



INFORMASJONS- OG DRØFTINGSMØTE

Møtedato/tid: 10.12 2025/ 09.00-13.00
Møtested: Fylkeshuset, Bjørk
Møteleder: Vemund Jensen
Referent: Linda Jacobsen

Til stede:

Fagforeningene: HTV

Eskil Berggren/Utdanningsforbundet,
Ingrid Næser/Utdanningsforbundet,
Atle Oanes/Utdanningsforbundet,
Sheila Vaage Benestad/Utdanningsforbundet
Ingvild Paulsen/Samfunnsviterne,
Bård Andreas Lassen/Naturviterne,
Kent Inge Buli Gutvik/Juristene,
Tomas Almås/Forskerforbundet,
Marit Eivindson/Norsk lektorlag,
Gunn S. Omland Egeland/Delta,
Wenche Grov/Fagforbundet,
Andreas Förster/Tannlegeforeningen
Kurt Ivan Rasmussen/SL
Lena Mjåland/Psykologforeningen
Anne Berit Bjønnum/Tekna
Vilhelm Lunde Holme/ Econa
Inger Samnøy/Norsk Tannpleierforening
Ida Blålid/ Parat

Arbeidsgiver:

Arly Hauge/fylkesdirektør Utdanning,
Knut Lindland/ fylkesdirektør Organisasjon og tannhelse
Tone Thorstensen / avdelingsleder HR
Gisle Arctander Hovdenak /rådgiver Opplæring i skole
Gro Pedersen/rådgiver inntak og dimensjonering
Paul-Otto Henriksen/rådgiver Bygg og eiendom

Nr	Saker	Sakstype
110-25	Godkjenning av innkalling og saksliste Utdanningsforbundet: <ul style="list-style-type: none">• Sak 115-25 står som informasjonssak, mener dette formelt sett bør være en drøftingssak.• To saker til eventuelt:<ul style="list-style-type: none">○ Spørsmål til oppfølging av gjeldende veileder SFS 2213.○ Spørsmål om klagebehandling. Innkalling og saksliste godkjent.	
111-25	Godkjenning av referat	



	<p>Alle endringsforslag er tatt inn. Referatet godkjent.</p>	
114-25	<p>Overgangen fra delprosess 2 til linjen og videreføring av stram bemanningsstyring/ansettelsesstopp. Tone Thorstensen informerte om Overgangen fra delprosess 2 til linjen.</p> <p>Delprosess 2 er avsluttet og oppgavene derfra er lagt inn i det ordinære styringshierarkiet, i linja.</p> <p>Utdanningsforbundet: Stiller spørsmål ved arbeidsgivers optimisme når det gjelder alt KI skal løse, og påpeker at KI-generert språk i sakspapirer tidvis er preget av uklarheter og floskler, og minner om at Agder fk har som målsetting å bruke klart språk.</p> <p>Lektorlaget spør hvorfor det står at det er igangsetting av «utvalgte» tjenesteområder? Arbeidsgiver svarer at KI skal brukes som et verktøy, men at det er strenge restriksjoner knyttet til bruken. Ellers er det ikke definert noen «utvalgte» tjenesteområder, så «utvalgte» kan strykes.</p> <p>Arbeidsgiver orienterte videre om videreføring av stram bemanningsstyring/ansettelsesstopp. Vi viderefører perioden med ansettelsesstopp i fylkesadministrasjonen ut april måned 2026, hvilket betyr at vi ikke ansetter nye medarbeidere. Det blir ny vurdering før påske om denne skal videreføres til sommeren 2026.</p> <p>Fagforbundet støtter videreføring av ansettelsesstopp, men spør om vil bli drøftet før det blir avsluttet? Utdanningsforbundet stiller spørsmål ved om man bør være så kategorisk som å si at «vikarer og midlertidige ansatte» ikke har anledning til å søke på interne stillinger, og spør om noen risikerer en omplassering mot sin vilje, fordi arbeidsgiver mener at vedkommende trengs på et annet område? Vil det da være en endringsoppsigelse?</p> <p>Arbeidsgiver bekrefter at det blir nye drøftinger, før man vurderer å avslutte ansettelsesstoppen. Arbeidsgiver understreker at man har anledning til å utvide vikariater, men vikarer og midlertidige ansatte blir ikke vurdert der det er snakk om faste stillinger. Noen ansatte har på grunn av omstillingen fått endringer. Så langt har vi ikke måttet flytte noen mot sin vilje, og vi håper å ikke komme dit. Det er siste utvei.</p>	Informasjon
115-25	<p>Ramme og veiledning for oppfølging av personalsaker Tone Thorstensen informerte.</p> <p>Veiledningen, som foreligger, er ment som et verktøy til ledere i personalsaker. De tillitsvalgte har etterspurt: «hva når ledere ikke fungerer?» Det er sett på tiltakene i veiledningen og disse gjelder også for ledere. Dette er nå presisert i dokumentet at dette gjelder medarbeidere og ledere. Utdanningsforbundet er fornøyd med at denne presiseringen kommer som en</p>	Informasjon



