsverktøy som er lett å bruke, som ikkje er for detaljert, og som klarer å måle risiko av vesentleg karakter. Risikostyringsprosessen følger vanleg plan- og budsjettprosess og skal kunne brukast både internt og i arbeidet opp mot etatstyringa i UD.

4.2. Frå supplerande tildelingsbrev nr. 1, kapittel 2 – oppdrag og føringar

4.2.1. FN-stillingar: rekruttering

Frå 1. april 2021 delegerte departementet ansvaret for forvaltning av rekrutteringsordningane knytte til norske juniorekspertar (JPO), FN-frivillige (UNV) og stipendordninga for FN-praktikantar til Norec.

Norec har etablert eit tverrfagleg team for rekruttering til multilaterale organisasjonar med representantar frå HR, verksemdstyring, kommunikasjon, kurs og analyse. Etter snart fire år i Førde har Norec fått mykje erfaring med hyppige og store rekrutteringsprosessar, spesielt med tanke på å nå riktig målgruppe for dei enkelte stillingane. Desse erfaringane har danna grunnlaget for utvikling av eigne prosedyrar og planar for å lykkast med rekruttering til multilaterale organisasjonar. Norec har også valt å søke samarbeid med og kunnskap hos våre nordiske kollegaer. Vi har mellom anna etablert god kontakt med svenske SIDA for samarbeid om kursing for utreise i løpet av 2022.

4.2.2. Programmet for juniorekspertar (JPO)

Det blei i 2021 utlyst 8 slike stillingar. I tillegg var det planar om å lyse ut 1 stilling i Verdsbanken, men denne blei kansellert grunna interne prosessar i Verdsbanken.

Stillingane hadde jamt over høge søkartal: frå 189 til 22. Norec promoterte stillingane breitt, særleg gjennom sosiale medium som Instagram og Facebook.

ORGANISASJON	TAL SØKARAR	TILSETTING
WFP (Roma)	112	Ja
WFP (Nairobi)	84	Ja
UNICEF – Education Cannot Wait (Genève)	57	Ja
FAO – fiskerisektoren (Roma)	189	Ja
UN Departement for Political Affairs (DPPA) – Beijing-kontoret	22	Ja
Verdsbanken – klima	Trekt	Trekt
UNICEF – kommunikasjon (Lusaka)	94	Ja

4.2.3. Programmet for FN-frivillige (UNV)

12 stillingar blei utlyste gjennom UNV i 2021. 8 av desse enda i tilsetting på første forsøk. 4 stillingar måtte lysast ut på nytt, sidan søkartalet og bakgrunnen til søkarane ikkje var tilfredsstillande. Stillingane blei promoterte på same måte som JPO-stillingane.

4.2.4. Stipend til FN-praktikantar

Vi tok imot og innvilga 10 søknader i 2021. Det låge talet er truleg ein konsekvens av reiserestriksjonane som pandemien har medført.



Første turen utviklingsminister Anne Beathe Tvinneim tok som statsråd var til Norec i Førde. Ho fekk omvisning i bygget, helse på tilsette, og høyre om resultat frå dei ulike internasjonale samarbeida Norec gir tilskot til.

4 STYRING OG KONTROLL I VERKSEMDA

Også i 2021 har drifta av Norec vore prega av pandemi. Samtidig har dette gitt oss rom for å forbetre interne kontrollrutinar. I 2021 har vi fullført gjennomgang og revisjon av alle interne styrande dokument. Vi har tilsett ein økonomikontroller og ein jurist med ansvar for regeletterleving (compliance officer), og vi har etablert eit system for internkontroll.

1. Nulltoleranse for økonomisk misleghald

Norec praktiserer nulltoleranse for økonomisk misleghald ved førebygging, avdekking, undersøking og sanksjonar. Retningslinjene legg vekt på at tilskotsmottakarane har plikt til og ansvar for å etterleve tilskotsavtalane på ein slik måte at dei avverjar økonomisk misleghald.

Varslingsteamet fekk tre meldingar og varsel om mistanke om økonomisk misleghald i 2021, og to i 2020.

2. Likestilling

I Norec jobbar vi 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 faktorane.

2.1. Kort om Norec sine etiske retningslinjer

Arbeidet i Norec er tufta på likeverd, solidaritet og gjensidigheit. Våre etiske prinsipp står i sentrum for desse verdiane. Deltakarar, partnerar og medarbeidarar er alle ambassadørar for Norec, og dei skal opptre i samsvar med desse etiske retningslinjene i arbeidet vårt og i våre relasjonar til andre.

I Norec er vi kulturbevisste. Vi set oss inn i lokale lover og reglar, kulturar og tradisjonar, og vi oppfører oss på ein måte som viser respekt for desse.

I Norec respekterer vi menneske si verdigheit. Gjennom måten vi opptre på, viser vi respekt overfor alle enkeltpersonar, uansett rase, kjønn, religion, hudfarge, nasjonalt eller etnisk opphav, språk, seksuell legning, alder, sosioøkonomisk status, politisk overtyding eller eventuelle andre særtrekk. Vi aksepterer ingen former for trakassering, misbruk eller diskriminering.

