



## INFORMASJONS- OG DRØFTINGSMØTE

**Møtedato/tid:** 03.03.2026/ 09.00-13.00  
**Møtested:** Fylkeshuset, Bjørk  
**Møteleder:** Erling Mathisen  
**Referent:** Andreas Vikhals

### **Til stede:**

Fagforeningene: HTV  
Eskil Berggren/Utdanningsforbundet,  
Ingrid Næser / Utdanningsforbundet,  
Atle Oanes / Utdanningsforbundet,  
Sheila Vaage Benestad / Utdanningsforbundet  
Anne Catrine Fodstad / Utdanningsforbundet (Digitalt)  
Ingvild Paulsen / Samfunnsviterne,  
Kent Inge Buli Gutvik / Juristene,  
Tomas Almås / Forskerforbundet,  
Marit Eivindson / Norsk lektorlag,  
Synnøve Prebensen / Delta,  
Simeon Eriksen / Fagforbundet,  
Inger Johanne Engmark / Fagforbundet,  
Andreas Förster /Tannlegeforeningen  
Kurt Ivan Rasmussen/SL  
Lena Mjåland / Psykologforeningen (digitalt)  
Anne Berit Bjønnum /Tekna  
Ruth E Ropstad / Econa  
Roger Eikeland / NITO  
Inger Samnøy /Norsk Tannpleierforening (Digitalt)  
Ida Blålid / Parat  
Åshild Bødal / Skolelederforbundet(Digitalt)

### **Arbeidsgiver:**

Arly Hauge/fylkesdirektør Utdanning,  
Oddvar Haaland / avdelingsleder utdanning  
Tone Thorstensen / avdelingsleder for HR  
Kjell Bue / avdelingsleder for Budsjett og Økonomi  
Stefan Lindner / virksomhetsleder Tannhelse  
Ellen Skeie Hansen / avdelingsleder inntak og dimensjonering  
Siri Nordby / rådgiver inntak og dimensjonering  
Linda Jacobsen / rådgiver HR  
Susan Furrebøe / rådgiver HR  
Erling Mathisen / rådgiver HR  
Vemund Jensen / rådgiver HR  
Astrid Føreland / rådgiver samhandling og politisk sekretariat  
Aslaug Olea Berg / rådgiver opplæring i skole



Sak nr	Saker	Sakstype
14-26	<p><b>Innkalling og saksliste</b></p> <p>UDF: Mener at sak 25 bør være en drøftingssak. Arbeidsgiver opplyser om at det kan bes om drøfting på kommende møte, noe UDF ber om.</p> <p>Sak 26 om lederopplæring er meldt som en informasjonssak: I forberedende møte og i innkalling til arbeidsgruppa går arbeidsgiver bort fra drøftingsresultatet om fellesskolering av arbeidstidsreglementet. UDF forventer at resultatet fra sist drøfting opprettholdes, og at arbeidsgruppa får i oppgave å utarbeide en fellesskolering i arbeidstidsreglementet.</p> <p>Sak 30 bør man vurdere en endring til drøfting. Store utfordringer knyttet til arbeidsmiljø. Organisasjonene må være inkludert.</p> <p>Eventuelt-sak: arbeidsavtale for lærere.</p> <p>Det er mange saker til behandling. Forslår å eventuelt utsette noen saker dersom vi får dårlig tid. Foreslår i den forbindelse å utsette 27-26, der det trengs romslig med tid for en god behandling.</p> <p>Arbeidsgiver stiller seg positiv til forslaget og utsetter nevnte sak til neste møte.</p> <p>Lektorlaget: Eventuelt-saker: etterspør drøfting av videreutdanning og prioriteringer. Etterspør også digital vurderingsplattform.</p> <p>Arbeidsgiver: Venter på svar vedrørende eventuell oppstart av Digital vurderingsplattform til høsten.</p> <p>Samfunnsviterne: Kommentar til sak 29, som nå har blitt en drøftingssak i siste liten. Veldig sent innmeldt sak.</p> <p>Arbeidsgiver: denne var opprinnelig meldt inn som Løypemelding. Ettersom arbeidsgruppen jobber raskere enn forventet ble det i siste liten omgjort til en drøftingssak. Dette kan bli en drøfting senere.</p> <p><b>Konklusjon:</b> Innkalling og saksliste godkjent.</p>	
15-26	<p><b>Godkjenning av referat</b> -drøftingsmøtet 28.1.26</p>	