	oppfølging av 1.5-møte i januar.	
112-25	<p>Revidering-Retningslinjer for praktisering av medbestemmelse i Agder fylkeskommune Vemund Jensen orienterte.</p> <p>Hensikten med disse retningslinjene er å lage gode og forutsigbare rammer for å skape et best mulig samarbeid mellom partene på alle nivåer i Agder fylkeskommune. Dokumentet ble laget ved sammenslåingen, på samme vis som i år, først gjennom en partssammensatt arbeidsgruppe før det kom til drøfting. Arbeidsgiver gikk gjennom endringene i dokumentet. Avslutningsvis ble det understreket at hvis det er nødvendig å gjøre endringer på virksomheten Tannhelse ift medbestemmelse, som ikke er innenfor disse retningslinjene som bestemmes her, må retningslinjene revideres.</p> <p>De fellestillitsvalgte har følgende kommentar til de reviderte retningslinjene for medbestemmelse:</p> <ul style="list-style-type: none">• Vi er godt fornøyde med prosessen og arbeidet i arbeidsgruppa.• Retningslinjene er blitt tydeligere, og det er vi fornøyde med.• Vi er uenige i at innslagspunktet for å få tillitsvalgt nr 3 i en hovedsammenslutning endres fra 1150 til 1250 medlemmer. Det betyr at hovedsammenslutningene får til sammen ca 22 % mindre frikjøp. De hovedtillitsvalgte mener dette er feil vei å gå. Velfungerende og smidige systemer for medbestemmelse er aller viktigst i omstillingsprosesser. Agder fylkeskommune går inn i krevende tider med blant annet økte renteutgifter, synkende elevtall, endringer i skolestruktur og ny opplæringslov som vil generere mange omstillingsprosesser. I tillegg kommer oppbyggingen av en ny tannklinikkstruktur. Det vil skape et økende behov for god samhandling mellom arbeidsgiver og de hovedtillitsvalgte. Tilstrekkelig med ressurser vil da være en forutsetning for å kunne utøve medbestemmelse etter Hovedavtalen.• Vi er uenige i formuleringen «I forbindelse med større omstillinger/prosjekter skal behovet for ytterligere frikjøp av tillitsvalgtressurser på virksomhetsnivå drøftes på virksomhetsnivå.» Vi mener at denne drøftingen bør foregå på fylkesnivå. Begrunnelsen er at når man vedtar omstillinger på fylkesnivå, så bør man også drøfte økt behov for frikjøp på fylkesnivå, slik at det ikke blir opp til virksomhetene å sette av ressurser til omstillingsprosessene <p>Tannlegeforeningen peker på et sitat fra HA som gjengis i dokumentet og at sitatet er ufullstendig. Teksten må lyde: «Den enkelte arbeidstakerorganisasjon har rett til tillitsvalgte i forhold til fylkeskommunens geografiske spredning samt styrings- og organisasjonsstruktur» .</p> <p>I dokumentet står det lite om antall tillitsvalgte på virksomhetsnivå, kun om frikjøp. Det bør drøftes særskilt hvordan man organiserer tillitsvalgtordningen for Tannhelsetjenesten.</p> <p>Tannhelsetjenesten med fremover 13 selvstendige enheter spredt over hele fylkeskommunen kan ikke sammenlignes med en videregående skole på en, unntaksvis to, geografiske lokasjoner. Å likestille tannhelsetjenesten med en videregående skole er en grunnleggende feil.</p>	Drøfting



