



INFORMASJONS- OG DRØFTINGSMØTE

Møtedato/tid: 07.04.2026/ 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
Jo Vegard Aardal / Samfunnsviterne,
Kent Inge Buli Gutvik / Juristene,
Marit Eivindson / Norsk lektorlag,
Synnøve Prebensen / Delta,
Simeon Eriksen / Fagforbundet,
Andreas Förster / Tannlegeforeningen
Anne Berit Bjønnum / Tekna
Ruth E Ropstad / Econa (Digitalt)
Roger Eikeland / NITO
Inger Samnøy / Norsk Tannpleierforening (Digitalt)
Ida Blålid / Parat (Digitalt)
Bård Andreas Lassen / Naturviterne
Åshild Bødal / Skolelederforbundet (Digitalt)

Arbeidsgiver:

Arly Hauge / fylkesdirektør Utdanning,
Knut Lindland / fylkesdirektør Organisasjon og Tannhelse
Lise Solgaard / fylkesdirektør Virksomhetsstyring og eiendom
Tone Thorstensen / avdelingsleder for HR
Gisle Hovdenak / rådgiver Opplæring i skole
Karoline Dahn / rådgiver HR
Susan Furrebøe / rådgiver HR
Erling Mathisen / rådgiver HR
Astrid Føreland / rådgiver samhandling og politisk sekretariat



Sak nr	Saker	Sakstype
6-26	Innkalling og saksliste Arbeidsgiver orienterte om at Sak 47-26 og 48-26 er trukket og utsatt til et senere tidspunkt. Saksrekkefølgen i referatet er derfor endret fra og med sak 47. Det ble også orientert om at Utdanningsforbundets anmodning om å samle behandlingen av saker knyttet til videreutdanning og annen kompetanseheving var etterkommet. Utdanningsforbundet takket for at sakene på utdanningsområdet var samlet bedre. De understreket samtidig at det er viktig at saksbehandlerne er til stede når saker med sammenheng behandles. Utdanningsforbundet pekte også på at drøfting skal foregå i møtet og gjennom dialog mellom partene, ikke gjennom forhåndsformulerte spørsmål og svar. Videre meldte Utdanningsforbundet en sak til eventuelt om ungdomsveileder i videregående skole. Lektorlaget meldte to spørsmål til eventuelt: oppfølging av lockdown browser og spørsmål om eventuelt samarbeid med læringsplattformen Glup. Møteleder understreket at det er en fordel at saker til eventuelt meldes inn på forhånd slik at arbeidsgiver kan forberede svar. Konklusjon: Innkalling og saksliste godkjent.	
37-26	Godkjenning av referat Referat fra ID-møte 03.03.26, ekstra møte 12.03 ved prioritering av videreutdanning og ekstra møte 20.03 ved prolongering av veileder SFS 2213 ble lagt frem til godkjenning. Arbeidsgiver orienterte i tillegg kort om arbeidet med transkribering og KI-generert referat. Det ble understreket at KI kun skal brukes som støtte til å lage et utkast, og at referatene fortsatt må gjennomgås og kvalitetssikres før bruk. Arbeidsgiver varslet også at referatene kan få en mer komprimert form fremover, med større vekt på sammendrag av sakene og mindre plass til mindre kommentarer og enkeltytringer. Konklusjon: De tre referatene ble godkjent.	
38-26	Forsterket internkontroll for å styrke vårt samfunnsoppdrag Knut Lindland og Lise Solgaard la frem saken. Arbeidsgiver orienterte om forslag til mandat for et arbeid med forsterket internkontroll. Det ble vist til at dette ikke er en ny organisering av internkontroll, men en videreføring og systematisering av arbeid fylkeskommunen allerede gjør. Arbeidet knyttes blant annet til områder med særlig risiko, som misligheter,	Drøfting



