

Strategi for likestilling og mangfold i Nord-Trøndelag

1. Bakgrunn

Fylkestinget vedtok på fylkestinget 8. mars 2007 at det skulle utarbeides strategier for likestilling i Nord-Trøndelag. Samtidig ble det lagt fram noen forslag på områder som fylkestinget ønsket mer fokus på.

For å følge opp fylkestingvedtaket ble det nedsatt en arbeidsgruppe på 4 personer bestående av representanter fra Regional utviklingsavdeling (NTFK), administrasjonsavdelinga (NTFK), landbruksavdelinga hos Fylkesmannen og fra KUN Senter for kunnskap og likestilling som driver regionalt senter for likestilling og mangfold i Nord-Trøndelag.

1.1. *Utgangspunkt*

Til grunn for vårt arbeid ligger en forståelse av at likestillingsarbeid består i å fremme deltakelse, påvirkning og like muligheter for alle, og å arbeide mot diskriminering på grunnlag av kjønn, nasjonalitet, etnisitet, språk, religion, funksjonsevne, seksuell orientering og alder.

En strategi for likestilling handler om hvordan likestillingsarbeidet kan styrkes framover, og omfatter derfor både forslag til organisering, arbeidsmetoder og målsetting for arbeidet. Først presenteres satsingsområder kort, deretter skisseres arbeidsmetoder og organisering. Tilslutt utdypes hovedmål med bakgrunn i en situasjonsbeskrivelse på hvert av satsingsområdene. Ulike indikatorer på likestilling er lagt som vedlegg. Målsettingene gjelder Nord-Trøndelag som fylke; arbeidsmetoder og organisering er fylkeskommunens strategi for å nå disse målene.

Hovedmålene i strategien er med hensikt laget brede, for at arbeidsgruppa, ressursgruppa og samarbeidspartnerne selv kan utforme mer spesifikke mål innenfor områdene som de mener det er behov for å satse på. NTFK vil på bakgrunn av dette utforme egne mål innenfor satsingsområdene.

1.2. *Bakgrunn for valg av målsettinger for likestillingsarbeidet i Nord-Trøndelag*

Nasjonalt

- Likestillingslovens § 1a. krever at Nord-Trøndelag fylkeskommune som en offentlig myndighet skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene på alle samfunnsområder. Som arbeidsgiver er også fylkeskommunen forpliktet til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene innenfor sin virksomhet. Dette innebærer ansvar for å ivareta likestilling som utviklingsaktør, tjenesteprodusent, politisk arena og som arbeidsgiver.

- Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven pålegger fylkeskommunen, på samme måte som likestillingsloven, å hindre diskriminering og sikre tilgjengelighet for funksjonshemmede.
- Handlingsplan for mer likestilling i barnehage og skole, hvor et av hovedmålene er at kjønnsbalanse i valg av utdanning og yrker skal bedres med et spesielt fokus på fag- og yrkesopplæringen og rekruttering av jenter til realfag.
- Handlingsplan for likestilling i landbruket, som har som hovedmålsetting å øke kvinners deltakelse og innflytelse i næringa.
- ”Vendepunkt” Handlingsplan mot vold i nære relasjoner 2008 – 2011, påpeker betydningen av handlingsplaner i kommunene, samarbeid mellom de ulike statlige, kommunale og private partene.

Regionalt

- Fylkestinget vedtok i sak nr. 07/12 av 8.3.2007 å utarbeide strategier for likestilling i Nord-Trøndelag.
- Temamøte om likestilling i Nord-Trøndelag på Stiklestad i januar 2006. (Forslag til tiltak)
- Regionalt utviklingsprogram 2008. (Krav om kjønnsperspektiv og kjønnsbalanse)
- Felles fylkesplan for Sør- og Nord-Trøndelag 2009 – 2012. Kreative Trøndelag, ”Her alt er mulig uansett” (Mennesket – Trøndelags viktigste ressurs, Kap 3 Arbeidskraft – demografiske og samfunnsmessige utfordringer, strategi 1- 5)

2. Nord-Trøndelag fylkeskommunes rolle i likestillingsarbeidet

Nord-Trøndelag fylkeskommune vil fremme likestilling gjennom å integrere kjønns-, likestillings- og mangfoldsperspektivet i sitt ordinære arbeid.