	<p>Begrepet «Arbeidsplassstillitsvalgt (ATV)» må defineres, dette er et begrep som ikke er forankret i Hovedavtalen.</p> <p>NTF foreslår at nest siste setningen under del 2: « Ved virksomheter med to eller flere lokasjoner, kan partene på virksomhetsnivå, gjennom drøfting, avtale økt frikjøp» tilføyes med «<i>antall tillitsvalgte og struktur for medbestemmelsen</i>».</p> <p>Retningslinjene er ikke tilpasset de faktiske forholdene i tannhelsetjenesten. Det er behov for å drøfte både medbestemmelsesstrukturen, antall tillitsvalgte og frikjøp i tannhelsetjenesten særskilt. Fremlagt dokument fremstår som låst og gir dermed lite åpning for tilpassing til de faktiske forholdene.</p> <p>Lektorlaget spør om telledato 1.mars også gjelder frikjøp på virksomhetene og om fagforeninger uten tillitsvalgt på telledato har rett på frikjøp ved valg av tillitsvalgt på et senere tidspunkt.</p> <p>NITO spør om HTV har rett til overtid, for eksempel når frikjøpsprosenten er 30 % og ordinær jobb er på 70 %.</p> <p>Arbeidsgiver forteller at vi skal i gang med et arbeid vedrørende medbestemmelse på Tannhelse. Dersom vi i prosessen på Tannhelse finner ut at det er nødvendig med endringer, som ikke er i tråd med dette dokumentet, vil vi gå tilbake og revidere dette dokumentet.</p> <p>Arbeidsgiver bekrefter at telledato på virksomhetsnivå er 1. mars. De bekrefter i tillegg at fagforeninger som velger tillitsvalgt etter telledato også har rett på frikjøp.</p> <p>Arbeidsgiver bekrefter at HTV som er delvis frikjøpt har rett på overtidsbetaling. Arbeidsgiver bekrefter også at dette ikke er nytt, men er en formalisering av allerede praktiserende avtale. Begge momenter står i dokumentet.</p> <p><u>Konklusjon:</u> Saken anses som ferdig drøftet.</p>	
113-25	<p>Tjenesteansvarlig renhold Vemund Jensen presenterte saken.</p> <p>Arbeidsgiver gjennomgikk prosessen som har ledet frem til at vi gjør endringen i vedlegg 3 av lokal lønnspolitikk. Renholdslederne våre har blant annet vært innplassert i flere ulike stillingskoder, vi har ikke hatt oversikt over hvem som har disse stillingene på de ulike skolene, vi har sikret alle som skal ha særaldersgrense dette og vi har fått oversikt over lønningene til alle i gruppa. For fremtiden fylles det inn «Tjenesteleder renhold» i feltet «stillingsbetegnelse» i HR-portalen, alle tjenesteledere renhold som driver med renhold i 50 % eller mer av stillingen sin skal innplasseres i stillingskoden «Renholdsoperatør (698602)». I tillegg er det opprettet veiledende lønnsrammer for stillingene, slik at vi unngår store lønnskjevheter. At vi har omdøpt «Renholdsleder» til «Tjenesteansvarlig renhold» er for å tydeliggjøre at de ikke har personalansvar.</p> <p>Dette har vært en prosess, der fagforeningene som organiserer disse, Fagforbundet, Delta og Skolenes Landsforbund, har vært tett involvert, både uformelt og gjennom en arbeidsgruppe.</p>	Drøfting