	korruptsjon, beredskap, økonomistyring og innkjøp. Arbeidsgiver opplyste at mandatet allerede har vært drøftet i lederteamet, at det skal presenteres på ledersamlinger i april, og at selve arbeidet i hovedsak starter etter sommeren. Utdanningsforbundet hadde ikke innvendinger mot at internkontrollen styrkes, men var kritisk til språket i saksframlegget og mente det var unødig vanskelig tilgjengelig. De pekte på at uklart og byråkratisk språk skaper avstand både til politikere og brukere av tjenestene, og minnet om fylkeskommunens mål om klart språk. Utdanningsforbundet spurte også om forsterket internkontroll vil gå på bekostning av andre oppgaver og kreve omprioritering av ressurser. Arbeidsgiver svarte at språket må bli tydeligere. Samtidig ble det understreket at arbeidet er en forsterkning av det som allerede gjøres, særlig knyttet til etisk kultur, ledelsesforankring, økonomistyring og innkjøp, og at det i hovedsak er støttetjenestene som vil bli mest berørt. Tannlegeforeningen støttet behovet for bedre språk og tydelige retningslinjer. De understreket at internkontroll må ses som en helhet, og at eventuelle kontrolltiltak må drøftes særskilt med hensyn til formål, omfang og bruk. Fagforbundet støttet Utdanningsforbundets innlegg og presiserte at dersom forsterket internkontroll medfører vesentlige endringer i kontrolltiltak overfor ansatte, må dette drøftes særskilt i tråd med arbeidsmiljøloven § 9-2. Lektorlaget støttet innspillene om språk og etterlyste et tydeligere og mer konkret formål i saksframlegget. Konklusjon: Arbeidsgiver tar med seg innspillene. Mandatet anses som ferdig drøftet.	
39-26	Bruk av forskjellige kredittkort og innkjøpsavtaler i AFK Lise Solgaard la frem saken. Arbeidsgiver orienterte om arbeid med opplæring, innstramming og kontroll knyttet til bruk av kredittkort og kundekort. Bakgrunnen er en gjennomgang som viste omfattende avvik i dokumentasjon og etterlevelse av eget regelverk. Det ble opplyst at det er gjennomført en runde med skolene, særlig rektorene, for å avklare bruk og praksis fremover. Arbeidsgiver opplyste også at fylkeskommunen ønsker færre kort og mer bruk av ordinære fakturaløsninger der dette er mulig. Utdanningsforbundet støttet at det ryddes i systemene, og understreket betydningen av nøktern og etterrettelig praksis. De spurte samtidig om innstrammingene vil gjøre hverdagen vanskeligere på virksomhetene, og ba om avklaring av ordningen med utbetaling av forskudd ved skoleturer. Arbeidsgiver svarte at målet ikke er å gjøre det vanskeligere, men	Informasjon



	å sikre ryddigere praksis innenfor lover, regler og avtaler. Når det gjelder skoleturer, ble det opplyst at lærere kan få utbetalt forskudd til utgifter i forkant av turen, og at dette oppleves som en bedre løsning enn å bruke personlige kredittkort eller låne andres kort. Det ble samtidig understreket at det ikke er adgang til å låne andres kredittkort. Fagforbundet spurte om innstrammingene innebærer mer kontroll over ansatte og om dette i så fall burde vært drøftet etter arbeidsmiljøloven. De påpekte også at det er viktig at man sikrer at en fjerning av «kredittkort» hos butikker og lignende ikke medfører at ansatte i større grad må legge ut for slike innkjøp med egne penger. Arbeidsgiver svarte at dette først og fremst er ordinær regnskapskontroll, og at det ikke er ønskelig at ansatte skal bruke egne penger. Samfunnsviterne pekte på at det fortsatt er behov for enkelte kredittkortløsninger, for eksempel der leverandører bare tilbyr betaling på denne måten. Flere pekte også på at det er vanskelig å finne oversikt over gjeldende innkjøpsavtaler. Arbeidsgiver opplyste at det arbeides med bedre avtaleoversikt, nytt regnskapssystem og bedre e-handelsløsning. Lektorlaget meldte at mange opplever det som problematisk å måtte bruke eget kort på skoleturer, selv om beløpene refunderes senere. Det begrunnes med at det kan oppstå uforutsette hendelser som krever et umiddelbart større beløp samt at det oppleves ubehagelig å ha mye penger på eget kort. Arbeidsgiver understreket at mest mulig bør forhåndsbetales, og at forskuddsordningen fortsatt vurderes som bedre enn private utlegg eller lån av andres kort. Konklusjon: Saken ble tatt til orientering.	
40-26	Flytting av energibudsjett og – kostnader fra Utdanning til Forvaltning bygg Lise Solgaard la frem saken. Arbeidsgiver orienterte om at budsjett og kostnader for energi flyttes fra Utdanning til Forvaltning bygg. Bakgrunnen er blant annet store svingninger i strømprisene og at det er samme avdeling som allerede har oversikt over energiforbruk og ansvar for ENØK-tiltak i byggene. Arbeidsgiver opplyste at dette i praksis er en teknisk flytting og ikke er ment å medføre praktiske endringer for skolene. Utdanningsforbundet støttet forslaget og viste til to hovedgrunner: at strømprisene skaper usikkerhet i skolenes driftsbudsjett, og at dagens modell oppleves urettferdig fordi eldre og mindre energieffektive skolebygg i praksis kommer dårligere ut enn nyere bygg. Utdanningsforbundet ba samtidig om hvordan beløpene som trekkes ut av skolenes budsjetter skal beregnes, og spurte om det ble gjort ved å redusere budsjetttildelingen til skolene med	Informasjon