Norec tar omsyn til likestilling, ikkje-diskriminering og mangfald i rekrutteringsprosessar, interne retningslinjer om livsfasepolitikk og lønnspolitikk, og gjennom HMT-tiltak.

2.2. Kjønnsbalanse, mellombelse stillingar, deltid og foreldrepermisjon

Norec har ei overvekt av kvinnelege tilsette, og kvinndelen har blitt høgare frå 2020 til 2021. Det er også fleire kvinnelege leiarar enn mannlege leiarar: Fire av fem seksjonsleiarar er kvinner, og éin av to avdelingsdirektørar er kvinne. Den kvinnelege leiarandelen i Norec, inkludert direktør, utgjør heile 62,5 %, og speglar i så måte kjønnsbalansen for verksemda totalt sett.

ÅR	TOTALT	KJØNNSBALANSE		MELLOMBELS TILSETTE			DELTID		FORELDREPERMISJON GJENNOMSNITTLIG TAL VEKER	
		Menn	Kvinner	Totalt	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
2021	57	33 %	67 %	8	5 %	18 %	0 %	5 %	14	20
2020	46	39 %	61 %	5	6 %	14 %	0 %	0 %	0	25

Det er eit mål å ha få mellombels tilsette, men tilsettingane for 2021 vore i tråd med føresegna i statstilsettelova. I løpet av 2021 har Norec hatt åtte tilsette i mellombelse stillingar, og per 31. desember 2021 var fem av desse framleis tilsette. To av dei åtte er traineear, og tre er vikarar for tilsette i foreldrepermisjon. Vidare har to vore tilsette i eit prosjekt som var ferdig ved årsslutt, og éin tilsett er i ei stilling som blir lyst ut som fast.

Det er ein høgare del kvinner enn menn som er mellombels tilsette, og det er berre kvinner i mellombels stilling som jobbar deltid. Alle fast tilsette har fulle stillingar. Med andre ord er det ikkje ufrivillig deltid blant dei fast tilsette.

2.3. Likelønn – lønnsoversikt

Det lokale lønnspoliske dokumentet i Norec er utarbeidd i samarbeid mellom arbeidsgivar og dei tilsette sine organisasjonar. Lønnspolitikken skal vere eit verktøy for å rekruttere, motivere og behalde godt kvalifiserte medarbeidarar med variasjon i alder, kjønn og etnisk bakgrunn. Lønnspolitikken skal bidra til reell likestilling, jf. likestillings- og diskrimineringslova § 6. Lønnspolitikken skal vidare bidra til at alle tilsette i Norec skal ha likeverdige moglegheiter til å få vurdert om det ligg føre grunnlag for lønnsopprykk.

Når det gjeld likelønn, har menn og kvinner på seksjonsleiarnivå tilnærma lik lønn. Dette er ei dreining mot auka likelønn frå 2020 til 2021. Tabellen på neste side viser derimot motsett trend for stillingar på rådgivar- og seniorrådgivarnivå. Denne utviklinga vil bli spelt inn til forhandlingsutvalet i Norec i samband med lokale forhandlingar i 2022.

ÅR	STILLINGS-GRUPPE	TAL TILSETTE	TAL KVINNER	TAL MENN	PROSENT KVINNER	PROSENT MENN	ÅRSLØNN (KVINNER /MENN)
2021	Totalt	44	31	13	70 %	30 %	91 %
2020	Totalt	40	24	16	60 %	40 %	95 %
2021	1060 Avdelingsdirektør	2	1	1	50 %	50 %	Lik lønn
2020	1060 Avdelingsdirektør	2	1	1	50 %	50 %	Tilnærma lik lønn
2021	1211 Seksjonssjef	5	4	1	80 %	20 %	Lik lønn
2020	1211 Seksjonssjef	5	4	1	80 %	20 %	96 %
2021	1364 Seniorrådgivar	11	9	2	82 %	18 %	83 %
2020	1364 Seniorrådgivar	9	7	2	78 %	22 %	84 %
2021	1434 Rådgivar	23	16	7	70 %	30 %	96 %
2020	1434 Rådgivar	23	12	11	52 %	48 %	98 %
2021	1429 Aspirant	2	1	1	50 %	50 %	Lik lønn

Tala i tabellen er oppgitt per 31.12.2021 og 31.12.2020.

(Lønn til direktør er inkludert i totalen. Fordelinga i grupper med under 5 tilsette er ikkje angitt med prosent, men beskriven med ord.)

2.4. Sjukefråvær

ÅR	SJUKEFRÅVÆR TOTALT	EIGENMELDT SJUKEFRÅVÆR	LEGEMELDT SJUKEFRÅVÆR – TOTALT	LEGEMELDT SJUKEFRÅVÆR – MENN	LEGEMELDT SJUKEFRÅVÆR – KVINNER
2021	5,29 %	0,95 %	4,33 %	2,76 %	5,09 %
2020	5,68 %	0,80 %	4,80 %	2,46 %	6,28 %

Det har vore ein liten nedgang på 0,39 prosentpoeng i sjukefråværet frå 2020 til 2021. Sjølv om det har vore ein liten auke i eigenmeldt fråvær, er det positivt at legemeldt fråvær, og dermed langtidsfråvær, har gått ned med rundt eit halvt prosentpoeng. Det er framleis kvinner som står for den største delen av legemeldt fråvær, men her har det vore ein nedgang på over 1 prosentpoeng sidan 2020.