I tillegg skal fylkeskommunen være drivkraft og koordinator for å fremme likestilling og mangfold på spesielle områder som er viktig for det nordtrønderske samfunnet.

Fylkeskommunen som utviklingsaktør skal være en pådriver for likestilling på områdene:

- Oppvekst
- Arbeids- og næringsliv
- Bolyst
- Medvirkning

Situasjonsbeskrivelse og målformuleringer finnes under kapittel 4.

Å jobbe aktivt og målrettet på de skisserte satsingsområdene er viktig for å utvikle Trøndelag som en attraktiv region. Fylkeskommunen, som en regional utviklingsaktør, skal være en drivkraft og koordinator i arbeidet.

Fylkeskommunen bruker Regionalt senter for likestilling og mangfold som støttespiller og faglig ressurs i dette arbeidet.

Fylkeskommunen påtar seg ansvaret for å utarbeide og rullere en felles målsetting for likestilling og mangfold i Nord-Trøndelag i samarbeid med andre viktige samfunnsaktører som Fylkesmannen, NAV, Høgskolen i Nord-Trøndelag, KS, NHO, LO og Nord-Trøndelag barne- og ungdomsråd.

På grunnlag av denne felles målsettingen vil fylkeskommunen utarbeide en intern handlingsplan som rulleres hvert år. Denne skal omhandle både tiltak som fylkeskommunen skal gjennomføre som arbeidsgiver, tjenesteyter og utviklingsaktør. Det forutsettes at alle i partnerskapet gjør det samme.

3. Organisering av likestillings- og mangfoldsarbeid i Nord-Trøndelag

3.1. Organisering i Nord-Trøndelag

Med utgangspunkt i det regionale partnerskapssamarbeidet etableres det en *arbeidsgruppe* for likestilling i Nord-Trøndelag. Regionalt senter for likestilling og mangfold brukes som sekretær i denne gruppen. Arbeidsgruppen har ansvar for:

- Å gjennomføre planleggingsprosesser og legge fram forslag til overordna målsettinger for likestilling og mangfold i Nord-Trøndelag. Målsettingene vedtas av fylkestinget og rulleres en gang pr valgperiode.
- Å legge til rette for at målsettingene for likestilling og mangfold blir kjent, og at det utarbeides og initieres tiltak for å nå dem.
- Å definere særlige innsatsområder for Regionalt senter for likestilling og mangfold.
- Å invitere til ressursamling for likestilling og mangfoldsarbeid en gang pr år.
- Det etableres en *Ressursgruppe*, som vil bestå av ulike representanter fra det offentlige i Nord-Trøndelag, samt organisasjoner som representerer arbeidsgivere og arbeidstakere. Disse vil gjennomføre utviklingsarbeid/prosjekt i egen organisasjon og vil være pådrivere på sine ansvarsområder. Ressursgruppa vil være en mulighet for koordinering, samarbeid, inspirasjon og kunnskapsoppbygging.

3.2. Intern organisering i fylkeskommunen

Fylkesrådet har det overordnede ansvaret for likestilling i Nord-Trøndelag fylkeskommune. Personalavdelingen koordinerer det interne arbeidet, herunder rapportering i hht Likestillingslovens og diskriminerings- og tilgjengelighetslovens aktivitets- og redegjøringsplikt. Den enkelte avdeling har ansvar for arbeidet på sine tjenesteområder. Regional utviklingsavdeling har et særlig ansvar for å ivareta pådriver- og koordineringsfunksjon i det regionale partnerskapsarbeidet.

I tillegg er det også satt i gang et treårig prosjekt; ”Toleranse Nord Trøndelag”, som er en ungdomsstyrt satsing med en overordnet målsetting om: *”Et Nord Trøndelag hvor folk verdsetter og gir rom for menneskelig og kulturell utfoldelse og mangfold som utgangspunkt for trygghet, trivsel og utvikling.”*

4. Mål for likestilling og mangfold i Nord-Trøndelag

Satsingsområder for likestilling i Nord-Trøndelag er oppvekst, arbeidsliv, medvirkning og bolyst. Innenfor disse områdene er det formulert brede målsettinger. Situasjonsbeskrivelsene som følger indikerer hvor samarbeidspartnerne må utarbeide konkrete mål for å kunne oppnå hovedmålene.