	et likt kronebeløp per m². Arbeidsgiver bekreftet dette, og svarte at det tildeles beløp som også inkluderer kommunale avgifter, så man må finne en korrekt prosent som vil bli brukt fremover når kostnadene flyttes. Fagforbundet støttet også flyttingen og pekte på at dette er fornuftig både av hensyn til likebehandling mellom skolene og av hensyn til energiprisene. Konklusjon: Saken ble tatt til orientering.	
41-26	Forslag til mandat for analyse av sertifiseringsordninger og styringsverktøy i Agder fylkeskommune Knut Lindland la frem saken. Arbeidsgiver orienterte om forslag til mandat for å analysere eksisterende sertifiseringsordninger og styringsverktøy, blant annet miljøfyrtårn, likestilt arbeidsliv, klimabudsjett og trafikksikker fylkeskommune. Formålet er å vurdere om ordningene er virkningsfulle, samordnet og effektive, og om det er overlapp mellom dem. Arbeidsgiver viste til at det er blitt reist spørsmål om hva fylkeskommunen skal gjøre mindre av når ressursene blir knappere. Utdanningsforbundet støttet at ordningene gjennomgås. De viste til at mange av ordningene oppleves som arbeidskrevende og at de ligger et stykke fra kjerneoppgavene til ansatte. Samtidig understreket de at enkelte temaer, som likestillings- og diskrimineringsarbeid, uansett må ivaretas videre. Utdanningsforbundet spurte om dette også innbefattet sertifiseringsordningen «likestilt arbeidsliv» som tilbys til andre virksomheter og driftes av Agder fylkeskommune skal vurderes. Arbeidsgiver svarte at det er en tjeneste som ikke blir berørt av gjennomgangen Fagforbundet stilte spørsmål ved tidsaspektet og om det var realistisk å få arbeidet ferdig rundt sommeren. Arbeidsgiver svarte at dette ikke nødvendigvis innebærer ferdigstilling før sommeren. Naturviterne ba om nærmere forklaring på overlapp mellom ordningene. Arbeidsgiver viste til at flere av ordningene har overlappende temaer, for eksempel HMS, klima og rapportering, og at dette kan medføre dobbelrapportering og unødig ressursbruk. Tannlegeforeningen støttet at ordningene gjennomgås med sikte på å bruke mindre ressurser på tiltak som har begrenset effekt eller ikke er lovpålagte. Konklusjon: Arbeidsgiver tar med seg innspillene. Mandatet anses som ferdig drøftet.	Drøfting



