



REFERAT INFORMASJONS- OG DRØFTINGSMØTE

Møtedato/tid: 07.05.2026 2025/ 09.00-13.00
Møtested: Fylkeshuset, møterom Solblom
Møteleder: Erling Mathisen
Referent: Andreas Vikhals

Til stede:

Fagforeningene: HTV

Ingrid Næser / 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 D
Ruth E Ropstad / Econa D
Roger Eikeland / NITO D
Steinar Larsen D
Kurt Ivan Rasmussen D
Inger Samnøy / Norsk Tannpleierforening D
Ida Blålid / Parat
Bård Andreas Lassen / Naturviterne
Åshild Bødal / Skolelederforbundet D

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
Bente Naglestad / avdelingsleder 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	Ansvarlig	Sakstyp e
54-26	Innkalling og saksliste Sak nummer 61-26 er utsatt, vil tas på drøftingsmøtet i juni. Eventuelsak som omhandlet streik vil tas i eget møte i etterkant av dette.		



	UDF: har behov for å påpeke at sakspapirer kom sent igjen i forkant av dette møtet. Vi håper at arbeidsgiver kommer med sakspapirer tidligere fremover. Møtet vil bli gjennomført etter saksnummer, med et par unntak fra disse. Innkalling og saksliste godkjent.		
55-26	Godkjenning av referat Referat fra ID-møte 07.04.26 ble lagt frem til godkjenning. Det er lagt inn flere innspill i utkastet, og endringene godkjennes fra arbeidsgivers side. Det kommenteres også at UDF sitt krav i sak 29-26 etterkommes og den ene endringen i konklusjonen fra arbeidsgivers side endres tilbake. Arbeidsgiver presiserer at innspill i denne saken må være skriftlig før møtet med statsforvalter. UDF: Det er viktig at dersom det kommer presiseringer i saker etter ID-møtet, så må det klart synliggjøres i referatet at beslutningen er tatt etter møtet og ikke som en del av konklusjonen. Arbeidsgiver er enig i dette. Konklusjon: Referatet ble godkjent		
56-26	Overtallighet – status one Thorstensen presenterte saken: Overtallighetsbildet endrer seg nesten daglig, så det jobbes med kontinuerlig. Tidligere bilde viste større utfordringer enn nåværende og det ligger an til 12 overtallige hvor mange av disse ser ut til å bli løst. Per i dag kan det se ut som 2-3 saker ligger an til ikke å bli løst. Kommentarer: Delta: spør om det er noen spesielle skoler som har ekstra utfordringer? Arbeidsgiver svarer at det er flest utfordringer i skolene lengst øst og vest. Som nevnt så blir de fleste utfordringene løst. UDF: er det spesielle fag som det er vanskelig å finne løsning på? Arbeidsgiver: HO er spesielt, men her har mange fått andre muligheter. Konklusjon: Informasjon tatt til orientering.	Susan Furrebøe	Info
57-26	Unntak fra overtidsbestemmelsene – hvilke ledere skal unntas og hva er vilkårene (2. drøfting)	Erling Mathisen	Drøfting