	<p>Endringene som gjennomføres i vedlegg 3 i lønnspolitikken er:</p> <ul style="list-style-type: none">- Vi fjerner «arbeidsleder med særaldersgrense»- Vi fjerner «fagleder skole» og overføre de som står i denne stillingskoden til «fagleder» <p>Skolelederforbundet spør om «Fagleder skole» vil beholdes. Lektorlaget spør om hvem som er fagledere nå. Tannlegeforeningen spør om fagleder betyr at det er et ekstra ledernivå og om dette vil kunne bli aktuelt for andre områder.</p> <p>Arbeidsgiver svarer at det er ingen tariffmessig forskjell på «fagleder» og «fagleder skole», de har fastsatt samme lønnsutvikling i Hovedtariffavtalen, derfor fjerner vi stillingskoden «Fagleder skole». Det er tre fagledere skole på Tangen i dag, og i tillegg en ansatt på Fagskolen.</p> <p>Arbeidsgiver: Der er 1 fagleder i dag, og 4-5 fagleder skole.</p> <p>Arbeidsgiver: Det er nettopp derfor vi bruker «tjenesteansvarlig». Dette kan brukes på andre områder.</p> <p><u>Konklusjon:</u> Saken anses som ferdig drøftet.</p>	
105-25	<p>Prosess standardisering av renhold Paul-Otto Henriksen presenterte saken.</p> <p>Det ble lagt frem forslag til mandat for konseptfasen og vurderinger rundt samordning/standardisering av renholdstjenesten. Det ble bestemt at det nedsettes en arbeidsgruppe for å vurdere muligheter for samordning og/eller standardisering av renholdstjenesten i Agder fylkeskommune. Arbeidsgiver ber om ansattrepresentant til arbeidsgruppe.</p> <p>Utdanningsforbundet: Det er flott at det planlegges for å sikre like rammer for kompetanseheving, arbeidstøy og digitale verktøy for renholderne. Samtidig ønsker vi i Utdanningsforbundet å understreke viktigheten av at effektiv ressursbruk og riktige økonomiske rammer ikke må gå på bekostning av renholdernes trivsel og den viktige jobben renholderne gjør ved skolene både som renholdere og ved å være voksne i laget rundt eleven. Spesielt er vi skeptiske til forslaget om at renholderne ikke skal være tilsatt ved en fast virksomhet. Vi oppfordrer sterkt til at man undersøker hvilke oppgaver renholderne utfører ved virksomhetene i dag, slik at vi ikke mister mer enn vi sparer i denne effektivitetsprosessen. Vi har spurt våre tillitsvalgte ute på skolene hva de tenker om saken, og jeg vil gjerne presentere deres betraktninger før arbeidsgruppa starter sitt arbeid:</p> <p>Aller først: Renholderne er dyktige i jobben sin og har lokalkunnskap om renhold på sin skole. De er eksperter på hvilke teknikker som må brukes når ulike deler av skolen skal renholdes. Til dels er renholderne eksperter på sine avdelinger ved skolen. Spesielt på laboratorier og i verksteder må man ha lokalkunnskap for å drive riktig renhold.</p> <p>Å være ansatt ved én fast virksomhet er også viktig for ansattes trivsel. Opplevelsen av å være en del av et arbeidsmiljø er viktig for å trives på jobb. Å ha tilhørighet til en fast arbeidsplass med faste kolleger – renholdere og andre ved</p>	Drøfting



	<p>virksomheten – bidrar til økt trivsel og dermed økt arbeidsnærvær. En annen årsak til ønsket om å beholde renholderen som ansatte ved virksomhetene er at renholderne ikke bare er renholdere. De har en viktig rolle ved Agders skoler i arbeidet for å få alle elever til å fullføre og bestå. De er der elevene er, blir kjent med dem og bidrar til at elevene opplever seg sett. De spiller en sentral rolle i det vi kaller «laget rundt eleven». Renholderne har øyne som ser elevene som sliter. De ser de som gjemmer seg bort i hjørner og som på andre måter har en oppførsel som viser at de trenger å fanges opp. Renholderne snakker med dem som trenger det og bidrar til at elever settes i kontakt med skolehelsetjenesten, med rådgiver eller andre som kan følge dem opp videre. Det kan med andre ord koste oss dyrt å spare penger på at renholderne bare skal drive med renhold. I Agder-sammenslåingen ble det satt ned en arbeidsgruppe som jobbet med standardisering av renholdstjenester, og både LO og Utdanningsforbundet var med i arbeidsgruppen. Den gang ble prosessen stoppet bl.a. fordi skolene hadde bygd opp sine tjenester i tråd med sitt behov for at renholdere bidro i kantiner og var en del av «miljøteam» osv. Dette var bra både for skolen og renholderne. Dette bør ikke kastes på båten.</p> <p>Fagforbundet: Vi mener at det er noen mangler i mandatet slik det foreligger nå. På mål for fremtidig organisering fremheves det kun økonomisk effektivitet, kvalitet på tjenesten, utvikling, innovasjon og økt samarbeid på tvers av virksomhetene. Vi frykter at disse målene kan gjøre at man ser bort fra de ekstra oppgavene renholderne gjør blant annet på skolene som er viktige for skolens drift og elevene. Vi frykter også at disse målene kan føre til at man ser bort fra arbeidsmiljøet til denne ansattgruppen, og et godt arbeidsmiljø er som alle vet viktig for å opprettholde god kvalitet og ikke minst den økonomiske effektiviteten. Vi ber derfor om at man får to til mål, og det er: Sikre at ekstraoppgavene renholderne gjør i dag ivaretas og ivareta et godt arbeidsmiljø for de ansatte. For vår del er det viktig at alle fylkeskommunale bygg blir rengjort av fylkeskommunale ansatte. Vi ber om at man også ser på dette.</p> <p>Slik vi ser det fungerer det godt slik det er i dag med at de tilhører den enkelte virksomhet, vi forventer derfor at man kjører en åpen prosess som også er åpen for å ikke endre dagens organisering nevneverdig dersom den viser seg å være den beste. Avslutningsvis vil vi påpeke at det er viktig at man ikke gjør samme feil som man gjorde med byggdrifterne. Der falt flere oppgaver mellom stolene og det er fremdeles uklart hvem som har ansvar for enkelte av oppgavene.</p> <p>Utdanningsforbundet støtter Fagforbundets innspill vedrørende byggdrifterne og mener man må evaluere hvordan organiseringen av byggdrifterne har fungert, før man kopierer modellen.</p> <p>Skolelederforbundet støtter det meste som er sagt av Utdanningsforbundet og ønsker også en evaluering av organiseringen av byggdrifterne.</p> <p><u>Konklusjon:</u> Arbeidsgiver og arbeidsgruppen tar med innspill inn i det videre arbeidet..</p>	
116-25	<p>ITO i InSchool Gro Pedersen presenterte saken.</p> <p>Ny modul gir systemstøtte for individuelt tilrettelagt opplæring (ITO) og erstatter dagens rutiner for blant annet søknad om tilrettelegging, saksbehandling og</p>	Drøfting