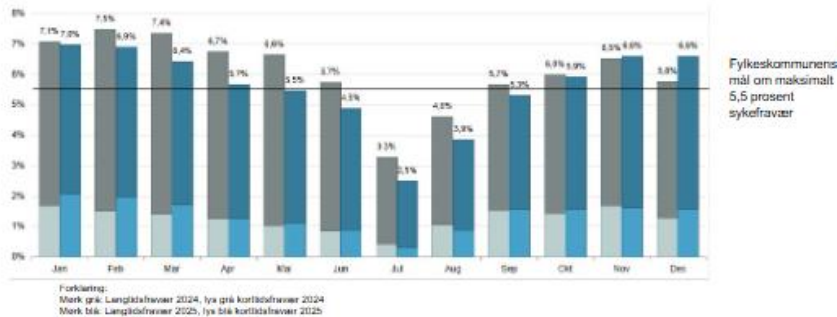
	<p>-1-5 møtet 29.1.26</p> <p><b>Konklusjon:</b> Referat godkjent med inntatte endringer.</p>	
16-26	<p><b>Midlertidige ansettelser – bruk og omfang i Agder fylkeskommune (Aml 14-9)</b></p> <p>Linda Jacobsen presenterte saken.</p> <p>Arbeidsgiver skal drøfte bemanningspraksis en gang i året iht HTA. Midlertidige skal som grunnregel alltid ansettes fast. Man ansetter midlertidig ved arbeidsoppgaver som går over og ikke er en del av ordinær drift. Presentert tall fra 01.01.26 som et øyeblikksbilde. Fylkesadministrasjonen, tannklinikker og VGS. Litt ned siden forrige år. VGS litt høyere grunnet lærere i videreutdanning (permisjoner mer i VGS enn andre).</p> <p>Bruken av midlertidighet i virksomhetene skal drøftes i den enkelte virksomhet, dette er overordnet. Arbeidsgiver presiserer at tallene som nevnes ikke er konkrete personer, men stillinger.</p> <p>Behovet for deltidsansettelser skal drøftes. Er nok større behov i skolen enn resten. Omfanget er oppgitt i % av faste stillinger.</p> <p>Høyere tall i VGS handler også om tilbudsstrukturen (fag). Det er også sendt ut en undersøkelse om frivillig/ufrivillig deltid, hvor 75 ansatte har oppgitt at de jobber ufrivillig deltid, og 87 % av disse har jobber i skole.</p> <p><b>Innspill fra organisasjonene:</b></p> <p>UDF:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Ansatte blir tilsatt i midlertidige lærerstillinger med andre vilkår. Nå blir man ansatt midlertidig etter opplæringsloven § 17-3 er det på andre vilkår enn aml § 14-9, kommer dette frem i denne oversikten?</li></ul> <p>Arbeidsgiver kommenterer: datagrunnlaget skiller ikke på hvilken paragraf den enkelte er ansatt under.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Veldig mange i fylkeskommunen er ansatte som lærere og vi har ikke oversikt over hvilke vilkår de enkelte ansatte har. Ulike paragrafer gir ulike vilkår.</li></ul> <p>Fagforbundet: Glad for at det går ned. Skulle ønske oversikt over hvilke stillingstyper disse stillingene er. Vi skulle også hatt inn en oversikt over frivillig og ufrivillig deltid.</p> <p>UDF: Det som fagforbundet sier er viktig poeng. Vi ber om at arbeidsgiver følger opp dette, siden det er knyttet til arbeidstakers rettigheter.</p>	Drøfting



	<p>Samfunnsviterne: støtter fagforbundet sitt innspill om litt mer detaljer. Ønsker at det neste år vises en fremstilling som viser historiske tall. Spørsmål: tidligere år har det vært pensjonister, hvordan er dette her?</p> <p>Delta: støtter Fagforbundet. Stiller spørsmål om vi kan få saken tilbake med litt mer dybde igjen senere.</p> <p>Tannlegeforeningen: ønsker utdyping rundt kategoriene.</p> <p>Arbeidsgiver: Kategoriene er bare betegnelser fra HR-portalen. Arbeidsgiver kan gjerne komme tilbake med mer dybde i dette ved en senere behandling.</p> <p><b>Konklusjon:</b> Arbeidsgiver kommer tilbake med mer detaljer i en kommende behandling av samme sak. Saken anses som ferdig drøftet.</p>	
17-26	<p><b>Status overtalligheten vår -26</b></p> <p>Susan Furrebø orienterte.</p> <p>36 mulige overtallige som er meldt inn nå i februar. Veldig usikre tall, og erfaringsmessig vet vi at dette kan forandre seg utover våren. Litt lavere behov fra skolene (15-25 stillinger) kontra tidligere.</p> <p><b>Innspill fra organisasjonene:</b></p> <p>UDF: vanskelig å ha oversikt over alle fagområdene. Har vi et godt nok system for å få oversikt og fylt opp fagene?</p> <p>Arbeidsgiver kommenterer at mye er spredt og usikkert foreløpig. HT går igjen, usikkert pga tilbudsstrukturen. En del også på fellesfag. Skolene har bedre oversikt over dette og over kompetansen til lærerne.</p> <p>Arbeidsgiver kommer tilbake med oppdaterte tall utover våren.</p> <p><b>Konklusjon:</b> Informasjon tatt til orientering.</p>	Informasjon
18-26	<p><b>Årsrapport og sykefravær 2025 - foreløpig informasjon om regnskapsresultatet</b></p> <p><b>Sykefravær</b>, Tone Thorstensen orienterte:</p>	Informasjon

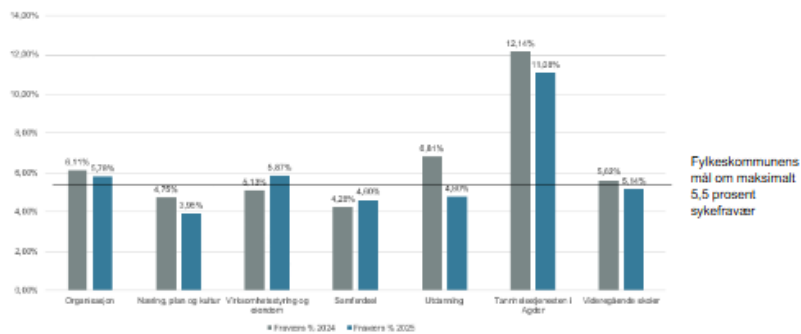


### Reduksjon fra 6,0 prosent i 2024 til 5,5 prosent i 2025



Orientering i fylkestinget. Nedgang i 10 av 12 måneder i sykefraværet fra 24-25. 6 % i 24 og 5,5 i 25.