Samanlikna med statleg sektor ligg sjukefråværet i Norec litt over gjennomsnittet, men godt under fråværet i samfunnet generelt.

3. Fellesføringar – inkluderingsdugnaden

3.1. Rekruttering

Rekrutteringsprosedyren i Norec følger arbeidsmiljølova, statstilsettelova og likestillings- og diskrimineringslova.

For å nå målet om at 5 prosent av alle nytilsette skal vere søkarar med nedsett funksjonsevne eller hol i CV-en, har vi i alle våre stillingsutlysingar inkludert følgande tekst om mangfald og inkludering: «Norec legg vekt på mangfald. Vi oppmodar derfor alle som er kvalifiserte, om å søke på stillinga. Dette gjeld uavhengig av kjønn, alder, funksjonsevne, kulturell bakgrunn eller om du har vore borte frå arbeidslivet i periodar.»

I 2021 har vi publisert 9 stillingsutlysingar som vi sjølve har hatt rekrutteringsansvaret for, inkludert ei stilling i WPF (World Food Programme). Tabellen nedanfor viser ei oversikt over søkarar og inkluderingsgrunnlag for desse prosessane.

I tillegg kjem ei utlysing på seksjonsleiarstilling via rekrutteringsbyrå og utlysingar som norske borgarar kan søke på i FN-systemet, men som dei ulike organisasjonane står for utveljinga til.

Norec har gode rutinar og system for å få oversikt over kandidatar med hol i CV-en eller med mangfaldsbakgrunn. Vi kallar alltid inn ein kandidat i kvar gruppe til intervju dersom dei er kvalifiserte for stillinga.

ÅR	KJØNSBALANSE		KJØNSBALANSE		INKLUDERINGSGRUNNLAG		
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Hol i CV	Nedsett funksjonsevne	Ikkje-vestleg innvandrarbakgrunn
2021	159	277	36,5 %	63,5 %	3 %	1,1 %	8,9 %

Stillingane vi rekrutterer til, krev som regel høgare utdanning med relevant erfaring. Vi har hatt mange nyrekrutteringar i 2021, men ingen av dei nytilsette har nedsett funksjonsevne eller hol i CV-en. Vi opplever at vi ikkje får søknader frå kvalifiserte kandidatar i målgruppa for inkluderingsdugnaden.

For at vi likevel skal kunne nå målet om inkludering i statlege verksemdar, skal Norec i 2022 lyse ut ei stilling der det vil vere spesielt rom for fleksibilitet og tilpassing til kandidatar som ikkje kan jobbe i full stilling og må ha tilrettelagde oppgåver eller arbeidssituasjon. Denne stillinga vil vere spesielt retta mot arbeidstakarar som står utanfor arbeidslivet av årsaker omfatta av inkluderingsdugnaden.

3.2. Livsfasepolitikk

Livsfasepolitikken til Norec skal spegle likeverd for tilsette i alle aldersgrupper, og arbeidsstokken skal vere prega av mangfald. I dette ligg det også at vi har fasar i livet med ulike behov, krav, avgrensingar og moglegheiter. Livsfasepolitikken vår støttar opp om at den enkelte skal kunne kombinere privatliv og eit aktivt yrkesliv i størst mogleg grad. Norec skal legge til rette for at dei tilsette får dekt sine behov i ulike livsfasar. Dette omfattar også å motivere dei tilsette til å stå i arbeid hos oss fram til ordinær pensjonsalder.

I Norec har vi lagt vekt på trivselsskapande aktivitetar og sosiale arrangement, både for dei ulike seksjonane og for heile verksemda. Vi oppretta i 2021 ein eigen sosialkomité som har ansvar for å koordinere aktivitetar som både er samlande og inkluderande, og som passar for alle aldersgrupper og funksjonsnivå.

Norec har også mange helsefremmande tiltak for dei tilsette. Alle tilsette har tilbod om trening i arbeidstida. Det er låg terskel for å ta kontakt med bedriftshelsetenesta ved behov. Vi har kvilerom med massasjestol og seng. Dessutan legg vi til rette for bruk av heimekontor, tilrettelagt arbeid, tilpassa arbeidsstasjon og fleksibel arbeidstid.

3.3. Vidare arbeid med likestilling og ikkje-diskriminering

Både internt og eksternt har Norec fokus på likestilling og ikkje-diskriminering, noko som kjem klart fram i våre etiske retningslinjer og i våre verdipar. Som tilsette skal vi alltid opptre i tråd med desse verdipara: Vi skal utfordre og vise respekt, og vi skal vere engasjerte og profesjonelle.