	Erling Mathisen presenterte saken og viste til første drøfting. Arbeidsgiver opplevde en sjelden bred motstand og skepsis fra fagforeningene. Saken i etterkant også drøftet med lederteamet. Arbeidsgiver mener saken er større enn føring eller ikke føring av tid. På bakgrunn av innspillene vil saken bearbeides ytterligere og sammenfattes i dokument som skal gi grunnlag for dialog med fagforeningene og tydeliggjøring overfor lederne som blir berørt. Bedre. Arbeidsgiver vil invitere representanter i en arbeidsgruppe-/møte for å jobbe med saken. UDF og Skolelederforbundet støtter drøfting og utforming av nytt saksfremlegg. De påpekte samtidig at de siden sist drøfting hadde innhentet innspill fra sine ledermedlemmer som er unntatt fra overtdsbestemmelsene, og spurte om arbeidsgiver ønsket at disse innspillene ble fremlagt i dette drøftingsmøtet eller om de skulle tas med inn i en arbeidsgruppe. Arbeidsgiver ba om at innspillene ble lagt frem for arbeidsgruppa. Juristforbundet: støtter UDF i tidspunktet for utsending av saker. Bør heller utsette. Støtter senere drøfting på dette, og håper arbeidsgiver kommer med vurderinger av konkrete, juridiske anførsler fremmet av Juristforbundet. Fagforbundet støtter opprettelse av arbeidsgruppa, og ønsker en rep fra hver av hovedsammenslutningene. Arbeidsgiver forklarte avslutningsvis hvorfor sakspapirene kom sent. Det skyldtes at et planlagt ledermøte ble avlyst slik at saken ble behandlet kun 2 dager før drøftingsmøtet. Arbeidsgiver minnet om at det ved utsendelse var en opsjon om å utsette behandlingen av saken, noe som for øvrig alltid er en mulighet når sakspapirer kommer sent. Ingen fagforeninger tok til orde for slik utsettelse. Konklusjon: Saken anses som ferdig drøftet for denne gang, og arbeidsgiver tar saken opp til ny drøfting før sommeren.		
58-26	Fleksibel arbeidstid – forslag til justeringer, 2. drøfting Tone Thorstensen og Erling Mathisen presenterte saken: Arbeidsgiver erfarte i første drøfting en bred motstand eller også skepsis til arbeidsgiver sitt forslag om justering av fleksitidsordningen. Arbeidsgiver ser ikke at fagforeningene har kommet med vektige argumenter for at gjeldende innretning skal videreføres. Etter at saken i etterkant også er drøftet med lederteamet opprettholder arbeidsgiver sin posisjon i denne saken. I justert saksfremlegg frafalt arbeidsgiver opprinnelig forslag om maks antall timer som kan avspaseres i avregningsperioden.	Erling Mathisen / Tone Thorstens en	Drøfting



	Forberedelser til implementering ble også presisert. For øvrig opprettholdes de viktigste elementene i opprinnelig forslag. Ingrid Næser fremførte følgende, felles uttalelse fra hovedsammenslutningene: «Jeg uttaler meg nå på vegne av de fellestillitsvalgte i alle fire fellesforbund. Arbeidsgiver krever i forslag til vedtak i denne saken tilslutning fra de tillitsvalgte til en justering av arbeidstidsreglementet som vi mener lov og avtaleverk ikke tillater. I forrige drøftingsmøte ba vi arbeidsgiver om å fremlegge et juridisk grunnlag for å kunne stryke timer dersom man ønsket å gå videre med dette. Det har arbeidsgiver ikke fremlagt i dette saksfremlegget. For å kunne innføre en ordning med telledato og bortfall av plusstimer og lønnstrekk ved minustid mener vi at AML krever at det fremforhandles en særavtale mellom partene. Her er det mulig å bruke AML § 10-5 (2) om gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstiden. Vi kan ikke slutte oss til en endring av det interne reglementet som bryter med loven. Dersom arbeidsgiver ønsker å se om det er mulig å få til en slik endring, foreslår vi fellestillitsvalgte at arbeidsgiver tar initiativ til forhandling om en særavtale som fraviker de ordinære bestemmelsene om arbeidstid i AML, slik AML åpner for. Vi fellestillitsvalgte mener, slik vi har sagt før, at arbeidstidsreglementet er godt, og at det viktigste arbeidsgiver kan gjøre for å fremme en mer helsefremmed arbeidstid i Agder fylkeskommune er å jobbe for å få til en kulturendring. Vi tror det mest effektive virkemiddelet for å nå det målet er å arbeide med informasjon og bedre rutiner for oppfølging av de ansattes arbeidstid. Det er allerede opprettet en arbeidsgruppe som skal jobbe med dette, og vi vil gjerne bidra inn i dette arbeidet videre.» Partene utvekslet synspunkter på de formelle reglene knyttet medbestemmelse i forbindelse med endringer i fleksitidsordningen. Arbeidsgiver argumenterte for at dette er å anse som en drøftingssak. Fagforeningene hevdet at det må inngås en særavtale dersom det skal innføres en ordning med telledato og innføring av plusstimer. Arbeidsgiver takket for innspill i saken. Spørsmålet om korrekt, formell behandling skal avklares før arbeidsgiver kommer tilbake til saken. Konklusjon: Arbeidsgiver ta en ny vurdering, og kommer med en skriftlig tilbakemelding om hvordan dette tas videre.		
59-26	Tiltak for økt inkludering – flere i arbeid Tone Thorstensen presenterte saken:	Tone Thorstens en	Info