4.1. Oppvekst

Hovedmål: En oppvekst i Nord-Trøndelag skal garantere for gode læringsmiljø og muligheter for alle.

Situasjon:

Likestilling i barnehage og grunnsopplæring

Den nasjonale handlingsplanen for likestilling i barnehage og grunnsopplæring 2008 - 2010 prioriterer tre hovedmål:

- Læringsmiljøet i barnehage og grunnsopplæring skal fremme likestilling mellom gutter og jenter.
- Kjønnbalanse i valg av utdanning og yrker skal bedres med et spesielt fokus på fag- og yrkesopplæringen og rekruttering av jenter til realfag.
- Kjønnbalansen blant ansatte i barnehage og grunnsopplæring skal bedres.

Barnehagedekningen i Nord-Trøndelag er god. Noen barnehager har jobbet aktivt med likestilling i barnehagene, de fleste ikke. 7 % av ansatte i nordtrønderske barnehager er menn (Fylkesmannen i Nord-Trøndelag 2008).

Kjønn, mangfold og utdanning

Gutter gjør det dårligere enn jenter i alle fag i skolen, og i alle nordtrønderske kommuner har kvinnene høyere utdanning enn menn.

Statistikk fra SSB forteller at det er en vesentlig forskjell mellom gutter og jenter når det gjelder andelen som faller fra og ikke fullfører videregående utdanning på normert tid

(26 % av guttene, 20 % av jentene). Dette tallet er høyt, og utviklingen viser at tallet har vært stigende etter 1994. Sammenhengen mellom foreldrenes utdanning og gjennomstrømming er også entydig. Jo høyere utdanning foreldrene har, jo større er sjansen for at ungdommen fullfører på normert tid. Nord-Trøndelag er et fylke der befolkningen har relativt lav utdanning, og her er det derfor store utfordringer når det gjelder frafall.

Skolene i Nord-Trøndelag får stadig flere minoritetsspråklige elever. Det viser seg at elever med innvandrerbakgrunn kommer dårligere ut enn etnisk norske ungdommer, nærmere 30 % av disse elevene i 2001-kullet fullførte ikke videregående skole (IMDI).

Tradisjonelle yrkesvalg

Ungdom i Nord-Trøndelag er blant de som tar de mest tradisjonelle yrkesvalgene. Dette er med på å produsere og reprodusere det svært kjønnsdelte arbeidslivet og de tradisjonelle kjønnsrollene i fylket.

4.2. Arbeidsliv

Hovedmål: Nord-Trøndelag skal tilby attraktive og mangfoldige arbeidsplasser.

Situasjon:

Lite mangfold

Det er viktig at arbeidsgiverne i Nord-Trøndelag utnytter de ressursene som finnes her, og er konkurransedyktige i forhold til andre regioner. Arbeidslivet i Nord-Trøndelag er mer kjønnsdelt enn ellers i landet. Dette gjelder både vertikalt (kvinnearbeidsplasser og mannearbeidsplasser) og horisontalt (mennene er i toppledelsen, kvinner har mellomlederstillinger) Innvandrerbefolkningen, og spesielt innvandrerkvinner med ikke-vestlig bakgrunn, møter større og andre barrierer enn menn med samme bakgrunn (Integrerings- og mangfoldsdirektoratet 2007). Funksjonshemmede blir hindret i å ta del i arbeidslivet på grunn av diskriminerende holdninger og mangel på fysisk tilrettelegging (NOU 2005:8 Likeverd og tilgjengelighet).

Høy andel deltidsstillinger

Nord-Trøndelag har en høyere andel deltidsstillinger enn de fleste andre fylker. (SSB 2007) Dette får følger for kvinners arbeidslivstilknytning, arbeidsmiljø og muligheter for økonomisk uavhengighet.

Tradisjonelle fedre

Fedre i Nord-Trøndelag er blant de som tar færrest dager med foreldrepermisjon (NAV 2008). Bedrifter knytter sitt arbeid med likestilling til kvinner og gjør lite for at også menn i tradisjonelle yrker tar omsorgspermisjon og ansvar for egne barn (KUN senter for kunnskap og likestilling 2008).