### Sykefraværsutvikling i direktørområdene og virksomheter



Utvikling i skolene, 5.14% i 2025 tyder på at det jobbes bra der ute. Tannhelse også nedgang. Til tross for store endringer og uro, så får det positive utslag på tallene. Man vet også at omstilling også kan påvirke dette. Arbeidsgiver prøver å ta hensyn til dette fremover.

UDF: Gledelig at tallene går ned. Er det tatt nye grep?  
Arbeidsgiver: man jobber målrettet hele veien. Blant annet gjennom HAMU og også AMU. Det jobbes kontinuerlig med arbeidsmiljø. Eksempelvis har HR vært tett på blant annet tannhelse. Handler primært om at man jobber målrettet der man ser det er behov.

Både i årsrapporten og tertialrapportering kan man lese at man har jobbet målrettet mot enkelte skoler, også sammen med HR.



Økonomi, Kjell Bue orienterte:

### Driftsresultat

Mill. kroner	Regnskap 2025	Regulert Dudsjøtt 2025	Regnskap 2024
Rammetskudd	-3 374 696	-3 392 458	-3 091 210
Inntekts- og formuesskatt	-2 227 579	-2 221 827	-2 033 491
Konsesjonskraft	-440 880	-385 000	-415 603
Andre generelle driftsinntekter	-51 541	-68 400	-65 601
Sum generelle driftsinntekter	-6 104 695	-6 067 685	-5 605 905
Sum bevilgninger drift, netto	5 512 685	5 662 636	5 201 456
Sum netto finansutgifter	283 429	289 175	265 350
<b>Netto driftsresultat</b>	<b>-308 682</b>	<b>-115 874</b>	<b>-139 100</b>
Netto driftsresultat i prosent	3,95 %	1,54 %	1,92 %



Årets resultat på 109,7 mill. kroner reduserer bruk av bufferfond fylkesting



Årets resultat ca 110 mill bedre enn det som var forventet. Reduserer bruk av disposisjonsfondet. Vesentlig forklaring av dette kommer i årsrapporten.

Netto driftsresultat. Fylkeskommunen har flyttet på mer penger, som man egentlig skulle brukt i 2025. Dette forandrer tallene som gjør at det ser bedre ut. Men planen for bruken i 26/27 gjelder fremdeles.

Investeringer:

Det ble ikke investert så mye i 25 som man hadde tenkt.

#### Innspill fra organisasjonene:

UDF:

Det ble brukt mindre på skoler (bygg) enn forventet. Skal det brukes mer på dette fremover?

Arbeidsgiver: se i årsrapporten for detaljer. Det pleier å være utsatt aktivitet.

UDF: mye mindre investeringer enn tiltenkt, har dette med omorganisering å gjøre?

Arbeidsgiver: omorganiseringen kan ha noe med dette å gjøre.

Men det kan også ha med noen planleggingsløp som ble for ambisiøse. Dette kommer frem i årsrapporten.

Lektorlaget: det står avsatt 28 millioner fra skolene til disposisjonsfond, er det mulig å få en oversikt over hva man har brukt av disposisjonsfondet de siste årene?

Arbeidsgiver: det står i årsrapporten hvert år. Vanskelig å forstå da det er over 400 prosjekt. Skolestruktur har gjort at noe har blitt flyttet til 2026. Kommenterer også at i fjor så hadde man planlagt å bruke en del fra disposisjonsfondet, men så ble det litt annerledes. Det som går igjen i skolerapportene er at det er lønnsmidler spesielt knyttet til TPO individuelt tilrettelagt opplæring



	<p>(ITO) på hverdagslivstening.</p> <p>Arbeidsgiver oppfordrer til å gjennomgå årsrapporten for detaljer.</p> <p><b>Konklusjon:</b> Informasjon tatt til orientering.</p>	
19-26	<p><b>Tannhelsetjenesten – status helhetlig omstilling, politisk sak om innføring av ny tannklinikkstruktur, OPS-piloter</b></p> <p>Stefan Lindner orienterte.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Helhetlig omstilling og effektivisering av tannhelsetjenesten i Agder</li><li>- Politisk sak: Innføring av ny tannklinikkstruktur for tannhelsetjenesten i Agder</li><li>- OPS-piloter: Orientering om status for arbeidet med de tre pilotene på offentlig-privat kapasitetssamarbeid (OPS)</li></ul> <p>Kommentarer fra organisasjonene:</p> <p>Fagforbundet: dette skal vel drøftes i tannhelsetjenesten. Arbeidsgiver svarer at drøfting skjer 18. mars og innkalling kommer en uke før.</p> <p><b>Konklusjon:</b> Informasjon tatt til orientering.</p>	Informasjon
20-26	<p><b>Veileder for gjennomføring av medbestemmelse i partssammensatte arbeidsgrupper</b></p> <p>Erling Mathisen la frem et forslag til veileder for gjennomføring av medbestemmelse i partssammensatte arbeidsgrupper. Han viste til at veilederen er utarbeidet i samarbeid med representanter for alle hovedsammenslutningene.</p> <p><b>Innspill fra organisasjonene:</b> UDF er veldig godt fornøyd med dette arbeidet og resultatet. Ber om at arbeidsgiver legger vekt på å bruke dette når arbeidsgrupper nedsettes.</p> <p>Fagforbundet støtter dette og tror dette vil hjelpe mye på arbeidet og leveransen.</p> <p>Delta: mener dette er et godt eksempel på hvordan ting kan gjøres.</p> <p><b>Konklusjon:</b> Saken anses som ferdig drøftet og legges i Compilo.</p>	Drøfting