	Agder fylkeskommune som arbeidsgiver har mange viktige tiltak som bidrar til kvalifisering og arbeidsinkludering i egen organisasjon. Det er ønskelig å forsterke dette arbeidet med å øke innsatsen for å gi flere kandidater tilgang til arbeidserfaring og språkpraksis. Signering av «Flere i arbeid»-garantien vil bidra til økt innsats og forpliktelse. Dette er egentlig ikke noe nytt, da AFK allerede jobber med dette kontinuerlig. HR arbeider med hjelpesider på AGDA på hvordan AFK skal jobbe med dette fremover. Det handler mye om å vise utad hvordan AFK tar utfordringen på alvor. Konklusjon: Informasjon tatt til orientering.		
60-26	Ressurser på samferdsel Tone Thorstensen presenterte saken: Denne saken har vært i Fylkestinget. Man skal øke innsatsen på Samferdselsområdet betydelig i årene fremover. For å komme i mål med dette så må man øke opp antall stillinger grunnet lang varighet på prosjektene. Bemanningsteamet skal vurdere om disse stillingene skal innlemmes i de totale tallene eller ikke. Arbeidsgiver kommer tilbake med informasjon rundt dette når det er avklart. Konklusjon: Informasjon tatt til orientering.	Tone Thorstens en	Info
61-26 (nytt saksnummer herfra)	Kollektiv kompetanseutvikling Gisle Hovdenak presenterte saken: Arbeidsgiver gikk gjennom Samarbeidsforum sammensetning, rolle og oppgaver. Det ble også presentert føringer for tildeling av tilskudd. Samarbeidsforum: Det er en utfordring å utarbeide en sammensetning som ivaretar tilstrekkelig representativitet og samtidig har hensiktsmessig størrelse. Det er viktig å se til oppgavene til Samarbeidsforum og at rollen forumet har er først og fremst rådgivende knyttet til kompetanseutvikling i videregående opplæring i Agder, ikke innad i Agder fylkeskommune som organisasjon. Samarbeidsforum er ikke et besluttsende organ, men skal jobbe på et overordnet nivå og samarbeide med skoleeiere. Arbeidsgruppa har jobbet mye med en fordelingsmodell, og oppsummert i 2 deler. Del A: dekomposisjon S (65% av midlene) og Del B:	Gisle Hovdenak	Drøfting