Mange kvinnelige etablerere, få kvinner med vekstbedrifter

Etableringsfrekvensen i Nord-Trøndelag har vært langt under landsgjennomsnittet. I 2005 hadde Nord-Trøndelag en etableringsfrekvens på 6,8 prosent mens landsgjennomsnittet

var 9,5 prosent (Næringsanalyse Nord-Trøndelag, Telemarksforskning 2008). Andelen kvinner som etablerer egne bedrifter er høyere i Nord-Trøndelag enn i resten av landet. Dette er et resultat av mange års satsing på et variert tilbud av etablererstøtte og opplæring. De kvinnelige etablererne velger tradisjonelt, og finnes i hovedsak innen næringsområder som tradisjonelt er kvinnedominerte. Forskning viser at av 2056 vekstbedrifter i 2004 er det bare 174 (8,4 prosent) bedrifter som har kvinnelig daglig leder.

Lite mangfold i ledelse og styrer

I 2003 var 16 % av nordtrønderske ledere kvinner. Kun 154 (7,5 prosent) styreledere er kvinner.

Det er ingen kvinner blant styremedlemmene i fylkets 3 ASAer. Tidligere undersøkelser¹ viser at 70 % av aksjeselskapene i Nord-Trøndelag ikke har kvinner i sine styrer og kun 10 % av de nordtrønderske aksjeselskapene har en kvinnelige styreleder. Innvandrere har 3,6 prosent av styrerollene i norske aksjeselskap (AS) og allmennaksjeselskap (ASA).

Få kvinner i landbruksnæringa

Nord-Trøndelag et av landets største landbruksfylke og næringa har stor betydning for sysselsetningen i fylket (ca 20 %) Kvinner deltakelse og medvirkning i næringa er for lav. Nord-Trøndelag har lavest kvinneandel blant gårdbrukere som søker produksjonstilskudd og blant de som overtar landbrukseiendommer. Det ser også ut til at det er betydelig mer vanlig i Nord-Trøndelag enn andre steder, at kvinner som benytter odelsretten overlater driften av gården til ektemann/samboer. Kvinner har imidlertid høyere arbeidsinnsats i landbruket (21 %) enn søknad om produksjonstilskudd tilsier (R.Sand, M.Hedlund 2003).

4.3. Medvirkning

Hovedmål: I Nord-Trøndelag skal beslutningsorganer på alle nivå gjenspeile sammensetningen i befolkningen.

Situasjon:

Lite mangfold i politikken

Medvirkning og deltakelse er viktig for bolyst. Kvinner og minoriteter er sterkt underrepresentert i posisjoner som ordførere, rådmenn og komitéledere, men også som aktive deltakere i kommunepolitikken generelt. I gjennomsnitt har nordtrønderske kommuner 39,7 % kvinner i kommunestyrene, andelen varierer fra 23, 5 % i Flatanger til 60 % i Fosnes.

Barn og unges medbestemmelse

Nord-Trøndelag kjennetegnes av at ungdom trekkes aktivt med og har reell medvirkning i utviklingsprosesser. Dette er en bevisst strategi for at ungdom skal ha muligheten til å delta aktivt i samfunns- og næringsutvikling, at de skal ønske å bo og å arbeide i fylket, samtidig som de skal kunne etablere sine bedrifter her (RUP 2008). Det er etablert arenaer

¹ Carlsson, Espen (2003), Kartlegging av kvinners deltakelse i næringslivet i Nord-Trøndelag, NTF-notat 2003:3

hvor barn og unge kan bidra med sitt perspektiv og sine meninger, og det er viktig at også minoritetsgrupper blir representert her.

4.4. Bolyst

Hovedmål: Nord-Trøndelag skal sikre alle innbyggere god livskvalitet som fremmer bolyst og kreativitet.

Situasjon:

Befolkningsutvikling

Trøndelagsregionen som helhet har befolkningstilvekst bl. a gjennom økt innvandring. I Nord-Trøndelag har veksten avtatt de siste årene. De nordligste regionene, Kystgruppen og Indre Namdal er blant regionene med sterkest befolkningsnedgang både i 2005 og i siste fem år.