21-26	<p><b>Årsplan for gjennomføring av lokale lønnsforhandlinger</b></p> <p>Erling Mathisen la frem en årsplan for lokale lønnsforhandlinger 2026 og ønsker tilbakemelding på datoer.</p> <p>Kommentarer fra organisasjonene: UDF Første tilbud fra arbeidsgiver i kap. 3 kommer 3. juni. Allerede dagen etterpå er det speed-dating. Vi bør ha mer tid til å studere arbeidsgivers tilbud før speed-datingen.</p> <p>Arbeidsgiver ser på dette og kommer tilbake med detaljene i 3.2.1 møtet!</p> <p><b>Konklusjon:</b> Informasjon tatt til orientering.</p>	Informasjon
22-26	<p><b>Fosterforeldre/fosterhjem – arbeidsgivers tilrettelegging</b></p> <p>Fagforbundet legger frem saken:</p> <p>Ønsker at AFK skal tilrettelegge for at det skal være mulig / lettere for ansatte for å kunne bli fosterhjem. Dette gjelder tilrettelegging for permisjon og andre prosedyrer og bestemmelser rundt tilrettelegging for de det gjelder.</p> <p>Kommentarer fra organisasjonene:</p> <p>Delta støtter Fagforbundet i denne saken. Dette vil ikke gjelde mange ansatte, men veldig viktig å få dette på bordet. Kanskje vi kan få inn noen linjer i allerede eksisterende permisjonsreglement?</p> <p>UDF: støtter Fagforbundet med at dette bør inn i permisjonsreglementet.</p> <p>Arbeidsgiver støtter Fagforbundets inngang til saken og målet om en god tilrettelegging for ansatte som tar på seg viktige og krevende oppdrag. Arbeidsgiver mener at det viktigste grepet vil være å synliggjøre de ansattes permisjonsrettigheter ved å skrive inn dette i permisjonsreglementet. Slik vil vi likebehandle fosterforeldre med andre ansattgrupper som har behov for permisjon. Arbeidsgiver støtter ikke etablering av egne prosedyrer utover dette.</p> <p><b>Konklusjon:</b> Arbeidsgiver setter umiddelbart i gang med å ta inn presiseringer rundt fosterforeldres rettigheter inn i eksisterende permisjonsreglement.</p>	Drøfting
23-26	<p><b>Stillingskoder – forslag om å ta i bruk nye koder</b></p> <p>Fagforbundet legger frem saken og følgende forslag til beslutning:</p>	Drøfting



	<p>Nå som fagskoleutdanning blir mer og mer utbredt ser Fagforbundet behov for å innføre noen nye stillingskoder i lønnspolitikken vår og det er:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 7719 – Fagarbeider med fagskoleutdanning (med særaldersgrense)</li><li>• 7728 – Fagarbeider med høyere fagskoleutdanning</li><li>• 7729 – Fagarbeider med høyere fagskoleutdanning (med særaldersgrense)</li></ul> <p>FF mener at man har et ansvar for å løfte verdien av å ta fagskoleutdanning, og dette er et virkemiddel.</p> <p>Kommentarer fra organisasjonene: UDF kommenterer at tidligere beslutning om færrest mulige stillingskoder går litt mot dette. Sikkert gode grunner for det Fagforbundet kommer med, men vi har gjort et stort arbeid med dette rundt stillingskoder tidligere.</p> <p>Delta: Vi støtter Fagforbundet i dette.</p> <p>Arbeidsgiver støtter forslaget om å ta i bruk de foreslåtte stillingskodene fordi kompetanseutvikling er særlig relevant for fagarbeidere, noe som også løftes frem i HTA 4.2.4.</p> <p>Arbeidsgiver forstår og støtter poenget til UDF, men påpeker at vi må være beredt på en kontinuerlig vurdering og revurdering av hvilke stillingskoder som skal benyttes i Agderfk.</p> <p><b>Konklusjon:</b> Det tas grep for å gjøre stillingskodene snarlig tilgjengelig i HR portalen. Vedlegg 3 til lønnspolitikken oppdateres. Saken anses ferdig drøftet</p>	
24-26	<p><b>Smusstillegg – hvem skal tilstås slikt tillegg i Agder fylkeskommune, jf HTA § 5.9</b></p> <p>Fagforbundet legger frem saken: HTA 5-9: vi har ikke Smusstillegg i AFK, ønsker dette inn hos oss for ting som åpenbart burde hatt dette. FF ønsker å få dette inn i drøftinger på virksomhetsnivå om hvem som skal få dette.</p> <p>Kommentarer fra organisasjonene: Delta: ønsker i utgangspunktet å støtte FF, men lurer på hvor lett dette blir i praksis. For eksempel verksted/frisør, skal disse innlemmes i dette?</p> <p>UDF: vi støtter selvfølgelig dette pga HTA, men har ikke forutsetninger for å gå inn i detaljene. God løsning at dette tas på drøftingsmøter, da dette står i HTA.</p> <p>Arbeidsgiver anerkjenner den aktuelle tariffbestemmelsen, men påpeker at fylkeskommunen ikke tidligere har sett behov for å ta</p>	Drøfting



