AGDER fylkeskommune

Referat fra informasjons- og drøftingsmøte

Møtedato: 7. oktober 2026
Tid: 09.00–13.00
Møtested: Fylkeshuset, møterom Bjørk
Møteleder: Vemund Jensen

Til stede:
Arbeidsgiver:
Arly Hauge (fylkesdirektør utdanning)
Lise Solgaard (fylkesdirektør virksomhetsstyring og eiendom
Tone Thorstensen (avdelingsleder HR)
Ellen Skeie Hansen (avdelingsleder inntak og dimensjonering)
Vemund Jensen (rådgiver HR)
Kent Inge Buli Gutvik (rådgiver jus)
Gisle Hovdenak (rådgiver opplæring i skole)
Linda Jacobsen (rådgiver opplæring i skole)
Ole Kristian Eivindson (rådgiver opplæring i skole)
Miriam Johannsen Hauge (rådgiver opplæring i skole)
Hanne Kærgård Hansen (rådgiver inntak og dimensjonering)
Stein Kristian Dillevig (rådgiver opplæring i skole).

Organisasjonene:
Eskil Berggren, Ingrid Næser, Atle Oanes og Anne Cathrine Fodstad (Utdanningsforbundet)
Simeon, Eriksen og Wenche Grov (Fagforbundet)
Synnøve Hynne Prebensen og Gunn S Omland Egeland (Delta)
Kari Lise Svaleng (Skolelederforbundet)
Kurt Ivan Rasmussen og Ida Rusånes Åkervik (Skolenes Landsforbund)
Marit Eivindson (Lektorlaget)
Jo-Vegar Aardal (Samfunnsviterne)
Andreas Förster (Tannlegeforeningen)
Ruth Elisabeth Ropstad (Econa)
Anne Berit Bjønnum (Tekna)

Øvrige bidragsytere: Stian Drevdal Kringlebotn, personvernombud, i sak 124-26

115-26 Innkalling og sakliste

Utdanningsforbundet ba om at sak 121-26 Kandidatprofiler ble endret fra informasjon til drøfting, slik at organisasjonene kunne påvirke arbeidet. Arbeidsgiver opplyste at dokumentet fortsatt var under utarbeidelse, og at orienteringen var satt opp etter ønske om informasjon. Videre behandling skulle avklares under saken.

Utdanningsforbundet meldte en sak om tilsettinger og rutiner for referanseinnhenting til eventuelt.

Konklusjon: Saksliste godkjent.

116-26 Godkjenning av referat

Arbeidsgiver opplyste at referatet var godkjent med innkomne endringsforslag. Det ble ikke fremmet ytterligere merknader.

Konklusjon: Referatet var godkjent med endringsforslagene.

117-26 Arbeidstidsreglementet / fleksitidsreglement

Denne saken ble trukket fra sakslisten.

118-26 Reviderte etiske retningslinjer

Sakstype: Drøfting

Arbeidsgiver la frem reviderte etiske retningslinjer. Revisjonen av dokumentet skulle følges opp med praksisnære dilemmaer, refleksjonsoppgaver og tiltak for opplæring og forankring.

Tannlegeforeningen stilte spørsmål ved at brudd på etiske retningslinjer kunne føre til tilrettevisning, advarsel, oppsigelse eller avskjed. Organisasjonen mente at retningslinjene var for generelle og åpnet for individuell tolkning, og at sanksjoner heller burde knyttes til brudd på konkrete regler og lover. Arbeidsgiver tok innspillet med videre.

Konklusjon: Saken ble drøftet. Innspillet om sanksjonsbestemmelsen ble tatt med videre.

119-26 Retningslinjer for håndtering av habilitet

Sakstype: Drøfting

Arbeidsgiver la frem forslag til systematiske rutiner for identifisering, dokumentasjon og håndtering av inhabilitet og avledet inhabilitet. Forslaget fulgte opp kommunerevisjonens rapport og fylkestingets vedtak. Retningslinjene omfattet vurderinger, saksbehandling, skriftlighet og informasjon til relevante medarbeidere.