Det er en polarisering mellom de ulike regionene, befolkningsveksten i de mest sentrale områdene akselererer, mens nedgangen i de utsatte distriktsregionene blir stadig større (Telemarksforskning 2008).

Fra 2005 til 2020 vil andelen eldre i Nord-Trøndelag øke med 47,9 %. Dette gir utfordringer innenfor områder som tilrettelegging av boliger og transport, helse- og omsorg og fritidstilbud (Eldrepolitisk program for Nord-Trøndelag 2004 – 2007).

Innvandringen bidrar til kulturelt, sosialt og etnisk mangfold i befolkningen, og til økt tilgang på arbeidskraft. Erfaring og forskning har vist at arbeid er en nødvendig, men ikke tilstrekkelig betingelse når folk skal velge bosted. Opplevelsen av bolyst og livskvalitet bestemmes av folks subjektive opplevelse av hvordan de har det. Behovene varierer med alder, kjønn og livsfaser, forståelse for ulike befolkningsgruppers preferanser er derfor nødvendig.

Offentlige og private virksomheter i Nord-Trøndelag har en utfordring i å synliggjøre at regionen er et konkurransedyktig bostedsalternativ både når det gjelder den materielle tilbudsstrukturen (samferdsel, arbeidsplasser, tjenester, fysisk miljø m.m.) og de sosiale og kulturelle betingelser. Dette forutsetter et inkluderende og mangfoldig samfunn med toleranse (Felles Fylkesplan 2009 – 2012).

Trygghet

For å skape et trygt samfunn for alle er det viktig å skape toleranse og hindre forhold som mobbing, trakassering, vold, tvang og hatkriminalitet. Undersøkelser viser få geografiske forskjeller i utbredelse av disse ulike formene for vold når levekår tas i betraktning. Noen grupper er mer utsatt enn andre. Dårlig familieøkonomi, rusproblemer blant de voksne i familien samt minoritetsbakgrunn er koplet til økt risiko for barn og unge, både for direkte vold fra foreldre, vitneerfaring og seksuelle overgrep. Jenter er mer utsatt enn gutter.

Når det gjelder mobbing er det flere gutter enn jenter som mobber, og mange jenter blir mobbet av gutter. Det viser seg også at det er litt flere gutter som er mobbeofre (Elevundersøkelsen 2007). Kjønnrelatert mobbing er et utbredt problem i

ungdomsmiljøer hvor jenter og homofile er spesielt utsatt (NOVA Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring 2007).

Vold i nære relasjoner

Vold mot kvinner blir i stor grad utøvd i hjemmet av ektefelle/samboer. Volden har ofte preg av alvorlig mishandling og skjer over lang tid. I henhold til Statistisk sentralbyrås levekårsundersøkelse fra 1997 har ca. 6 % av voksne kvinner i Norge vært utsatt for vold eller trusler. 1 % av kvinnene har vært utsatt for vold fra et *familiemedlem* i løpet av det *siste året*. Det er laget en sentral handlingsplan mot familievold. Denne gir utfordringer til kommunene. Ved å prøve ut ulike samarbeidsformer gjennom prosjekter, kan det utvikles ”nye” modeller for samarbeid på kommunalt plan som sikrer en mer effektivt organisering av den lokale innsatsen. Ved evalueringen av prosjektene bør det vurderes om forsøksmodellene skal videreføres gjennom planer i *alle* kommuner.

Utjevning av levekårsforskjeller, med særlig fokus på bekjempelse av fattigdom og rusproblemer samt arbeid rettet mot de strukturene som gir grobunn for kjønnsrelaterte krenkelser er viktig for å bekjempe kjønnsrelatert vold (NOVA Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring 2007).