42-26	Status overtallighet Susan Furrebø presenterte saken. Arbeidsgiver orienterte om at saken etter planen skulle fremlegges skriftlig, men ga i stedet en kort muntlig status i møtet. Det ble opplyst at antallet overtallige sannsynligvis er redusert, men det forventes innmelding fra skolene. Skolene har begynt å lyse ut. Arbeidsgiver har dialog med de skolene som har områder der overtallighet kan oppstå. Utdanningsforbundet meldte om fortvilte henvendelser hvor fagområder er utlyst og hvor det er overtallige som er aktuelle til disse stillingene. Arbeidsgiver svarte at dette er normalt og at arbeidsgiver holder kontroll på dette. Utdanningsforbundet stilte spørsmål om overføring av lærere i forbindelse med flytting av helse- og oppveksttilbudet til Vågsbygd er blitt håndtert i tråd med overtallighetsreglementet. Det er et inntrykk av at arbeidsgiver ikke har fulgt opp overtallighetsreglementet som avtalt. Utdanningsforbundet understreket at viktigheten av å ikke svekke tilliten til overtallighetsreglementet var hovedårsaken til at vi i tidligere drøftinger ble enige om at reglementet skal følges. Arbeidsgiver svarer at det er riktig at lærere på HO er blitt overført til Vågsbygd i en egen prosess. Arbeidsgiver mener at prosessen er blitt gjennomført i henhold til drøfting, men den ordinære overtallighetsprosessen går sin gang. Utdanningsforbundet ba om en skriftlig redegjørelse for hva som er gjort, Arbeidsgiver svarte bekreftende på dette. Fagforbundet stilte spørsmål om ansatte som frivillig ønsker å flytte kan komme dårligere ut enn overtallige. Arbeidsgiver svarte at slike forhold må vurderes individuelt. Konklusjon: Saken ble tatt til orientering. Arbeidsgiver sender ut skriftlig informasjon om prosessen om overføringen fra KKG til Vågsbygd.	Informasjon
43-26	HR-hjelpen på Agda Astrid Føreland la frem saken. Arbeidsgiver viste til oppfølging fra møte 03.03 og til en demonstrasjon/test av HR-hjelpen som var gjennomført før påske. Det ble opplyst at verktøyet henter svar fra kvalitetssikrede kilder og at fagforeningene er invitert til å melde inn aktuelle problemstillinger. Utdanningsforbundet ga positive tilbakemeldinger på demonstrasjonen. De viste samtidig til at kvaliteten avhenger av at kildegrunnlaget er oppdatert, og at gamle bestemmelser og dokumenter blir fjernet når nye kommer inn. Delta var også positive og mente verktøyet kan bli et godt	Drøfting



	hjelpemiddel, men pekte på sårbarheten dersom få personer har tilgang til å vedlikeholde kildene. De understreket at flere må ha tilgang til å oppdatere og rydde i innholdet. Tannlegeforeningen var også fornøyd, men foreslo at når verktøyet ikke finner svar, bør det ikke bare stå «ta kontakt med leder», men «ta kontakt med leder eller tillitsvalgt». Dette fikk støtte fra Utdanningsforbundet. Konklusjon: Arbeidsgiver tar med seg innspillene i det videre arbeidet. Saken anses som ferdig drøftet.	
44-26	Fjerning av søknadsbrev i tilsettingsprosesser Saken ble ikke presentert i møtet, men Karoline Dahn var til stede for å ta imot innspill og svare på spørsmål. Arbeidsgiver viste til forslag om å fjerne krav om søknadsbrev i tilsettingsprosesser og i stedet bruke CV og eventuelle screeningspørsmål. Arbeidsgiver viste til utviklingstrekk nasjonalt og til at søknadsbrev i mindre grad enn før anses å gi nyttig informasjon. Flere organisasjoner, blant annet Fagforbundet, Delta, Parat, Tannlegeforeningen, Utdanningsforbundet og Samfunnsviterne, ga uttrykk for at søknadsbrev fortsatt kan gi viktig informasjon om motivasjon, språk og forståelse for stillingen. Fagforbundet påpekte at det er uheldig at det refereres til internasjonal forskning som grunnlag i saksframlegget uten at forskningen er vedlagt. Dette da man ønsker å sette seg inn i forskningen selv. Utdanningsforbundet stilte spørsmål om arbeidsgiver skal bruke KI for å spare tid på søknader, og om KI skal brukes til å plukke ut søkere til intervju. Arbeidsgiver svarte at det skal være mennesker som gjør vurdering av søknader. Det er ikke et mål å overlate vurderingen av søknader til KI. Det ble stilt spørsmål ved om screeningspørsmål vil gi like god informasjon som søknadsbrev, og om det finnes forskning som underbygger forslaget. Flere etterlyste referanser til forskningen som var nevnt i saksframlegget. Naturviterne stilte spørsmål om det er mulig å teste ut ordningen på enkelte utlysninger. Arbeidsgiver opplyste at tekniske forhold gjør det vanskelig å prøve ut ordningen bare for enkelte stillinger, og at en eventuell utprøving i så fall må gjelde bredere. Konklusjon: Arbeidsgiver tar med seg innspillene. Saken anses som ferdig drøftet.	Drøfting
45-26	Unntak fra overtidsbestemmelsene – hvilke ledere skal unntas og hva er vilkårene Erling Mathisen la frem saken.	Drøfting