	<p>enkeltvedtak. Dette er en del av en kontraktfestet leveranse for InSchool, som skal sikre bedre kvalitet og sporbarhet i ITO-arbeidet, sikre effektiv og helhetlig administrasjon og støtte lovpålagte krav om dokumentasjon og tilrettelegging.</p> <p>Pedersen presentere en tidslinje for arbeidet her lokalt:</p> <ul style="list-style-type: none">• Mai: Info på ID-møte ✓• Aug: Løsning teknisk lansert ✓• 18. nov: Info til rektorene (epost) ✓• 21. nov: Info til skolelederne (skoleledermøte) ✓• 21. nov: Bestilling til InSchool-ansvarlige ✓• 10. des: Informasjons- og drøftingsmøte med HTV• 12. des: Info til rådgivere <p>Løsningen er helt eller delvis tatt i bruk i flere fylker. Det planlegges å ta i bruk systemet i Agder fylkeskommune, men ikke for HT-elever, da systemet ikke er godt nok tilpasset HT. Egen funksjonalitet for HT kommer.</p> <p>Det foreslås superbrukere ved hver skole, ITO-ansvarlige og InSchool-ansvarlige. Opplæring vil organiseres fysisk og digitalt.</p> <p>Sakkyndig vurdering vil fremdeles legges i 360, og lærerne må nå gå inn der, men vi risikovurderer muligheten for å legge sakkyndig vurdering i InSchool, slik at lærere skal slippe å forholde seg til to systemer.</p> <p>Utdanningsforbundet spør om det er satt av ekstra tid til at lærerne skal lære å bruke dette. De mener det bør avklares noe om forventet tidsbruk. Så spør de også om hvorfor ikke PP-tjenesten med her, for eksempel henvisninger til PP-tjenesten, hvorfor skal ikke dett gå til foresatte?</p> <p>Arbeidsgiver svarer at det er tenkt at opplæring skal foregå i februar og at superbrukere tar opplæringen videre. Det blir opplæring når lærer har behov for det. Det blir også laget videoer som kan brukes til opplæring. Henvisninger til PP-tjenesten er ikke en del av bestillingen fra fylkene, og dersom det skal gå til foresatte, må det foreligge et samtykke fra den enkelte elev.</p> <p>Lektorlaget synes det er uheldig at ikke P360 forsvinner fra lærernes områder for innhenting av opplysningsinnhenting, noe Skolelederforbundet støtter Lektorlaget i.</p> <p><u>Konklusjon:</u> Arbeidsgiver tar med seg innspillene i det videre arbeidet. Saken anses som ferdig drøftet.</p>	
109-25	<p>Tilskuddsordning for kollektiv kompetanseutvikling Gisle Arctander Hovdenak presenterte saken.</p> <p>Det har vært jobbet mye med forskriften og den nye tilskuddsordningen. Det skal etableres et samarbeidsforum, og samarbeidsforumets rolle, fylkeskommunens rolle og skolens rolle vil ses på. Overgangen fra gammel ordning til ny ordning er også noe de som jobber tett på skolene har påpekt må løses.</p> <p>Arbeidsgiver ber om tilslutning til et av følgende alternativer:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Etablere en foreløpig arbeidsgruppe på fylkesnivå – fram til arbeidet	Drøfting