	<p>den i bruk. Behovet for å ta den i bruk har heller ikke blitt meldt inn tidligere.</p> <p>Arbeidsgiver har derfor behov for en bedre begrunnet sak, helst et konkret case som underbygger behov eller relevansen for å benytte bestemmelsen i fylkeskommunen. Arbeidsgiver ber Fagforbundet om å fremlegge en slik sak. Det vises i den forbindelse til tariffbestemmelsens formulering om at smusstilllegg kan gis når arbeidstakere periodevis blir satt til å utføre arbeid der man blir utsatt for smuss. Det ligger i dette at enkelthendelser og/eller opplevelser av smuss ikke er en tilstrekkelig forutsetning. Det må være forutsigbart gjentakende.</p> <p><b>Konklusjon:</b> Saken anses som ferdig drøftet.</p>	
25-26	<p><b>HR-hjelpen (HR bot på Agda)</b></p> <p>Tone Thorstensen og Astrid Føreland orienterte om saken.</p> <p>HR-hjelpen er utviklet som et digitalt støtteverktøy for ansatte og ledere i Agder fylkeskommune. Assistenten fungerer som en moderne og brukervennlig personalhåndbok og gir rask tilgang til oppdatert informasjon om HR-relaterte rutiner og retningslinjer.</p> <p>Man ønsker å legge det ut på AGDA og under HR sin side.</p> <p>Denne er bygd opp under databehandleravtalen vår og det er dermed også gjennomført ROS-analyse og det er vurdert som lav risiko knyttet til bruken. Viktig at det er informasjon som ikke spres videre. Appen husker ikke hva man spør om og svarer hver gang, og det er kun basert på våre egne dokumenter. Det skal være en app som man kan stille spørsmål knyttet til ditt eget arbeidsforhold. AML, ferieloven, KS-personalhåndbok og våre egne reglement: Sykefravær, personalsaker, permisjoner, arbeidstid, reiser, gaver osv som berører ansattes arbeidsforhold. Verktøyet er ment for å bidra til en bedre informasjonsflyt og avlaste lederne og andre når det gjelder henvendelser om enkle spørsmål.</p> <p>Dersom man stiller et spørsmål den ikke kan svare på, så svarer den bare det. Den «dikter» ikke som andre modeller gjør. Henviser til hvor man bør gå dersom den ikke kan svare, eksempel postboksen: <a href="mailto:tariff@agderfk.no">tariff@agderfk.no</a>.</p> <p>Kommentarer fra organisasjonene:</p> <p>UDF: dersom det er slik det beskrives så høres det bra ut. Bruken av dette bør baseres på bestemmelsene.</p> <p>Delta: dette er kjempekult.</p>	Informasjon



	<p>UDF: er dette noe nytt at man kan sende til <a href="mailto:tariff@agderfk.no">tariff@agderfk.no</a>? Arbeidsgiver: ledere kan benytte denne postboksen, ansatte tar slik ting opp med egen leder.</p> <p>Tannlegeforeningen: hvordan er det kvalitetssikret? Arbeidsgiver forklarer at man ser bare egen logg og det er ingen andre som kan gå inn i dette. Kvalitetssikring av selve svarene så er det kun reglementer som vi selv har lagt til og at den er så nedstrupet som den kan være. Det er ingen andre koplinger enn de vi selv har lagt inn.</p> <p>Fagforbundet: kan den fange opp de tingene som den ikke kan svare på? Arbeidsgiver: den kan ikke bli smartere enn det den er, så det kan den ikke.</p> <p>UDF: viktig at det er presist, kan ligge feil opplysninger i kildegrunnlaget. Må sikre at det blir riktig kildegrunnlag. Poenget er at vurderingene gjøres av mennesker, Rene fakta er greit at man får svar på.</p> <p>Konklusjon: Informasjon tatt til orientering.</p> <p>Astrid Føreland inviterer til ekstra møte for å demonstrere HR-botn for de som måtte være interessert</p> <p>UDF melder opp saken til drøfting på kommende møte.</p>	
26-26	<p><b>Lederopplæring</b></p> <p>Arbeidsgiver trakk saken av hensyn til tidspress i møtet.</p> <p>Møtedeltakerne oppfordres til selv å lese i saksgrunnlaget. Det åpnes for at saken eventuelt kan presenteres et senere møte.</p> <p><b>Konklusjon:</b> Saken ble trukket</p>	Informasjon
27-26	<p><b>Klagebehandling standpunkt - utsettes</b></p> <p>Arbeidsgiver utsetter denne saken.</p> <p><b>Konklusjon:</b> Arbeidsgiver utsetter saken til neste møte, eventuelt tas saken på ekstra møte.</p>	Drøfting
28-26	<p><b>Søkertall til Vgo 26/27</b></p> <p>Ellen Skeie Hansen orienterte om søkertallene. Tallene ble presentert direkte i møte siden søknadswebben stengte kvelden før dette drøftingsmøtet.</p> <p>Litt endring fra i fjor, og litt flere YF siden i fjor. SS (26%) høyest,</p>	Informasjon