Sjølv om vi har integrert arbeidet for likestilling og ikkje-diskriminering i rekrutteringsprosessar, interne retningslinjer og HMT-tiltak, er det likevel behov for å arbeide meir systematisk med dette temaet. I løpet av 2022 vil Norec derfor starte eit heilskapleg og meir systematisk arbeid basert på metodikken til Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir). På første møte i medbestemmingsutvalet (MBU) i 2022 skal vi legge fram ei sak om organiseringa av dette arbeidet. Formålet er å sikre at vi i framtida fokuserer kontinuerleg på dette, slik lova krev.



Den korte tida meteren ikkje gjaldt hausten 2021 rakk vi gjennomføre ein intern fagdag. Oppmøtet var veldig godt – 35 tilsette, inkludert to i barselpermisjon med tilhøyrande spedbarn. Inspirerande både fagleg og sosialt!

4. Fellesføringar – motverke arbeidslivskriminalitet

Anskaffingar på over 100 000 kroner ekskl. mva. skal gjennomførast i tråd med lov og forskrift om offentlege anskaffingar.

Tilskotsmottakarar pliktar å følge dei etiske retningslinjene våre. Dette inneber mellom anna nulltoleranse for korrupsjon og misleghald. Tilskotsmottakarane pliktar også å følge opp deltakarar med nødvendige dokument som arbeidsløyve og arbeidskontrakt.

Norec gir organisasjonar og deltakarar opplæring i dette temaet. Vi følger opp alle varsel og mistankar om korrupsjon, misleghald eller andre krenkande hendingar. Vidare gjennomfører vi evalueringar på staden hos tilskotsmottakarar. Norec vurderer ulike former for risiko i alle prosjekt, og vi følger opp med tiltak der det er formålstenleg.

5. Sikkerheit og beredskap

Pandemien førte til at Norec også i 2021 fekk prøvd ut prosedyrar for varsling og eigen beredskap i ein reell, utfordrande situasjon. Vi hadde også ein gjennomgang av proaktiv stabsmetodikk for alle involverte i beredskapsorganisasjonen.

Arbeidet med informasjonssikkerheit blei vidareført i 2021. For å heve kunnskapsnivået om digital sikkerheit hos medarbeidarane var det obligatorisk deltaking under sikkerheitsmånaden i regi av Norsk senter for informasjonssikring (NorSIS) i oktober. Dette vil vi gjennomføre kvart år.

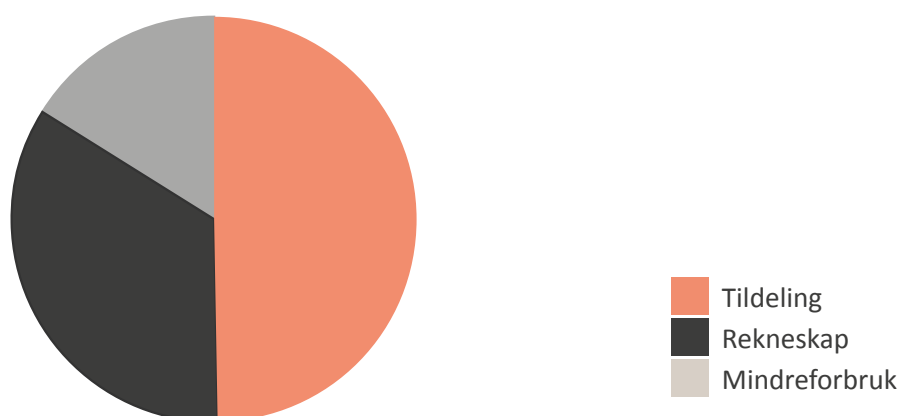
Norec gjennomførte i november dialogmøte med seksjon før førebyggjande sikkerheit. Der diskuterte vi mellom anna analysar av informasjonssikkerheit og rutinar for rapportering frå Norec.



I 2021 flytta vi inn i fine, nyoppussa lokaler i Fjellvegen 9. Endeleg fekk vi nok plass til alle tilsette. Foto: Xform.

6. Kort utgreiing av større avvik mellom tildelt beløp og rekneskapsført beløp

POST 73		
Tildeling	34 000 000	
Rekneskap	23 169 492	68,1 %
Mindreforbruk	10 830 508	



6.1. JPO

I Norec sine prognosar låg det inne utbetalingar på 1,3–1,5 MNOK per år til JPO og 600 000–700 000 NOK for samfinansiering av eit fjerde år. Mange av desse stillingane hadde fornying seint på året. Derfor var det ikkje klart før ved årsslutt kva faktisk forbruk ville bli.

Stillingane ved Verdsbanken stod for hovuddelen av mindreforbruket. Her var det to JPO-ar som venta på fornying for eit tredje år, og to på eit mogleg fjerde år. Ingen av fjerdeårsfornyngane blei aktuelle. I tillegg var det allereie innbetalt midlar for å dekke tredjeåret for dei to andre. Situasjonen ved Verdsbanken står dermed aleine for eit mindreforbruk på 4,4 MNOK.

Resten av mindreforbruket kjem i hovudsak av eit par avsetningar til fjerdeår som ikkje blei realiserte, i tillegg til ei JPO-stilling som blei avslutta etter to år.