	<p>etter ny forskrift starter. Gruppen settes sammen slik at den involverer parter som til nå har vært med i arbeidet med dekom-p-s og dekom-p y.</p> <p>2. Videreføre arbeidsgruppene for de to ordningene med deres nåværende ansvar.</p> <p><u>Innspill fra organisasjonene:</u> Utdanningsforbundet, Fagforbundet, Lektorlaget og Delta støtter ordning 1.</p> <p>Lektorlaget spiller i tillegg inn at det bør være med en fra hver hovedsammenslutning i arbeidsgruppa. Utdanningsforbundet påpeker viktigheten av å kartlegge kompetansebehov blant ansatte og mener at det bør jobbes med dette parallelt.</p> <p><u>Konklusjon:</u> Vi går for alternativ 1. Arbeidsgiveren svarer at det er en avveining hvor mange det er en fordel å ha med i en arbeidsgruppe, så Lektorlagets innspill må arbeidsgiver få tenke over.</p> <p>Rammer for ny ordning med kollektiv kompetanseutvikling: Når tilskuddsordningen nå blir ny, åpner det for å se på ansvar, oppgaver, tildelingskriterier og kjennetegn på måloppnåelse med et nytt blikk. Det er viktig at fylkeskommunen legger til rette for at alle involverte parter kjenner ordningen og intensjonen bak den.</p> <p>Spesielt to av tildelingskriteriene er sentrale å ta hensyn til i en ny ordning:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Midlene skal brukes til kompetanseutviklingstiltak som styrker profesjonelle læringsfellesskap i og mellom videregående skoler og lærebedrifter.2. Tiltakene skal være forankret i lokalt definerte behov basert på en samlet vurdering av kompetansebehov. Vurderingen skal være basert på inkluderende prosesser med videregående skoler og lærebedrifter. <p>Fylkeskommunen og samarbeidsforum må sikre at nødvendige prosesser finner sted, slik at kompetansebehov som meldes inn i ordningen kommer fra profesjonsfellesskapet ved skolene.</p> <p>Utdanningsforbundet sier det er behov for å definere klarere grunnlaget for hvorfor en søker, når en søknad skrives er det ofte «den gode ideen» fremfor et «helhetlig vurdert behov» ved skolen det baseres på. Det er viktig at det også forankres, slik at det blir satt av tid til dette i personalet. Det vil også være en fordel å få inn arbeidet med dette i et årshjul for rektorene.</p> <p>Arbeidsgiver svarer at vi vil jobbe med å innlemme de tilskuddsordninger som finnes i de satsinger som skolene allerede har. Så er jobben med å finne løsninger for tilskuddsordningen for kollektiv kompetanseutvikling i videregående opplæring komplisert. Det må arbeides videre i arbeidsgrupper og saken må opp igjen i ID-møtet på et senere tidspunkt.</p>	
117-25	<p>Helse og oppvekst på Vågsbygd – overtallighet Arly Hauge presenterte saken.</p> <p>Fra skoleåret 26/27 flyttes all undervisning på HO fra KKG vgs til Vågsbygd vgs Saken omhandler overføring av personal fra KKG til Vågsbygd vgs som</p>	Drøfting