	<p>HO (16%) andre plass og TIF (12%) på tredje. Liten økning i Kristiansand på YF.</p> <p>2-årig studiespesialisering har ikke en eneste søker.</p> <p>Vi legger ut listen når den er klar, slik at alle får tilgang til dette. Vi kommer også til å kjøre et prøveinntak Det blir en sak i hovedutvalget med 08 april, med de justeringene som må gjøres.</p> <p>Kommentarer fra organisasjonene:</p> <p>UDF: Hvor mange YF klasser finnes det, spesielt i Kristiansandsområdet?</p> <p>Arbeidsgiver: litt tidlig å si noe om dette. Ser ut som studieforberedende holder seg stabil som totalitet.</p> <p><b>Konklusjon:</b> Informasjon tatt til orientering.</p>	
29-26	<p><b>Organisatoriske endringer i videregående opplæring for voksne (VOV).</b></p> <p>Arly Hauge la frem saken. Arbeidsgruppen er ferdig med sitt forslag og saken endres derfor til drøfting.</p> <p>Han viste til saksdokumenter der det blant annet fremgår at det i ledermøte for utdanning 17.11.25 ble vedtatt at det skulle utarbeides ny modell for organisering av VOV. Målet med omorganiseringen er en mer helhetlig, ressurseffektiv og brukerorientert organisering.</p> <p>En arbeidsgruppe har i perioden 07.01.26 – 25.02.26 utarbeidet et forslag. Tillitsvalgte har vært representert i gruppen.</p> <p>Arbeidsgiver forteller at saken er drøftet i februar, med justeringer som legges frem for drøfting her nå. Ansatte ønsker en rask tilbakemelding.</p> <p>Lederstrukturen diskuteres ikke her, den skal tas med lederne på førstkomende fredag. Så blir dette tatt opp på drøftingsmøtet senere.</p> <p>Det har ikke betydning for fylkestingsvedtaket som foreligger.</p> <p><b>Innspill fra organisasjonene:</b></p> <p><i>Utdanningsforbundet formidla dette i møtet og sendte det til referenten i etterkant for å lette arbeidet. Det viktig for UDF å formidle at prosessen som startet i august i fjor ikke ble en evaluering av opplæringstilbudet for modulbasert VOV, men oppstarten av en omstillingsprosess der en så på organiseringen</i></p>	Drøfting



av arbeidsoppgavene til Karriere Agder og en omorganisering som innebar flytting av inntak og dimensjonering til avdeling for inntak på fylket (sentralisering) og at RKV og oppgaver knyttet til dette skulle flyttes til kompetanseskolene. Til tross for at vi nå er i en omstillingsprosess, understreker de ansatte både på kompetanseskolene og i Karriere Agder at det fortsatt er et behov for evaluering av modulstrukturert opplæring for voksne, blant annet for å lykkes bedre med elevgruppa og redusere frafall. Målet med prosessen vi nå står i er ifølge utdanningsdirektøren en mer helhetlig, ressurseffektiv og brukerorientert organisering. Siden vi tidligere har orientert om at de tillitsvalgte etterlyste god involvering og tydelig kommunikasjon, er det nå viktig for oss å formidle at dette ble bedre da arbeidsgruppa startet for fullt rett før nyttår.

Det er de ansatte i Karriere Agder som naturlig nok blir mest berørt av denne omstillingen. Vi har vært i tett dialog med vår tillitsvalgte på Karriere Agder i prosessen. Våre ansatte som blir igjen på KA, er bekymret for driften, og for og at de blir sårbare når fagmiljøet på hver lokasjon blir lite. Forslaget er at det skal være fem stillingshjemler i Arendal og Kristiansand og fire i Lyngdal. Alle lokasjonene er avhengig av merkantil hjelp, blant annet en resepsjon. Dersom det ikke planlegges inn på alle lokasjoner, frykter de ansatte for sikkerheten. I tillegg er det bekymring for at Karrieresentrene vil miste viktig kompetanse. Det fins retningslinjer for karriereveiledning. I disse er det blant annet definert at karriereveiledere skal være på nivå 3. Det er viktig for våre ansatte at dette blir fulgt.

Det er også stor usikkerhet blant de ansatte om hvilke oppgaver som venter dem som skal over til kompetanseskolene. Det er viktig at de ansatte får god informasjon. I tillegg er det viktig nå med gode prosesser rundt de ansatte som skal omplasseres, at de blir godt ivarettatt og at de trygges i hvilke muligheter de har, blant annet i forhold til fleksibel arbeidsplass. Det betyr mye for dem som må reise langt, at de kan benytte kontorfasiliteter i nærheten av der de bor også, for eksempel i administrasjonsbygget i Arendal. For fremtiden er det viktig at det må tilføres ressurser når behovet ved kompetanseskolene vokser.

Vi forstår at det er planer om å drøfte lederkabalene. I den forbindelse synes vi det er viktig å nevne behovet som uttales både fra Karriere Agder og fra kompetanseskolene om at én person bør ha et overordnet ansvar for all opplæring for voksne i Agder fylkeskommune. Det er ikke bare viktig for de ansatte det er en tydelig leder som sørger for tydelig og helhetlig styring av opplæringen for voksne. I tillegg er våre medlemmer opptatt av at VOV trenger et tydelig ansikt utad mot alle lærebedrifter og andre eksterne samarbeidspartnere.»

Fagforbundet: enig i mye fra UDF. Fornøyd med arbeidet i arbeidsgruppa. Gode diskusjoner og konstruktivt. Fremheves fra TV at det er en del uro. Viktig med avklaringer litt fort og gode