dekomp Y (35% av midlene). Samarbeidsforumet får i oppgave å evaluere fordelingen som en del av videre plan for 2027. Kommentarer fra organisasjonene: UDF: Støtter fleksibel sammensetning av Samarbeidsforum. Ønsker ikke nødvendigvis faste plasser til alle, men heller mulighet til å invitere aktører ved behov. Drøftingsmøtet er en god arena for påvirkning. Lektorlaget: Uenig med UDF. Ønsker fast representasjon fra alle fire organisasjoner for å sikre flere perspektiver – særlig i en overgangsfase og siden man ser dette langsiktig. NL opplever også at det at alle fire hovedorganisasjonene har vært representert i det midlertidige samarbeidsforumet ikke har vært belastende for fremdriften, men heller en styrke for å sikre god prosess rundt tildelingene. Å inkludere alle fire hovedorganisasjonene er også viktig basert på erfaringene fra decomp S og decomp Y hvor kun enkelte tillitsvalgte har hatt anledning til å påvirke. I tillegg har det vært mangelfull kommunikasjon om beslutninger og tildelinger. Fagforbundet (FF): Støtter behovet for bred representasjon, inkludert andre yrkesgrupper enn lærere. Delta: Vektlegger skillet mellom Samarbeidsforum og drøftingsmøtet, og at innspill også kan gis i andre arenaer for eksempel i drøftingsmøtet. Arbeidsgiver forstår ønsket om bred representasjon, men understreker behovet for tydelig rolleavklaring og håndterbar størrelse. Det åpnes for å involvere flere aktører ved behov (f.eks. i workshops). Arbeidsgiver presiserer også at Samarbeidsforum ikke skal vurdere satsinger på Agder-skolen, det skal foregå i egen organisasjon. Fordeling av midler: 6.2 Føringer for tildeling av tilskudd til DEL A, pkt a: Arbeidsgiver presenterte 3 forslag for tildeling av tilskudd. Det ble gitt en anbefaling hvor man går for en løsning hvor man benytter en prorata fordeling basert på antall årsverk lærere ved skolen(e) som inngår i nettverket, og hvor eier(e) har lokalt handlingsrom til fordeling mellom skolene i nettverket. UDF: Støtter primært forslag 3, subsidiært forslag 2 dersom forslag 3 blir for vanskelig. UDF viser til eksisterende fordelingsmodell fra Udir. 6.2 Føringer for tildeling av tilskudd til DEL A, pkt b: Arbeidsgiver presenterte 2 forslag for tildeling av tilskudd. Det ble gitt en anbefaling hvor man går for en løsning hvor man fordeler midler		
--	--	--



	mellom eier og kompetansepartner med utgangspunkt i partenes faktiske roller, ansvar og bidrag i det enkelte prosjekt. Kommentarer fra organisasjonene: UDF støtter forslag 2: fordeling mellom tjenesteeier og kompetansepartner. Konklusjon: Arbeidsgiver tar med innspill rundt sammensetningen, og jobber videre med dette. Sakens anses som ferdig drøftet.		
62-26	Statusrapport Ung i Agder Ønsker innspill på rapporten før skrivefrist 11.mai 2026 Arly Hauge presenterte saken og ber om innspill. Kommentarer fra organisasjonene: UDF har ikke hatt mulighet til å se detaljert på saken før møtet og lurer på om det åpnes det for skriftlige innspill i etterkant av drøftingsmøtet. Arbeidsgiver tar gjerne imot innspill i etterkant. Konklusjon: Informasjon tatt til orientering. Innspill kan sendes skriftlig i etterkant av møtet.	Arly Hauge	Info
63-26	Strategi for lærerens profesjonsfaglige digitale kompetanse (PfDK) Sak overført fra 07.04.26 Bente Naglestad og Philip Kaspersen presenterte saken: Dette er en strategi som man har jobbet med en stund etter ønske fra skolelederne. Man legger til grunn at saksdokumentene er lest, og ber om kommentarer og innspill til disse. Kommentarer fra organisasjonene: UDF synes det er bra at det legges en strategi for dette, og denne åpner for evalueringer og justeringer underveis. Det bør ses i sammenheng med andre kompetansehevinger. Forrige møte sa arbeidsgiver at man ønsker et eget møte for å se kompetansehevingstiltak i sammenheng. I et slikt møte vil det være viktig å kunne justere strategier som er lagt for kompetanseheving, slik som denne. Forskriften om kollektiv kompetanseheving krever at man skal involvere ansatte i kartleggingen av behov som grunnlag for søknader om	Bente Naglestad / Philip Kaspersen	Drøfting