	Arbeidsgiver presenterte behovet for en enhetlig og dokumentert praksis for hvilke ledere som skal være unntatt overtidsbestemmelsene, og hvilke vilkår som skal gjelde. Arbeidsgiver opplyste at dagens praksis er ulikt dokumentert og ulikt praktisert, særlig når det gjelder kompensasjon og registrering av arbeidstid. Utdanningsforbundet ba først om en redegjørelse for dagens praksis. De opplyste at saksframlegget kom så sent at ledermedlemmer i skolene ikke hadde rukket å gi tilbakemelding, og ba derfor om at saken drøftes på nytt i mai. Utdanningsforbundet stilte også spørsmål ved forslag som innebærer at ledere i ledende stillinger verken skal føre overtid eller fleksitid. De mente det er viktig at ledere fortsatt registrerer arbeidstid i MinTid for å synliggjøre arbeidsbelastning og for at arbeidsgiver skal kunne følge opp grensene i arbeidsmiljøloven. Delta, Naturviterne, Lektorlaget, Tekna og Econa støttet at lederne fortsatt skal kunne registrere arbeidstid. Utdanningsforbundet ba først om en redegjørelse for dagens praksis. De opplyste at saksframlegget kom så sent at ledermedlemmer i skolene ikke hadde rukket å gi tilbakemelding, og ba derfor om at saken drøftes på nytt i mai. Utdanningsforbundet stilte også spørsmål ved forslag som innebærer at ledere i ledende stillinger verken skal føre overtid eller fleksitid. De mente det er viktig at ledere fortsatt registrerer arbeidstid i MinTid for å synliggjøre arbeidsbelastning og for at arbeidsgiver skal kunne følge opp grensene for arbeidstid i arbeidsmiljøloven som også gjelder for ledere som er unntatt overtidsbestemmelsene. Delta, Naturviterne, Lektorlaget og Econa støttet at lederne fortsatt skal kunne registrere arbeidstid. Fagforbundet og Juristforbundet pekte på at det må gjøres individuelle vurderinger av lederstillinger, og at det ikke er tilstrekkelig å behandle alle under ett. Det ble også fremhevet at kompensasjon må stå i rimelig forhold til faktisk arbeidsmengde, og at det er viktig å unngå gratisarbeid for ledere. Juristforbundet støtter ikke arbeidsgivers forslag. De mente blant annet at det ikke ligger i arbeidsgivers styringsrett å ensidig fjerne muligheten til føre fleksitid. Fagforbundets syn er at det kun er fylkeskommunedirektør, fylkesdirektører og virksomhetsledere som kan være unntatt overtidsbestemmelsene i tråd med lovverket. Fagforbundet viser til at de er kjent med at Arbeidstilsynet har kontrollert andre virksomheter på dette. Fagforbundet orienterte videre om hvilke spørsmål Arbeidstilsynet la til grunn at man måtte svare ja på for at en stilling kunne defineres som ledende. Flere av de spørsmålene ble svaret nei på når det kom til avdelingsledere. Det kom også innspill om at enkelte lederstillinger har betydelige arbeidstopper, og at dette må gjenspeiles i vurderingen av både unntak og kompensasjon.	
--	---	--