	<p>prosesser og fleksibilitet for ansatte som skal flyttes på. En bekymring er at det blir for lite folk på inntak og skolene. Ønsker at det følges godt med på de ansatte i tiden fremover.</p> <p>Samfunnsviterne: ikke vært så tett på saken, men har medlemmer der. Støtter seg bak uro og bekymring, men at prosessen har blitt bedre i det siste. Er ikke imponert over saksgrunnlaget her, både sent og litt rotete. Håper dette blir bedre.</p> <p>Flytting av ansatte: noen som potensielt blir flyttet fra Arendal til fylkeshuset i KRS. Dette vil være i ytterkant av arbeidsgivers styringsrett, da må man ta hensyn til reisetid (ikke bare bil). Det vises til omorganiseringen i fylkesadministrasjonen i 2025 der det var mange som byttet avdeling, men beholdt eks arbeidssted Arendal selv om ny avdeling var på fylkeshuset. Samfunnsviterne forventer det i denne prosessen.</p> <p>Arbeidsgiver takker for innspill og tar de med i videre prosess.</p> <p><b>Konklusjon:</b> Saken anses ferdig drøftet</p>	
30-26	<p><b>Løypemelding – HT tilbud 2026/27</b></p> <p>Det gis en orientering i møte med mulighet for å stille spørsmål. Oddvar Haaland og Siri Nordby orienterte om saken.</p> <p>Historiske tall:</p> <p>Det er en økning de siste årene i antall søkere på §4-22 med fortrinnsrett. Man ser en dreining i utfordringsbildet.</p> <p>Ny opplæringslov m forskrift, - livslang opplæringsrett for de som ikke har forutsetninger for å nå studie- eller yrkeskompetanse Økende elevtall med nedsatt funksjonsevne (2022-2023: 170 elever, 2026-2027: 310 elever) Dreining i utfordringsbilde (eksempelvis færre med Downs, flere med autismspekterdiagnoser) Skillet mellom opplæring og helseivaretagelse er en utfordring.</p> <p>I tillegg til økningen har disse fått en utvidet rett med fullføringsreformen. Dette gir samlet en dreining i utfordringsbildet.</p> <p>Ansatte i fylkeskommunen jobber under opplæringsloven og dette begrenser. Kommunen må ta den helsemessige delen.</p> <p>Dette er et stort tema i nasjonale fora rundt akkurat dette.</p> <p>En arbeidsgruppe har jobbet med et kunnskapsgrunnlag. Det har vært nært samarbeid med statsforvalteren og KS. Vi ønsker nå å ha med TV og fylkeshovedverneombud.</p> <p>Arbeidsgiver har invitert en til to tillitsvalgte til en slik</p>	Informasjon



	<p>arbeidsgruppe, i tillegg til FHVO.</p> <p>Kommentarer fra organisasjonene:</p> <p>Fagforbundet: Hvor mange er økt som følge av ny opplæringslov?</p> <p>Arbeidsgiver: man har tidligere fått innmeldt rundt 50 elever hvert år innen denne kategorien, som gikk opp til 100 hvert år for 3 år siden.</p> <p>Delta: når det kommer så pass store endringer uten at det følger midler med, synes vi dette er alvorlig.</p> <p>UDF: Kan arbeidsgiver si noe mer om hva som er årsaken til økning i antall elever, og hvordan man kan forutse og dimensjonere for dette?</p> <p>Arbeidsgiver: vi jobber på nasjonalt nivå med dette. Vi har spilt inn at dette kan komme til å skje, og det er ikke lagt inn noe i budsjettet for dette. Nå skjer det. Man trenger en avklaring opp mot de økonomiske byrdene og også opp mot den enkelte deltaker. Arbeidsgruppen kommer til å jobbe mer med dette.</p> <p><b>Konklusjon:</b> Informasjon tatt til orientering. Fagforeningene melder inn en til to ansattrepresentanter til en arbeidsgruppe</p>	
31-26	<p><b>Gjennomgang av saker som skal til politisk behandling i 2026</b></p> <p>Arly Hauge la frem saken, Oppdatert oversikt over restanseliste over saker er lagt ut. Arbeidsgiver ønsker innspill på om de sakene arbeidsgiver har merket av som drøftingssaker, bør drøftes.</p> <p>Er det saker som ikke står som burde stått, eller er det saker som ikke burde stått og evt saker som det burde vært en eventuell arbeidsgruppe på?</p> <p>Kommentarer fra organisasjonene:</p> <p><i>Utdanningsforbundet formidla dette i møtet og sendte det til referenten i etterkant for å lette arbeidet:</i></p> <p><u>Overordna</u> Det er nødvendig å prioritere antallet saker til politisk behandling. Når det politiske flertallet i fylkestinget vedtar innsparinger som får konsekvenser for antallet stillinger i fylkesadministrasjonen, samtidig som det blir gjort politiske vedtak som skaper mer arbeid, skaper politikerne et forventningsgap. Dette fører til svært høy arbeidsbelastning for ansatte - både</p>	Drøfting



	<p>saksbehandlere, ledere og tillitsvalgte. Utdanningsforbundet ønsker å formidle dette til politikerne sammen med de øvrige fagforeningene og arbeidsgiver.</p> <p><u>Konkrete saker</u> Mentorordning for nyutdanna lærere: Organisering av mentorordning må drøftes med tillitsvalgte, og vi ber om å bli involvert tidlig. Dette dreier seg om endring i arbeidsoppgaver, og det må settes av tid til både nyutdanna og mentorer for at dette.</p> <p><u>Arbeidslivsfag</u> Det undervises ungdomsskoleelever i dette faget ved de videregående skolene. Organisering og avlønning for dette er uavklart. Utdanningsforbundet ber om at det på fylkesnivå avklares rammer for undervisninga i dette faget</p> <p><u>Agder nettskole - framtidig organisering</u> Saken skal behandles i HUF 16.09.26, med drøfting 28.08.26. Utdanningsforbundet forventer at fagforeningene blir involvert gjennom reelle drøfting langt tidligere. Erfaringene våre med oppstarten av nettskolen i august 2025 tilsier at arbeidsgiver må endre tilnærming og samarbeide tett med fagforeningene.</p> <p>Arbeidsgiver: drøfting er knyttet til den politiske saken. Det betyr ikke at man ikke starter drøftingen lenge før. De to første er rent politiske verbalforslag.</p> <p>Fagforbundet: stiller oss bak det UDF har kommet med.</p> <p>Lektorlaget: stiller seg også bak det UDF sa. Det har kommet endringer fra direktoratet som gjør det utfordrende.</p> <p><b>Konklusjon:</b> Arbeidsgiver tar med seg signalene fra organisasjonene. Organisasjonene gir innspill på om sakene som er merket som drøftingssaker, bør drøftes. Saken anses som ferdig drøftet.</p>	
32-26	<p><b>Anonym vurdering – opprette arbeidsgruppe og mandat for arbeidet.</b></p> <p>Arly Hauge la frem saken.</p> <p>Det har kommet tydelig melding fra organisasjonene om at dere ønsker å ha en arbeidsgruppe. Arbeidsgiver ønsker at organisasjonene melder inn 2-3 representanter, i tillegg til at man ønsker 1-2 representanter fra skolene våre inn i arbeidsgruppen.. Her legges det opp til at tillitsvalgte også medvirker i utarbeidelsen av veileder og modell for gjennomføring.</p> <p><b>Innspill fra organisasjonene:</b></p>	Drøfting