Med relativt store ubrukte midlar ute hos organisasjonane blei det bestemt at JPO-stillingane i høvesvis UNICEF og WFP skulle finansierast med midlar som allereie var utbetalte. Denne avgjerda blei tatt på eit tidspunkt der prognosane våre viste at vi kom til å bruke opp budsjettet. Då dei nemnde hendingane oppstod i ettertid, gjekk kostnadene betydeleg ned.

6.2. UNV

Tidleg i 2021 blei det betalt ut 3 MNOK. Deretter kom det ikkje nye førespurnader om midlar. I korrespondanse om nyttilsettingar og forlengingar i løpet av 2021 melde FN tilbake til Norec at det var nok ubrukte midlar til å dekke dei aktuelle stillingane.

6.3. FN-stipend

På grunn av reiserestriksjonar har det vore liten etterspurnad etter slike stipend i 2021. Norec ser at vi burde ha varsla departementet tidlegare om avgjerda om å nytte ubrukte midlar ute hos organisasjonane. At fleire av organisasjonane har fornying av kontraktar på slutten av året, gjer det komplisert å utarbeide prognosar, sidan det er vanskeleg å få klare indikasjonar på fornying tidleg i budsjettåret. Norec vil i kommande budsjettår halde UD hyppigare oppdatert om ubrukte midlar ute hos organisasjonane. Vi vil informere dei om kva handlingsrom dette skaper for eventuell ekstra rekruttering i løpet av året, og kva konsekvensar det har for disponible midlar til rekruttering.

5 VURDERING AV FRAMTIDSUTSIKTER

Etter to år med pandemi er det med meir usikkerheit enn på lenge at vi uttaler oss om framtidsutsikter. La oss derfor dele dei i to: nær framtid og fjern framtid. Med nær framtid meiner vi i denne rapporten dei neste 6 til 18 månadene.

Mange av prosjekta har tilsette og frivillige som aldri har møttest anna enn digitalt. Ønsket om å få jobbe saman, utveksle erfaringar og dele kunnskap er derfor større enn nokon gong. Vi veit også at å møtast fysisk er det aller beste utgangspunktet for gode resultat innan berekraftige globale partnerskap.

Vi trur at utvekslinga vil ta seg opp i nær framtid. Partnerskapa rapporterer at dei vil bygge vidare på det dei har gjort digitalt under pandemien. Dei vil jobbe for enda større grad av kunnskapsdeling for å utvikle næringslivet, organisasjonane og lokalsamfunna.

At vi får stadig meir kunnskap om smitte og smittevern, og at ein så stor del av befolkninga i Noreg er vaksinert, taler for det. Utfordringa er den låge vaksinasjonsgraden i samarbeidsland og kva det vil ha å seie for rekruttering, tryggleik og vidare spreiding av viruset. Det kan gjere det vanskeleg å drive med internasjonalt samarbeid generelt, og utveksling spesielt.

Ser vi så inn i ei fjern framtid, som i denne rapporten vil seie dei neste 5–6 åra, er det andre perspektiv vi må vurdere framtidsutsiktene ut frå.

Det første er klimakrisa. Vil unge menneske reise med fly for å få internasjonal arbeidserfaring? I samarbeidslanda våre vil mange truleg gjere det. Der er det i snitt mykje lågare utslepp per innbyggjar og mange unge som ønsker å reise for å få internasjonal arbeidserfaring. Her heime i Noreg ser mange unge derimot på redusert bruk av fly som eit verkemiddel i kampen mot klimakrisa. Og ære vere dei for det! Dette er ei utvikling vi må følge med på.

Det andre perspektivet på den fjerne framtida er om personar frå Noreg er nysgjerrige på og ønsker å arbeide i andre land. Hos våre naboar i Sverige går langt fleire av dei som begynner som juniorekspertar i FN, vidare til andre stillingar i organisasjonen enn tilfellet er for Noreg. Kvifor det er slik, er eit av spørsmåla vi skal finne ut av det neste året.

Ser vi på verksemdar og internasjonalt samarbeid, er utsiktene for å auke interaksjonen gode. Handel, turisme og internasjonalisering innan utdanning vil auke. Felles for desse næringane, og mange fleire, er relativt kortvarige interaksjonar på tvers av landegrensene. Det vi treng, er folk som reiser og jobbar internasjonalt i partnerskap, og som blir der over tid. Då utviklar ein ei djupare forståing av eigne og felles utfordringar. Ein deler kunnskap og finn berekraftige løysingar saman.

Norec skal i 2022 utvikle vår nye strategi, som vil ha fire utviklingsområde:

1. Vi skal utvikle fleire kanalar for å gi unge menneske internasjonal arbeidserfaring.
2. Kompetansesenteret Norec skal trappe opp analysen og formidlinga av kva som skal til for å gjennomføre berekraftige globale partnerskap.
3. Fleire nordmenn skal jobbe i FN.
4. Norec skal kjempe mot klimakrisa.

Dette skal vi oppnå ved å vere effektive på to måtar: Vi skal få til meir med dei ressursane vi har, og vi skal ta gode strategiske val for å utføre samfunnsoppdraget vårt.