VEDLEGG 1 Indikatorer

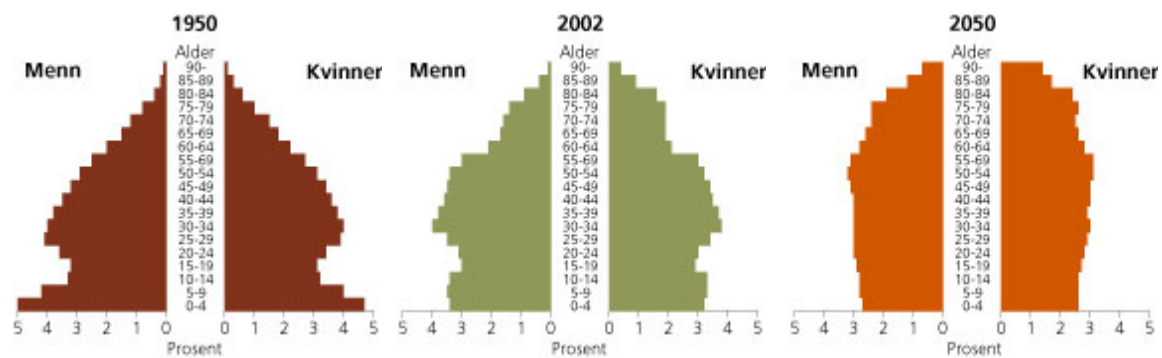
Tabell 1 SSB Likestillingsindeks blant landets kommuner.
Nord-Trøndelag

Navn	Rang	Indeks*	Barne hage dekn 2006	Andel K m/ høy utdanning 2006	Andel M m/ høy utdanning, 2006	Kvinner per 100 menn. 2006	Menn i arbeidsstyrken 2006	Kvinner i arbeidsstyrken. 2006	M lønn	K lønn
Steinkjer	109	2,9	82,2	23,5	19,7	98	83,2	75,5	301 600	206 800
Namsos	2	3,8	84,7	26,3	18	101	83,8	78,8	311 400	218 900
Meråker	374	1,9	100,7	15,7	12,7	90	83,1	74,5	297 600	193 100
Stjørdal	167	2,7	85,7	23,2	19,4	98	85,9	77,5	336 000	213 700
Frosta	292	2,3	79,9	17,6	11,3	94	82,6	73,7	296 100	184 400
Leksvik	168	2,7	87,6	17,6	14,3	97	84,8	74,5	296 600	193 900
Levanger	39	3,3	85,6	31,4	22,8	98	84,6	76,7	314 000	210 700
Verdal	320	2,2	81,7	20,4	14,4	97	84,5	74,1	310 900	189 400
Mosvik	169	2,7	81	19,4	9,8	88	84,3	78,5	263 400	193 500
Verran	409	1,7	81,1	12,3	9,5	92	79,9	67,6	274 500	172 700
Namdalseid	240	2,4	78,3	20,5	10,5	98	82,7	73	274 400	184 200
Inderøy	70	3,1	78,9	27	19,6	100	84,3	76	303 600	203 300
Snåsa	57	3,1	82,8	22,6	12,9	103	83	72,1	269 500	198 200
Lierne	206	2,5	84,3	18,8	10,4	87	83,2	77,8	269 000	190 900
Røyrvik	241	2,4	79,2	18,8	12,2	97	82,1	76,6	274 600	183 700
Namsskogan	110	2,9	80,9	15,1	9	103	87,5	77,6	268 900	189 400
Grong	26	3,3	96,8	22,8	12,3	102	85,4	76,5	287 500	206 500
Høylandet	111	2,9	89,4	24,8	13,3	87	83,2	76,4	296 500	199 400
Overhalla	4	3,7	86,5	23,4	14,9	104	86,5	80,8	304 600	209 000
Fosnes	147	2,8	104	17,8	11	82	78,3	73,4	265 900	179 400
Flatanger	375	1,9	78,3	17,6	10,3	93	81,1	73,1	268 800	183 900
Vikna	321	2,2	88,8	16,7	11,3	93	86,1	76	320 100	203 000
Nærøy	296	2,3	83	15,6	9,8	95	81,5	71,7	285 200	191 000
Leka	207	2,5	66,7	14	7,6	129	80,3	74,4	275 500	171 100