	<p>UDF: stiller spørsmål rundt mandatet og hvordan dette er utarbeidet sett opp mot det politiske vedtaket?</p> <p>Arbeidsgiver: Vedtaket er vanskelig å tolke, men vi kan ta en runde i arbeidsgruppa på dette.</p> <p>UDF: «arbeidet skal utføres på en måte uten at det medfører merarbeid...» UDF mener at dette <i>vil</i> føre til merarbeid for de som skal utføre dette. Ber om at arbeidsgruppa ser på dette. Representanter fra skolene må vel frikjøpes på skolenivå. Veilederen bør også holdes fraskilt fra forsøket om anonym retting.</p> <p>Arbeidsgiver synes dette er gode innspill. Representanter på skolenivå frikjøpes.</p> <p><b>Konklusjon:</b> Arbeidsgiver tar med innspill og har fått inn navn på representanter til arbeidsgruppen. Saken anses som ferdig drøftet.</p>	
33-26	<p><b>Oppfølging av skolestruktursaken</b></p> <p>Arly Hauge la frem saken.</p> <p>Organisering i styringsgruppe. Arbeidsgiver fremmer et ønske om 1-2 HTV som involveres i arbeidet som følger det overordnede porteføljearbeidet. ATV vil jobbe med de enkelte prosjektene, hvor også FHVU er involvert.</p> <p><b>Innspill fra organisasjonene:</b> UDF: peker på at planene for dette arbeidet sier at utdanning må ta større del av ansvaret for utredning av sakene. Etter omorganiseringsprosessen er bemanningen i Utdanningsavdelingen redusert, og byggeprosjektene må sees i sammenheng med den totale arbeidsbelastningen i Utdanningsavdelingen. Når nye oppgaver kommer inn, må noe ut. Alternativt må det rekrutteres flere ansatte til avdelingen.</p> <p>Det meldes inn representanter til arbeidsgrupper.</p> <p><u>HT</u> – så raskt som mulig. <u>Anonym retting</u> - så raskt som mulig <u>Inntak</u> – innen to uker</p> <p><b>Konklusjon:</b> Organisasjonene melder inn representanter. Saken anses som ferdig drøftet</p>	Drøfting
34-26	<p><b>Organisatorisk flytting av stilling fra SMI skolen til Inntak og dimensjonering</b></p> <p>Arly Hauge la frem saken.</p>	Drøfting



	<p>Med bakgrunn i erfaringene fra prøveordningen foreslås det at stillingen fra 9. mars 2026 permanent overføres fra SMI-skolen til Inntaks- og dimensjoneringsavdelingen. Hovedoppgavene videreføres, med enkelte justeringer av oppgaver i ny organisering. Endringen er omforent mellom SMI-skolen og avdeling for inntak og dimensjonering. I tillegg er endringen ønsket fra medarbeider som i dag innehar denne stillingen.</p> <p>SMI-skolen har vært involvert i hele prosessen og støtter endringen.</p> <p>SMI-skolen vil fortsatt ha en sentral rolle i den daglige oppfølgingen av elevene i samarbeid med aktuell videregående skole. Kompetanse knyttet til regelverk, herunder opplæringsloven § 28-3 og refusjonsordningen, ivaretas i avdeling for inntak og dimensjonerings avdelingen</p> <p>Innspill fra organisasjonene: UDF: dette er støttet av de tillitsvalgte ved SMI-skolen, og dermed støtter de hovedtillitsvalgte i UDF dette.</p> <p><b>Konklusjon:</b> Saken anses som ferdig drøftet</p>	
Eventuelt	<p><b>UDF: arbeidstidsavtalen for undervisningsansatte (SFS 2213):</b> Nå er det er brudd i de sentrale forhandlingene. Dersom vi nå blir enige om noe som skal gjelde i Agder inntil videre, bør vi avklare hvordan vi forholder oss dersom det kommer en ny sentral avtale med endringer fra dagens avtale. Arbeidsgiver: er enige og den datoen vil komme. UDF: vi ser for oss at vi skal gjøre dette enkelt.</p> <p><b>Lektorlaget: drøftingstidspunkt for arbeidsgivers prioritering til videreutdanning.</b> Arbeidsgiver: det kommer en egen invitasjon til et digitalt møte. Lektorlaget: digital vurderingsplattform – status oppdatering. Arbeidsgiver: har ikke fått klart svar enda.</p> <p>Arbeidsgiver: Ønsker en ansattrepresentant til tilsettingsprosess av rektor på Lillesand vgs. Meldes inn.</p> <p><b>Saken om klagebehandling</b> – kommer på neste ordinære møte</p>	