	<p>konsekvens av flyttingen av HO. Det er i den politiske saken lagt til grunn at programområde, elever og ansatte flyttes. Selv om flyttingen skjer innenfor samme arbeidsgiver, legges prinsippene om virksomhetsoverdragelse til grunn med de rettigheter og vern som ligger til dette.</p> <p>Vi overfører alle programfaglærere fra KKG til Vågsbygd. Dette gjelder også leder for programområdet. I tillegg flytter inntil fire fellesfaglærere. Man legger til grunn fellesfag-behovet som er knyttet til HO.</p> <p>Kriteriene for utvelgelse er frivillighet, så langt som mulig. Deretter følges prinsippene i overtallighetsreglementet.</p> <p>Vi er kjent med at begge skolene per i dag vil melde overtallighet på fellesfaglærere for kommende skoleår, og det kompliserer overføringen av fellesfaglærerne. Dette legger vi ikke til grunn som del av saken - her legges overtallighetsreglementet til grunn og her vil hver skole være en utvalgskrets.</p> <p>Arbeidsgiver ber om innspill på:</p> <ul style="list-style-type: none">- Om at prinsippene for virksomhetsovertagelse anvendes.- Håndtering av frivillighet- Samordning mellom flytting og overtallighetsvurdering.- Informasjon og medvirkning i prosessen <p>Etter Utdanningsforbundets syn må overtallighetsreglementet legges til grunn for behandling av overtallighet. I saksframlegget til drøftingsmøtet vises det til utdrag fra fylkestingssak 10.12.2024: «Når det gjelder ansatte er det viktig å allerede nå være tydelige på at en flytting innebærer at ansatte følger med over til ny skole.» Dette sitatet er ikke en del av det politiske vedtaket, men en del av saksframlegget i den politiske saken som ble behandla i desember 2024. Det bygger igjen på formuleringer om mulige løsninger i drøftingsmøtet november 2024, men da var ikke bestemmelsene i overtallighetsreglementet en del av vurderingene, og det ble ikke konkludert.</p> <p>Utdanningsforbundet gjenga sitater fra overtallighetsreglementet som viser at overtallighet som skyldes endringer og reduksjon i opplæringstilbud skal behandles i tråd med reglementet. Til slutt avviste Utdanningsforbundet arbeidsgivers tilnærming som sier at flytting av et tilbud kan sammenlignes med en virksomhetsoverdragelse. De mener det ikke er grunnlag for å vurdere denne flyttingen som spesiell. Vi bør behandle våre ansatte likt.</p> <p>Skolelederforbundet stiller seg bak Utdanningsforbundets argumentasjon. Lektorlaget synes det er vanskelig å gi tilbakemelding når det legges frem et nytt saksdokument direkte i møtet og ber om et ekstraordinært drøftingsmøte. Lektorlaget har fått innspill fra tillitsvalgte ved de to skolene om at kommunikasjonen fra fylkesadministrasjonen har vært uklar og tvetydige og har bidratt til mer uro enn nødvendig.</p> <p><u>Konklusjon:</u> Saken drøftes videre i et ekstraordinært drøftingsmøte 14/1.</p>	
118-25	<p>Mandat for videre arbeid – omstillingsprosess VOV Arly Hauge presenterte saken.</p> <p>Det er utarbeidet forslag til mandat for arbeid med ny organisering av VOV.</p> <ul style="list-style-type: none">• Evaluering viser behov for endret struktur, ansvarsdeling og arbeidsprosesser.	Drøfting



- Ny modell organiseres i tre faser mellom Karriere Agder, inntak/dimensjonering og skolene: Karriere- og utdanningsveiledning, inntak/dimensjonering og opplæring og dokumentasjon.
- Mål: Helhetlige, effektive og brukervennlige prosesser: veiledning, søknad, rett, avklaring og RKV, inntak, opplæring og dokumentasjon.
- Tydelige ansvarsområder og kvalitetssikrede arbeidsprosesser.

Arbeidsgruppa som er nedsatt skal:

- Avklare roller, ansvar og arbeidsdeling.
- Utarbeide ny organisasjonsmodell for de tre fasene.
- Utarbeide konsekvens- og sårbarhetsanalyse.
- Vurdere kompetanse- og omstillingsbehov.
- Utforme implementeringsplan.

Ny modell vil drøftes før endelig beslutning tas.

Arbeidsgiver ber om innspill til mandatet:

Innspill fra organisasjonene:

Fagforbundet: I det videre arbeidet er Fagforbundet opptatt av at man må sikre en god og åpen prosess som ikke er låst til en modell. Vi er også opptatt av at arbeidsgiver må presisere hvilke områder i dag som bryter med lovverket og ikke minst spesifikt hvilken paragraf man mener er brutt med dagens organisering. Vi får signaler fra ansatte om at de ikke forstår hva arbeidsgiver sikter til når man sier man skal utvikle en lovmessig organisering av VOV og at enkelte områder er i strid med loven.

Vi er også opptatt av at man hensyntar Karriere Agder sine innspill da de sannsynligvis blir mest berørt.