kompetanseheving. UDF formidler følgende mangler: hvordan skolene skal jobbe med dette? Vi savner drøfting på skolenivå inn i strategien. Hvor omfattende skal rollen som digitalpedagog være er opp til skolene. Derfor ønsker UDF også en årlig drøfting rundt temaet. At strategien legger opp til at skolene må finansiere digitalpedagogene, kan skape store forskjeller mellom skoler, og derfor er det best med en ordning som er organisert på en slik måte at det ikke blir forskjell på skolene. Lektorlaget: Tilbakemeldinger fra tillitsvalgte hos oss: Det er bra med en strategi på dette, som UDF påpeker. Hvem står bak utformingen? Har lærerne vært en del av dette? Det virker som stort fokus på KI. Når det gjelder økonomi så er dekomponert avviklet og kompetanseløftet er nevnt. Å forskuttere hvordan det blir er veldig uheldig. Viktig at det ikke er utarbeides en langsiktig plan for fordeling av ressurser. Enige med UDF om at det bør være lokale behov som skal løse dette. Det finnes i dag ikke en helhetlig kompetansutviklingsplan for AFK. Vi mener at dette viser at det et behov for dette. Vi ønsker også litt utdypning rundt tidsplanen for 2026. Arbeidsgiver: Tidsplanen er i første omgang å prioritere Teams for elever. Det er en potensiell mulighet for å erstatte ITS Learning på sikt men dette er avhengig av IKT-agder. De starter på denne prosessen over sommeren sammen med eksterne, med tidligst innføring 27/28. Man tenker å bruke skoleåret 26/27 for å se på risiko og mulige ting man må ta opp videre. Det er under planlegging å etablere en arbeidsgruppe på dette. KI: Lockdown browser. Arbeidsgiver skal kalle inn til oppstart i arbeidsgruppen som skal se på Lockdown Browser fremover, hvor både Tekna og UDF er representert sammen med lærere fra skolen. Denne starter opp om ca en ukes tid. Når det gjelder involvering av strategi: Arbeidsgruppa har fått tilbakemelding basert på erfaringer og ønsker fra både lærere og skoleledere. Gjennom utviklingsdialoger har behovet for kompetanseheving kommet opp, og det er store behov for kompetanse: man skal se på hvordan man jobber med HØP og utviklingsplan, hvordan svare ut politiske vedtak og hvilke kompetanser trenger man for å lykkes. Arbeidsgiver ønsker samarbeid rundt hva vi trenger fremover. Samfunnsviterne: bra at man ser på dette. Selve teknologibruken: ITS til teamseducation. Hva skjer med økonomien da? Har vi noen vurderinger på et slikt eventuelt bytte? Arbeidsgiver: relevant spørsmål, men man har vurdert dette. KI-sikker vurdering krever store investeringer. Alle andre		
---	--	--



	fylkeskommuner unntatt Vestland og Agder har byttet til andre som dekker deres behov. Det andre er for elevene, hvor det primært er Teams som gjelder. Man har ikke gode integrerte alternativer enn Teams. Alternativt ENDA en plattform og mer å forholde seg til. Slik det er så er det ikke det perfekte valget, men det eneste relevante - for øyeblikket. UDF: Blir innspillene som har kommet i drøfting bli inkludert i strategien? Vil dere legge inn noe om forankring av kompetansebehov ned på ansattnivå? Og tas det med i strategien at bruken av digitalpedagoger drøfte på skolenivå. Får vi inn en sånn justering? Arbeidsgiver beskriver en overgangsordning dette året og justering etter det. Skolene kan søke midler. Skoleeier ønsker å søke midler for å kunne gi dette til skolene (som KI-prosjektet hvor man gir disse til skolene for frikjøp). Man kan ha en dialog rundt disse midlene. Lektorlaget: problematisk med forskutteringen. Uheldig at man legger dette til grunn i videre drift når man ikke har oversikt over konkrete midler. Arbeidsgiver: Man snakker om en strategi og ikke en handlingsplan. En oversikt over hvordan man ønsker å angripe dette fremover, og man går ned i detaljene etter hvert som tiden går. Konklusjon: Anser saken som ferdig drøftet.		
64-26	Organisering av lederressurs på Karriere Agder Arly Hauge presenterte saken: Det er sendt ut et grundig saksfremlegg. Saken har vært gjennomført ved at Karriere Agder skulle vurdere hvordan organisere lederressursene med tanke på tjenesteleveransene. 4 alternativer. Man går for en endring fra 4 ledere til en virksomhetsleder, og 3 seksjonsledere over til tjenesteansvarlige. Det har vært gode møter og en god prosess på dette. - Innspill fra fagforeningene: UDF opplever at det har vært en god prosess på Karriere Agder. Fremlagt 4 modeller og innspill fra TV ble tatt med i drøfting. Vi møtte HTV fra andre organisasjoner, og vi gikk for å ha en virksomhetsleder. Utfordrende med delte roller, og med 18 ansatte så er det tilstrekkelig med en virksomhetsleder. Vi var med i møte med arbeidsgiver, og vi var omforente om dette. I ettertid har dette vært tatt med tillitsvalgte ved Karriere agder.	Arly Hauge	Drøfting