	Konklusjon: Saken drøftes videre i nytt møte etter at organisasjonene har fått innhentet flere innspill.	
46-26	Fleksibel arbeidstid – forslag til justeringer Tone Thorstensen og Erling Mathisen la frem saken. Arbeidsgiver presenterte forslag til justeringer i ordningen for fleksibel arbeidstid med mål om hindre opparbeidelse av svært høye fleksisaldoer. Utdanningsforbundet støttet intensjonen i forslaget, men pekte på at det også er behov for opprydning i eksisterende timeregnskap før en eventuell innføring av ny praksis, og understreket at ny praksis ikke kan ha tilbakevirkende kraft. Arbeidstid som er nedlagt for Agder fylkeskommune må ryddes opp i, enten ved å avtale avspasering eller lønnsutbetaling. Utdanningsforbundet gjentok et behov for felles skolering for å endre en kultur der arbeid utover ordinær arbeidstid ofte registreres som fleksitid i stedet for overtid. Utdanningsforbundet påpekte at vi ikke har en fleksibel arbeidstidsordning i Agder fylkeskommune, men at den enkelte arbeidstaker har rett til fleksibel arbeidstid i henhold til Arbeidsmiljøloven. Det kom flere innspill om at begrepsbruken i regelverket er uklar. Det ble pekt på at «avspasering» i arbeidsmiljølovens forstand er knyttet til overtid, mens begrepet i fylkeskommunens praksis også brukes om uttak av fleksibel arbeidstid. Flere mente dette skaper unødig forvirring. Fagforbundet støtter ikke at arbeidsgiver stryker fleksitidstimer og kan heller ikke se at arbeidsgiver fremlegger en hjemmel for å gjøre dette i saksframlegget. Videre mener de at det å begrense avspasering til 180 timer er en for stor innstramming sett hen til at flere ansatte i fylkeskommunen havner i situasjoner hvor de har flere fleksitidstimer enn 180. Videre mener de at løsningen her ikke er sletting av timer, men at arbeidsgiver heller benytter overtid i tråd med lov- og avtaleverket. Samt at man i større grad sikrer at ansatte ikke har flere arbeidsoppgaver enn det er arbeidstimer i en vanlig arbeidsuke. Tannlegeforeningen peker på at dagens reglement innebærer høy risiko for at overtid feilaktig registreres som plusstid i fleksitidskonto og foreslår at felles skolering kan være et godt virkemiddel for å oppnå en felles forståelse og praktisering. Tannlegeforeningen påpekte i tillegg på at det er uklart om det foreligger en omforent avtale som ligger til grunn for dagens ordning, og mente at ordningen dermed muligens kan være ugyldig, dette må avklares. Til selve forslag om eventuell styrking av fleksitidstimer spiller tannlegeforeningen inn at timer som er planlagt avspasert etter avregningsdatoen ikke teller med i beregningen av saldoen ved avregningen. Flere organisasjoner stilte dessuten spørsmål ved det rettslige	Drøfting



	grunnlaget for å slette fleksitimer, og understreket at dette må avtales og ikke kan innføres ensidig. Det ble også etterlyst tydeligere avtaler som tar hensyn til ansatte med ulike behov, herunder ansatte i redusert stilling og ansatte som i liten grad kan benytte fleksibel arbeidstid i praksis. Andre tema som ble trukket fram var at man ikke kan ha automatisk trekk i lønn ved minussaldo over 10 timer, en uforståelig og uhensiktsmessig grense på 180 timer for uttak av fritid samt mekanismer for at ansatte ikke arbeider for mye grunnet manglende oppfølging. Konklusjon: Innspillene tas med videre. Saken anses som ferdig drøftet i denne omgang.	
47-26	Pedagogiske utviklingsområde for 26/27 (nytt saksnummer) Arly Hauge la frem saken. Arbeidsgiver orienterte om at ny opplæringslov og føringer i HØP utfordrer både struktur og kultur i Agderskolen. Arbeidsgiver ønsket derfor et eget møte med organisasjonene, med inntil to timers varighet, der partene sammen kan arbeide mer konkret med pedagogiske utviklingsområder for 2026/27. Utdanningsforbundet støttet forslaget og la vekt på at alle organisasjonene må inviteres. De ønsket at arbeidet munner ut i mer konkrete og prioriterte områder og at tilnærminga tar med både de statlige kompetansehevingsordningene, egne tiltak i fylkeskommunen og mentorordninga for nyutdanna og nytilsatte lærere. Utdanningsforbundet pekte også på at styringsdokumentene bør må ha et språk som reflekterer de reelle økonomiske rammene og utfordringene skolene står i. Fagforbundet støttet også forslaget og Utdanningsforbundets tilbakemelding. Videre påpekte de at man håpte at man fikk en god drøfting av HØPen når det kom til utdanning før denne behandles politisk. I den nye HØPen håper de at HT fremheves. Konklusjon: Det innkalles til eget møte i etterkant for videre drøfting av pedagogiske utviklingsområder.	Drøfting
48-26	Mentorordning for nyutdannede lærere (nytt saksnr) Arly Hauge la frem saken. Arbeidsgiver orienterte om oppfølging av politisk vedtak om mentorordning, nasjonal veileder og nasjonal tildeling. Det ble opplyst at arbeidsgiver foreslår å ta utgangspunkt i den nasjonale veilederen og å etablere en arbeidsgruppe som arbeider videre med innhold, rammer og tildelingsmodell. Det ble drøftet hvordan midlene bør fordeles. Flere tok til orde for at fordeling etter antall nyutdannede lærere vil gi en mer rettferdig	Drøfting