6 ÅRSREKNESKAP 2021

Stadfesting

Årsrekneskapen er levert i tråd med føresegnene om økonomistyring i staten, rundskriv R-115 frå Finansdepartementet og krav frå overordna departement. Årsrekneskapen gir eit dekkande bilde av verksemda sine disponible tildelingar og rekneskapsførte utgifter, inntekter, fordringar og gjeld. Norec fører og rapporterer verksemdsrekneskapen ut frå kontantprinsippet, slik det kjem fram av prinsippnoten til årsrekneskapen. Årsrekneskapen skal gi eit korrekt uttrykk for ressursbruken dette året.

Vurderingar av vesentlege forhold

Underforbruket i 2021 kjem av lågare prosjekt- og kursaktivitet grunna pandemien, samt lågare kostnader enn budsjettet i samband med innreiing av nytt bygg.

Revisjonsordning

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 i 2022.

Førde, 8. mars 2022



Jan Olav Baarøy
Direktør

Prinsippnote til årsrekneskapen

Årsrekneskapen for Norec er utarbeidd etter statens retningslinjer for økonomistyring. Årsrekneskapen er i samsvar med krav i føresegnene punkt 3.4.1, nærmare bestemt i rundskriv R-115 frå Finansdepartementet. Verksemda er omfatta av nettoføringsordninga for budsjettering og rekneskapsføring av meirverdiavgift, i statsforvaltninga gjeldande frå 2015. Oppstilling av løyvingsrapportering og artskontorrapportering tar utgangspunkt i punkt 3.4.2 i føresegnene – dei grunnleggande prinsippa for årsrekneskapen.

Rekneskapen følger kalenderåra

- a) Rekneskapen inneheld alle rapporterte utgifter og inntekter for rekneskapsåret.
- b) Utgifter og inntekter er førte i rekneskapen med brutto beløp tilrettelagde for nettføringsordninga for meirverdiavgift i kapittel 0144.01.
- c) Rekneskapen er utarbeidd i tråd med kontantprinsippet.

Oppstilling av løyvings- og artskontorrapportering er utarbeidd etter dei same prinsippa, men gruppert etter ulike kontoplanar. Prinsippa samsvarer med krava i punkt 3.5 i føresegnene om korleis verksemdene skal rapportere til statsrekneskapen. Sumlinja «Netto rapportert til løyvingsrekneskapen» skal vere lik i dei to oppstillingane.

Norec er knytt til statens konsernkontoordning i Noregs Bank etter krav i punkt 3.7.1 i føresegnene. I ei brutto-budsjettert verksemd blir ikkje likvide midlar tilførte gjennom året, men har ein trekkrett på eigen konsernkonto. Ved slutten av året blir saldoen på den enkelte oppgjerskontoen nullstilt.

Løyvingsrapportering

Løyvingsrapportering viser rekneskapstal som Norec har rapportert til statsrekneskapen. Dei er stilte opp etter dei kapitla og postane i løyvingsrekneskapen som Norec har fullmakt til å disponere. Oppstillinga viser alle finansielle egedelar og forpliktingar Norec står oppført med i statens kapitalrekneskap. Kolonnen for samla tildeling viser kva verksemda har fått stilt til disposisjon i tildelingsbrev og overført frå i fjor, for kvar kombinasjon av kapittel og post.

Artskontorrapportering

I oppstillinga av artskontorrapportering er det ein øvre del som viser kva som er rapportert til statsrekneskapen etter standard kontoplan for statlege verksemdar, og ein nedre del som viser egedelar og gjeld som inngår i mellomvære med statskassa. Artskontorrapporteringa viser rekneskapstal som Norec har rapportert til statsrekneskapen etter standard kontoplan for statlege verksemdar. Norec har ein trekkrett på konsernkonto i Noregs Bank. Tildelingane skal ikkje inntektsførast og blir derfor ikkje viste som inntekter i oppstillinga.

Oppstilling av bevilgningsrapportering 31.12.2021

Utgiftskapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Note	Samlet tildeling*	Regnskap 2021	Merutgift (-) og mindretgift
0140	Utenriksdepartementet	21	Spesielle driftsutgifter		400 000	473 635	-73 635
0144	Norsk senter for utviklingssamarbeid	01	Driftsutgifter		56 145 000	52 696 493	3 448 507
0144	Norsk senter for utviklingssamarbeid	70	Tilskudd		72 262 000	71 484 023	777 977
0171	FNs utviklingsarbeid	73	Internasjonale rekruttering og tilskudd til andre tiltak		34 000 000	23 169 492	10 830 508
1633		01	Nettoordning for mva i staten		0	3 211 096	
Sum utgiftsført					162 807 000	151 034 739	

Inntektskapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst		Samlet tildeling*	Regnskap 2021	Merinntekt og mindreinntekt (-)
5700		72	Arbeidsgiveravgift - inntekt		0	4 088 352	
Sum inntektsført					0	4 088 352	

Netto rapportert til bevilgningsregnskapet

146 946,387

Kapitalkontoer

60092101	Norges Bank KK /innbetalinger					4 686 080	
60092102	Norges Bank KK/utbetalinger					-151 173 874	
701111	Endring i mellomværende med statskassen					-458 592	
Sum rapportert						0	

Beholdninger rapportert til kapitalregnskapet (31.12)

			31.12.2021	31.12.2020	Endring
701111	Mellomværende med statskassen		-2 013 237	-1 554 645	-458 592

* Samlet tildeling skal ikke reduseres med eventuelle avgitte belastningsfullmakter (gjelder både for utgiftskapitler og inntektskapitler). Se note B Forklaring til brukte fullmakter og beregning av mulig overførbart beløp til neste år for nærmere forklaring.