	Det at virksomhetsleder har personalansvar på 3 lokasjoner kan bli utfordrende, og dette står også i sakspapirene. Overgang seksjonsleder til tjenesteansvarlige er utfordrende, med dette følges opp og får god veiledning underveis. Delta: stiller spørsmål om bruk av tjenesteansvarlig istedenfor rådgiver? Arbeidsgiver: de blir ansatt som rådgiver, men har rollen som tjenesteansvarlig, som beskriver oppgaver og ansvar i stillingen. Fagforbundet: støtter denne organiseringen av ledelse i Karriere agder. Forventer at tjenesteansvarlige ikke tar over personalansvar eller oppgaver tilknytning til dette, og at man sikre synlighet ved alle 3 lokasjoner. Arbeidsgiver: man følger oppsettet i Compilo, og bekrefter at det ikke er Personaloppgaver i disse rollene. Arbeidsgiver skal følge opp og sørge for større tilstedeværelse. Samfunnsviterne: støtter opp om dette og har et konkret forslag: De ansatte får en forskjellig arbeidshverdag. Bør vurdere om disse lederne kan få mulighet til å kunne søke på interne stillinger inn under fylkesadministrasjonen? Arbeidsgiver: dette kan man vurdere. De blir da forfordelt til noe som andre ansatte ikke har mulighet til. De er per definisjon ikke under fylkesadministrasjonen. Da må partene være enige om disse skal ha denne fordel. Det er et dilemma. UDF: støtter forslaget fra Samfunnsviterne. Har ikke diskutert med de andre, men siden jeg var i gruppa så uttaler jeg meg. Arbeidsgiver: har ingen videre kommentar til saken. Konklusjon: Anser saken som ferdig drøftet. Det kommer tilbake melding på forslaget fra Samfunnsviterne om at tidligere ledere kan søke på interne stillingsutlysninger.		
67-26	Orienteringssaker fra Hovedutvalgsmøte 27 mai Arly Hauge presenterte sakene: Konklusjon: Informasjon tatt til etterretning.	Arly Hauge	Info
Evt	Forslag om møte med tema HØP og utviklingsarbeid med utdanning Arly Hauge presenterte saken:	Tone Thorstens en	Info



	Det ble etterlyst en dato i forberedende møte. Tid til å gjøre et forarbeid ved å inkludere rektorene. Sender ut møteinnkalling, og hvis det blir vanskelig, så endrer man bare dato. Arbeid i høstferien: Arly Hauge presenterte saken: Dette står i teams og har vært drøftet tidligere. Vedtak om meropplæring: opplyser elevene om dette. Skoleruta er gjeldende, og man kan legge undervisning i disse ukene. Man kan forspørre om interesse og da blir det overtid på dette arbeidet. Dette ble avklart i møtet tidligere, men det var før problemstillingen med deltidsansatte og OT. UDF: fint at det åpnes for at de ansattes arbeidstid ikke ble endret med vedtaket. Vi går ikke inn i rettsaken som er pågående og så får HR ta sine vurderinger.	Arly Hauge	
--	---	------------	--