	fordeling enn fordeling etter skolestørrelse. Det ble også pekt på at det kan være behov for etterjusteringer dersom det oppstår skjevheter. Etter innspill så gikk arbeidsgiver tilbake på foreslått fordeling slik at denne baseres på antall nyansatte. Det var enighet om at innholdet i veiledningen må avklares nærmere, blant annet om omfang, organisering, individuell og kollektiv veiledning og hvilke prinsipper fra den nasjonale veilederen som skal ligge til grunn. Utdanningsforbundet mente at betingelsene for nyansatte som mottar veiledning skal være like i hele fylket, og det må også betingelsene for mentorene være. Både nyutdanna og veiledere må ha nedslag i undervisningen. Dette må komme i tillegg til evt. nedslag i undervisningen for livsfasetiltak, jf SFS2213, pkt 6. Det ble foreslått å gå i dialog med Universitetet i Agder om mentorutdanning, men flere understreket at det først må avklares hva mentorordningen lokalt skal inneholde før en konkret bestilling gis. Konklusjon: Arbeidsgiver oppretter arbeidsgruppe og tar med seg innspillene i videre arbeid. Mandatet til arbeidsgruppa anses som ferdig drøftet.	
49-26	Klagebehandling standpunkt 2025 (nytt saksnr) Arly Hauge la frem saken. Det er ikke kommet inn skriftlig spørsmål/problemstillinger i forkant. Saken var utsatt fra forrige møte. Formålet var å løfte frem innspill fra organisasjonene som skal tas med i møte med statsforvalter. Utdanningsforbundet og Lektorlaget pekte på inkonsekvent tilnærming fra Statsforvalteren. Det ble også påpekt uklarheter i dagens klageskjema, blant annet at skjemaet kan gi inntrykk av at det er mulig å klage på selve karakteren, mens klageadgangen kun gjelder formelle feil i karakterfastsettingen. Det ble derfor foreslått å justere skjemaet slik at dette fremgår tydeligere. Utdanningsforbundet påpekte at dersom en elev velger å klage på selve karakteren, må klagen sendes i retur etter som det ikke er anledning til å klage på selve standpunkt-karakteren. Utdanningsforbundet viste også til at statsforvalteren i noen saker etterspør mer dokumentasjon enn det som er mulig å fremskaffe, og mente det er viktig å avklare hvilke krav som faktisk gjelder for å sikre forsvarlig saksbehandling. Det var enighet om at arbeidsgiver og tillitsvalgte bør møte statsforvalteren med et mest mulig samlet grunnlag og søke en felles forståelse av regelverket og dokumentasjonskravene. Konklusjon: Innspill tas med videre til møte med statsforvalteren. Arbeidsgiver kaller inn til møte.	Drøfting



50-26	VOV - ny organisering (nytt saksnummer) Arly Hauge la frem saken. Arbeidsgiver ga en løypemelding om arbeidet med ny organisering av VOV. Det ble opplyst at arbeidet er igangsatt, at fordeling av ressurser fra Karriere Agder skal avklares mellom fylkesadministrasjonen og kompetanseskolene, og at HR følger opp de ansattes rettigheter. Arbeidsgiver ba samtidig om 1-2 tillitsvalgte til å gå gjennom den foreslåtte lederstrukturmodellen. Utdanningsforbundet redegjorde for at kompetanseskolene har uttrykt behov for flere ressurser enn de hittil er tildelt. De understreket også at ansatte opplever usikkerhet om hvilke arbeidsoppgaver de vil få i ny rolle, særlig på kompetanseskolene. Utdanningsforbundet og Fagforbundet understreket behovet for god informasjon, støtte og oppfølging i omstillingsprosessen. Arbeidsgiver viste til at prosessen skal følges tett, at sårbarhet og ressursbehov må vurderes fortløpende, og at ansatte skal få nødvendige samtaler om innplassering og oppgaver. Konklusjon: Informasjon tas til orientering. Fagforeningen spiller inn representant til arbeidsgruppe som går gjennom lederstrukturmodellen snarest mulig etter møtet. Arbeidet fortsetter, og arbeidsgiver kommer tilbake med saken ved behov.	Drøfting/informasjon
51-26	Compilo - Kvalitetsdokumenter med revisjonsdato (nytt saksnr) Arly Hauge presenterte saken. Arbeidsgiver la frem forslag om at aktuelle kvalitetsdokumenter med revisjonsdato i Compilo skal endres slik at revisjon skjer når en av partene ber om det, i stedet for etter fast dato. Det ble i drøftingen reist spørsmål om enkelte dokumenter, blant annet satser for sensorlønn, bør revideres automatisk i forbindelse med lønnsoppgjør og ikke bare ved uttrykkelig krav om revisjon. Det ble avklart i møtet at disse satsene justeres automatisk. Arbeidsgiver ser i Compilo at de aller fleste kvalitetsdokumenter er oppdatert med revisjonstidspunkt: «Når en av partene ber om det». Ett dokument er ikke oppdatert: Lokalt reglement for sensoravlønning ved elev og privatisteksamen i Agder. Her endres revisjonstidspunkt til: «Når en av partene ber om det». Konklusjon: Saken anses som drøftet.	Drøfting
52-26	Tilskuddsordning for kollektiv kompetanseutvikling i videregående opplæring (nytt saksnr)	Informasjon