Note A Forklaring av samlet tildeling utgifter

Kapittel og post	Overført fra i fjor	Årets tildelinger	Samlet tildeling
17 173	0	34 000 000	34 000 000
14 470	985 000	71 277 000	72 262 000
14 401	2 606 000	53 539 000	56 145 000
14 021		400 000	400 000

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(-)/ mindreutgiftetter avgitte belastningsfullmakter	Merinntekter / mindreinntekter(-) iht. merinntektsfullmakt	Omdisponering fra post 01 til 45 eller til post 01/21 fra neste års bevilgning	Inn-sparinger(-)	Sum grunnlag for overføring	Maks. overførbart beløp *	Mulig overførbart beløp beregnet av virksomheten
14401	Driftsutgifter	3 448 507		3 448 507				3 448 507	2 676 950	2 676 950
14470	Tilskudd	777 977		777 977				777 977	777 977	777 977
14021	Spesielle driftsutgifter	-73 635		-73 635				-73 635		0
17173	FNs utviklingsarbeid	10 830 508		10 830 508				10 830 508		10 830 508

*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 artskontorrapporteringen 31.12.2021

		2021	2020
Driftsinntekter rapportert til bevilgningsregnskapet			
Innbetalinger fra gebyrer		0	0
Innbetalinger fra tilskudd og overføringer		0	0
Salgs- og leieinnbetalinger	1	0	1 388 175
Andre innbetalinger		0	0
Sum innbetalinger fra drift		0	1 388 175
Driftsutgifter rapportert til bevilgningsregnskapet			
Utbetalinger til lønn	2	33 169 212	31 489 068
Andre utbetalinger til drift	3	15 839 991	21 063 198
Sum utbetalinger til drift		49 009 203	52 552 266
Netto rapporterte driftsutgifter		49 009 203	51 164 091
Investerings- og finansinntekter rapportert til bevilgningsregnskapet			
Innbetaling av finansinntekter		0	0
Sum investerings- og finansinntekter		0	0
Investerings- og finansutgifter rapportert til bevilgningsregnskapet			
Utbetaling til investeringer	5	4 392 142	1 441 081
Utbetaling til kjøp av aksjer		0	0
Utbetaling av finansutgifter	4	2 793	4 906
Sum investerings- og finansutgifter		4 394 935	1 445 987
Netto rapporterte investerings- og finansutgifter		4 394 935	1 445 987
Innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten			
Innbetaling av skatter, avgifter, gebyrer m.m.		0	0
Sum innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten		0	0
Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten			
Utbetalinger av tilskudd og stønader	7	94 419 505	65 212 304
Sum tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten		94 419 505	65 212 304
Inntekter og utgifter rapportert på felleskapitler *			
Gruppelivsforsikring konto 1985 (ref. kap. 5309, inntekt)		0	0
Arbeidsgiveravgift konto 1986 (ref. kap. 5700, inntekt)		4 088 352	3 847 215
Nettoføringsordning for merverdiavgift konto 1987 (ref. kap. 1633, utgift)		3 211 096	2 942 581
Netto rapporterte utgifter på felleskapitler		-877 256	-904 634
Netto rapportert til bevilgningsregnskapet		146 946 387	116 917 749
Oversikt over mellomværende med statskassen **			
		2021	2020
Fordringer på ansatte		0	0
Kontanter		0	0
Bankkontoer med statlige midler utenfor Norges Bank		0	0
Skyldig skattetrekk og andre trekk		-1 318 507	-1 038 812
Skyldige offentlige avgifter		0	0
Avsatt pensjonspremie til Statens pensjonskasse		-696 748	-516 830
Mottatte forskuddsbetalinger		0	0
Lønn (negativ netto, for mye utbetalt lønn m.m)		2 018	467
Differanser på bank og uidentifiserte innbetalinger		0	530
Sum mellomværende med statskassen	8	-2 013 237	-1 554 645

* Andre ev. inntekter/utgifter rapportert på felleskapitler spesifiseres på egne linjer ved behov.

** Spesifiser og legg til linjer ved behov. Se veiledning over hva som skal inngå som en del av mellomværende med statskassen.