Det er behov for presis begrepsbruk knyttet til om det er ny organisering av VOV som er på agendaen, eller ny organisering av inntak til VOV. Vi ønsker også at fremdriftsplanen sier noe om når de personalmessige og organisatoriske konsekvensene for Karriere Agder blir avklart. Vi ønsker for øvrig at arbeidet starter med en risikovurdering av prosessen og at man etter risikovurderingen ser om tidsplanen bør justeres. Allerede nå har vi fått tilbakemelding på at tidslinjen er urealistisk knyttet til å gjennomføre ny inntaksmodell fra 1.8, da det i praksis er midt i inntaket for neste skoleår.

Samfunnsviterne støtter Fagforbundet sitt innspill og reagerer på at man kaller det en evaluering og synes det er vanskelig å forstå hva som har blitt evaluert og hva som er konklusjonen. De har fått innspill fra medlemmer på at de ikke er tatt med på evalueringen. Det er dessuten vanskelig å se hvor mye ressurser og midler man bruker på dette arbeidet. Det bør komme tydeligere frem, dersom det er et mål å spare penger her.

Utdanningsforbundet spør når de ansattes situasjon skal være avklart, når/om ansatte skal flyttes og om det er snakk om overtallighet. De etterlyser at avklaring av personalmessige konsekvenser tidfestes og synliggjøres i framdriftsplanen.

Arbeidsgiver svarer at mye av det som sies her er allerede tatt høyde for i mandatet og har blitt drøftet tidligere. Nå er det mandatet for hvordan vi skal organisere arbeidet som er oppe til drøfting. Så lå det lå inne fra starten at effektivisering er et mål, og det har vi vært helt åpne på, men det er primært ikke på personalsida. Det kommer kanskje noe på personalsida på inntak og HR er koblet på prosessen



	<p>Arbeidsgiver tar med seg innspillene og ser om noe må justeres.</p> <p><u>Konklusjon:</u> Mandatet er ferdig drøftet.</p>	
119-25	SFS 2213 – frømdriftsplan	Informasjon
120-25	Anonym retting Arly Hauge informerte. Det er en pågående lovlighetskontroll ved hovedutvalget. Arbeidsgiver har lagt ut informasjon om dette. Det vil bli nedsatt en arbeidsgruppe, hvor alle hovedsammenslutninger inviteres inn. Arbeidsgruppen begynner arbeidet i januar. Drøftingsmøtet holdes løpende orientert.	Informasjon
121-25	Økt gjennomføring på yrkesfag Arly Hauge informerte skriftlig om saken i Teams-kanalen til ID-møtet.	Informasjon
122-25	Behov for veileder for fraværsføring Ingrid Næser orienterte. Fraværsgrensens regler om at man kun skal føre fravær for en elev når en elevs fravær er oversteget 10%, skaper utfordringer. Utdanningsforbundet har tidligere lagt frem et forslag som praktiseres ved Mandal vgs uten å få et klart svar fra arbeidsgiver. Hvordan skal lærerne håndtere de nye retningslinjene? Kan vi få en veileder? Lektorlaget spør om arbeidsgiver kan ta imot tekniske innspill på registrering. Arbeidsgiver svarer at en retningslinje er lagt ut på Compilo. En lenke til denne legges ut i teams-kanalen til ID-møtet. Så har arbeidsgiver fått henvendelser på hvordan fraværsføring for registrering av kronisk syke skal håndteres. Denne saken har blitt løftet til nasjonalt nivå. Mer tekniske angående registrering sendes til Ann Cathrine Andersen på Utdanning.	Drøfting
Eventuelt	UDF: Klagebehandling av karakter. Det er satt i gang skolering av klagebehandling. UDF ønsker å se innholdet i denne skoleringen og minner om at endringer knytta til organisering av arbeidsplassen og utvikling av arbeidet skal drøftes med organisasjonene. Dette gjelder også i dette tilfellet, selv om skoleringa knytta til klagebehandling er initiert av statsforvalteren. Konklusjon: Saken settes på sakskartet i neste ID-møte UDF: Protokoller og referater for SFS 2213 2025/2026 UDF viser til frister i denne i veilederen. Protokoller og drøftingsreferater skal i hht veilederen legges i P360 av skolene i juni. Per nå er det kun 4 skoler som har lagt inn. Vi ber om at dette følges opp og blir lagt inn. Vi trenger dette grunnlaget for å vite hvordan vi skal jobbe videre.	



AGDER
fylkeskommune

Konklusjon: Arbeidsgiver purrer på skolene.

Arbeidsgiver: Arbeid med ny veileder for SFS 2213

Ny SFS 2213: Det er planlagt møte i lokal SFS 2213-gruppe den 18. desember.
Dette til orientering.