	Gisle Hovdenak la frem saken. Arbeidsgiver orienterte om fremdriftsplanen i arbeidet med ordningen. Det ble opplyst at det etableres både arbeidsgruppe og rådgivende samarbeidsforum. Lektorlaget og Utdanningsforbundet stilte spørsmål om sammensetningen av samarbeidsforumet. Det ble ønsket at det åpnes for flere arbeidstakerorganisasjoner. Arbeidsgiver ba fagforeningene sende skriftlige innspill til sammensetning og fremdriftsplan innen oppgitte frister, og at saken skal tilbake til drøfting i ID-møtet 07.05. Konklusjon: Saken ble tatt til orientering.	
53-26	Prioritering av videreutdanning - behov for endring av rutiner (nytt saksnr) Arly Hauge la frem saken. Utdanningsforbundet orienterte om bakgrunnen for saken og viste til tidligere møte om fordeling av midler til videreutdanning. Utdanningsforbundet understreket at tillitsvalgte ikke skal mene noe om hvem som får midler, men at de skal kunne etterprøve at vedtatte kriterier faktisk blir fulgt. De mente arbeidsgiver i for liten grad hadde kunnet begrunne tildelingene ut fra vedtatte kriterier, blant annet fordi skolene ikke hadde sendt inn begrunnelser for rangeringen sin. Utdanningsforbundet ba derfor om at skolene fremover må begrunne rangeringene sine ut fra de kriteriene som er fastsatt, slik at arbeidsgiver kan dokumentere grunnlaget for tildelingen på fylkesnivå. Arbeidsgiver pekte på at grundig kontroll av alle prioriteringer kan være ressurskrevende, mens Utdanningsforbundet mente at dette kan løses ved en enkel justering i rapporteringen. Konklusjon: Innspillet tas med i videre arbeid med rutinene.	Drøfting
Evt.	Knut Lindland informerte om status i <u>OPS-prosjektet</u> i Tannhelsetjenesten. Tre piloter rulles stegvis ut. Det har vært gode diskusjoner i arbeidsgruppene. Her må man teste ut ettersom det ikke er gjort tidligere, og evalueres fortløpende. Informasjon legges snarlig ut i Teams-kanalen. Tannlegeforeningen stilte spørsmål rundt det økonomiske ved ordningen. Fagforbundet uttrykte prinsipiell motstand mot slikt samarbeid. Utdanningsforbundet tok opp spørsmål om rollen som <u>ungdomsveileder</u> ved de videregående skolene. De viste til omtale av ordningen og etterlyste en tydeligere drøfting på fylkesnivå av hva stillingen innebærer, hvilke kvalifikasjoner som kreves, hvilke arbeidsoppgaver og rammer som skal gjelde, og	



	hvordan rollen skal praktiseres på tvers av skolene. Utdanningsforbundet pekte særlig på behovet for å avklare om stillingen innebærer tilgjengelighet på kveld og natt, og mente at dette bør drøftes nærmere før ordningen bygges videre ut. Arbeidsgiver svarte at det er jobbet med dette i 10 år og at man går for en full implementering. Arbeidsgiver er villig til å drøfte saken på et kommende møte. Lektorlaget tok opp spørsmål om <u>lockdown browser</u> og et mulig samarbeid med læringsplattformen <u>Glup</u>. Arbeidsgiver registrerte spørsmålene og ba om at slike saker så langt mulig meldes inn på forhånd. Det ble ikke tid til å svare ut spørsmålene i møtet og arbeidsgiver ba om at spørsmålene meldes inn og besvares skriftlig i etterkant av møtet.	
--	---	--