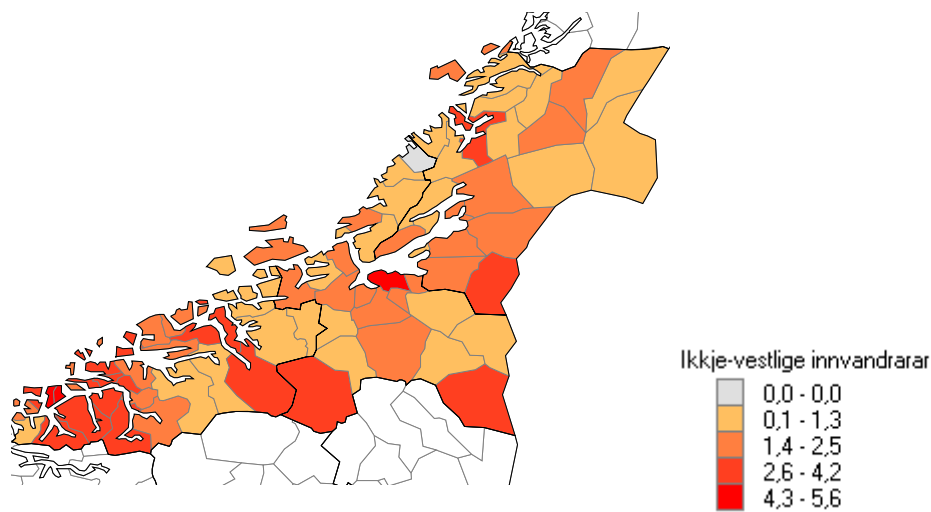
Tabell 2 Valgte representanter i kommunevalget 2007. Andel kvinner i prosent pr kommune

	Andel kvinner
1748 Fosnes	60
1736 Snåsa	57,1
1740 Namsskogan	53,8
1744 Overhalla	47,6
1702 Steinkjer	46,8
1719 Levanger	45,7
1729 Inderøy	44,4
1703 Namsos	43,2
1725 Namdalseid	42,1
1718 Leksvik	40
1743 Høylandet	40
1755 Leka	40
1723 Mosvik	38,4
1717 Frosta	38
1724 Verran	36,8
1742 Grong	35,2
1721 Verdal	34,2
1714 Stjørdal	34,1
1738 Lierne	33,3
1751 Nærøy	33,3
1739 Røyrvik	30,7
1750 Vikna	26
1711 Meråker	23,8
1749 Flatanger	23,5

Figur 1. Folkemengden etter alder og kjønn, registrert og fremskrevet



Figur 2
Midt-Norge etter del ikke-vestlige innvandrere av hele folkemengden



Tabell 3 Sysselsatte personer etter arbeidssted og tid 2007(SSB)

Fylke	1-19 timer pr. uke	20-29 timer pr. uke	30 timer eller mer pr. uke	Totalt	andel	andel
					deltid (under 30 timer)	deltid (under 20 timer)
01 Østfold	25219	11412	81062	117693	31 %	21 %
02 Akershus	47352	16948	174349	238649	27 %	20 %
03 Oslo	75343	20839	325421	421603	23 %	18 %
04 Hedmark	18691	8978	57940	85609	32 %	22 %
05 Oppland	20566	9471	57823	87860	34 %	23 %
06 Buskerud	25056	11374	83340	119770	30 %	21 %
07 Vestfold	23504	9826	70563	103893	32 %	23 %
08 Telemark	17928	8038	51159	77125	34 %	23 %
09 Aust-Agder	11703	5144	30365	47212	36 %	25 %
10 Vest-Agder	21448	8470	54170	84088	36 %	26 %
11 Rogaland	46011	18733	156447	221191	29 %	21 %
12 Hordaland	51926	20063	167889	239878	30 %	22 %
14 Sogn og Fjordane	12317	5504	35943	53764	33 %	23 %
15 Møre og Romsdal	27318	11840	85937	125095	31 %	22 %
16 Sør-Trøndelag	33526	12828	105715	152069	30 %	22 %
17 Nord-Trøndelag	15172	6739	38950	60861	36 %	25 %
18 Nordland	25820	9702	78966	114488	31 %	23 %
19 Troms Romsa	17966	5732	55648	79346	30 %	23 %
20 Finnmark Finnmarku	8441	2420	25350	36211	30 %	23 %
Totalt	525307	204061	1737037	2466405	30 %	21 %