Note 1 Innbetalinger fra drift

	31.12.2021	31.12.2020
Innbetalinger fra gebyrer		
Sum innbetalinger fra gebyrer	0	0
Innbetalinger fra tilskudd og overføringer		
Sum innbetalinger fra tilskudd og overføringer	0	0
Salgs- og leieinnbetalinger		
Leieinntekt, avgiftspliktig	0	1 388 175
Sum salgs- og leieinnbetalinger	0	1 388 175
Andre innbetalinger		
Sum andre innbetalinger	0	0
Sum innbetalinger fra drift	0	1 388 175

Note 2 Utbetalinger til lønn

	31.12.2021	31.12.2020
Lønn	27 150 021	25 224 051
Arbeidsgiveravgift	4 088 352	3 847 215
Pensjonsutgifter*	2 863 011	2 926 477
Sykepenger og andre refusjoner (-)	-1 697 661	-1 324 071
Andre ytelser	765 488	815 397
Sum utbetalinger til lønn	33 169 212	31 489 068
Antall utførte årsverk:	36,29	34,81

* Nærmere om pensjonskostnader

Pensjoner kostnadsføres i resultatregnskapet basert på faktisk påløpt premie for regnskapsåret. Premiesats for 2021 er 12,3 prosent. Premiesatsen for 2020 var 14,4 prosent.

Note 3 Andre utbetalinger til drift

Husleie	2 921 224	4 186 852
Vedlikehold egne bygg og anlegg	0	0
Vedlikehold og ombygging av leide lokaler	0	0
Andre utgifter til drift av eiendom og lokaler	810 663	653 079
Reparasjon og vedlikehold av maskiner, utstyr mv.	11 324	0
Mindre utstysanskaffelser	535 906	374 475
Leie av maskiner, inventar og lignende	556 281	1 409 108
Kjøp av konsulenttenester	3 905 502	3 646 897
Kjøp av andre fremmede tjenester	3 580 135	2 602 575
Reiser og diett	493 601	1 101 284
Øvrige driftsutgifter	3 025 355	7 088 928
Sum andre utbetalinger til drift	15 839 991	21 063 198

kr 356 116 som er ført på mindre utstysanskaffelser skulle vært ført på utbetaling til investeringer linje for driftsløsøre, inventar, verktøy og lignende

Note 4 Finansinntekter og finansutgifter

	31.12.2021	31.12.2020
Innbetaling av finansinntekter		
Renteinntekter	0	0
Valutagevinst	0	0
Annen finansinntekt	0	0
Sum innbetaling av finansinntekter	0	0

	31.12.2021	31.12.2020
Utbetaling av finansutgifter		
Renteutgifter	2 793	4 906
Valutatap	0	0
Annen finansutgift	0	0
Sum utbetaling av finansutgifter	2 793	4 906

Note 5 Utbetaling til investeringer og kjøp av aksjer

	31.12.2021	31.12.2020
Utbetaling til investeringer		
Immaterielle eiendeler og lignende	541 705	155 719
Tomter, bygninger og annen fast eiendom	0	0
Infrastruktureiendeler	0	0
Maskiner og transportmidler	0	0
Driftsløsøre, inventar, verktøy og lignende	3 850 436	1 285 361
Sum utbetaling til investeringer	4 392 142	1 441 081

kr 356 116 som er ført på mindre utstyrsanskaffelser skulle vært ført på utbetaling til investeringer linje for driftsløsøre, inventar, verktøy og lignende

Note 6

Note 6 utgår.

Note 7 Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten

	31.12.2021	31.12.2020
Tilskudd til kommuner, Forundersøkelser	650 526	1 893 447
Tilskudd til fylkeskommuner , Forundersøkelser	2 355 998	5 711 201
Tilskudd til ikke-finansielle foretak, Forundersøkelser	17 464 932	8 803 800
Tilskudd til husholdninger, stipender - internasjonale stillinger	422 240	0
Tilskudd til ideelle organisasjoner, Forundersøkelser	42 677 350	17 873 569
Tilskudd til statsforvaltningen, Forundersøkelser	1 603 780	-231 072
Tilskudd FU Sør/Sør	29 244 680	31 161 359
Sum tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten	94 419 505	65 212 304

Note 8 - Forskjellen mellom avregning med statskassen og mellomværende med statskassen

	31.12.2021 Spesifisering av bokført avregning med statskassen	31.12.2021 Spesifisering av rapportert mellomværende med statskassen	Forskjell
Finansielle anleggsmidler			
Investeringer i aksjer og andeler*	0	0	0
Obligasjoner	0	0	0
Sum	0	0	0
Omløpsmidler			
Kundefordringer	0	0	0
Andre fordringer	0	0	0
Bankinnskudd, kontanter og lignende	0	0	0
Sum	0	0	0
Langsiktig gjeld			
Annen langsiktig gjeld	0	0	0
Sum	0	0	0
Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld	-3 387 561	0	-3 387 561
Skyldig skattetrekk	-1 318 507	-1 431 725	113 218
Skyldige offentlige avgifter	0	0	0
Annen kortsiktig gjeld	2 018	-581 512	583 530
Sum	-4 704 050	-2 013 237	-2 690 813
Sum	-4 704 050	-2 013 237	-2 690 813

* Virksomheter som eier finansielle anleggsmidler i form av investeringer i aksjer og selskapsandeler fyller også ut note 8 B

NOR⇌C

Norec
Norsk senter for utvekslingssamarbeid

Postboks 461
6803 Førde

Besøksadresse
Fjellvegen 9
6800 Førde

Tlf: +47 57 99 00 00
www.norec.no
norec@norec.no

Alle foto: Norec