Utdanningsforbundet mente at dokumentet i for stor grad var innrettet mot fylkesadministrasjonen. Organisasjonen etterlyste eksempler fra skolene, blant annet ved karaktersetting, eksamen, klagebehandling og når lærere underviste egne barn. Fagforbundet etterlyste tydeligere dekning av skole, tannhelse og samferdsel, og av hvordan avledet inhabilitet skulle håndteres i tjenestene. Lektorlaget støttet behovet for eksempler fra skole og undervisning.

Arbeidsgiver presiserte at retningslinjene var generelle og skulle gjelde hele fylkeskommunen. Eksempler og dilemmaer fra virksomhetene skulle inngå i tilpasset bevisstgjøring og opplæring. Arbeidsgiver ville gjennomgå dokumentet for å tydeliggjøre virkeområdet.

Delta og Skolelederforbundet kritiserte uklarheten og etterlyste klart språk og en felles forståelse av reglene. Arbeidsgiver svarte at opplæringen skulle supplere dokumentet med aktuelle dilemmaer, og at alle situasjoner ikke kunne reguleres i selve retningslinjene.

Konklusjon: Saken ble drøftet. Arbeidsgiver ville se på tydeliggjøring av virkeområdet.

120-26 Endring i retningslinjene for permisjoner - delvis foreldrepermisjon

Sakstype: 2. gangs drøfting

Arbeidsgiver la frem justert tekst om delvis foreldrepermisjon, med et tillegg om avspasering. Utdanningsforbundet hadde ingen innsigelser mot de to første avsnittene, men ba om bekreftelse på at bestemmelsene gjaldt den enkelte arbeidstaker. Arbeidsgiver bekreftet at hensikten ikke var å hindre smidige løsninger mellom foreldre.

Utdanningsforbundet mente at teksten blandet avspasering av plusstid og avspasering av overtid. Organisasjonen viste til Arbeidsmiljøloven og understreket at avspasering av overtid må avtales, at overtidstillegget skal utbetales, og at arbeidsgiver ikke ensidig kan bestemme tidspunktet for

avspasering. Organisasjonen ba også om at følgende formulering ble fjernet: «Hvis ikke arbeidsgiver samtykker i tidspunktet for avspasering, blir det ingen avspasering.»

Arbeidsgiver foreslo å omformulere bestemmelsen om avspasering etter avtale med arbeidsgiver. Samfunnsviterne etterlyste enklere språk også i første del. Arbeidsgiver ville se på ordlyden og inviterte til konkrete forslag.

Konklusjon: Saken ble drøftet for andre gang. Arbeidsgiver ville bearbeide teksten.

121-26 Kandidatprofiler

Sakstype: Informasjon

Arbeidsgiver orienterte om et verktøy under utarbeidelse for rekruttering av ledere. Profilene skulle bygge på organisasjonspolitikken og mestringsorientert ledelse og gi mer sammenhengende krav til tilsvarende lederstillinger. Profilene skulle tilpasses ulike stillingsnivåer og brukes som støtte ved konkrete utlysninger.

Utdanningsforbundet krevde formell drøfting. Organisasjonen ba om et tydelig skille mellom kompetansekrav og personlige egenskaper, og om at kunnskap om lov- og avtaleverk, medbestemmelse og involvering ble tatt inn. Profilene måtte skille mellom lederstillinger og brukes som verktøy, ikke som maler som ble kopiert mellom utlysninger. Arbeidsgiver presiserte at profilene ble utarbeidet per lederstillingsnivå og tok innspillene med videre.

Delta foreslo å oppgi lønnsspenn i stillingsutlysninger og viste til lønnsforskjeller mellom nytilsatte og eksisterende ansatte samt kommende krav til lønnsåpenhet. Arbeidsgiver opplyste at dette ikke var vurdert i arbeidet med profilene, og at spørsmålet måtte diskuteres sammen med organisasjonene.

Konklusjon: Det ble gitt en foreløpig orientering. Arbeidsgiver åpnet for formell drøfting når dokumentet var tilstrekkelig ferdig, sannsynligvis i neste ID-møte. Spørsmålet om lønnsspenn ble ikke avgjort.

122-26 Evaluering av SLA-avtalen

Sakstype: Informasjon

Fagforbundet ba om en arbeidsgruppe som skulle evaluere SLA-avtalens innhold, implementering og praktisering. Organisasjonen beskrev store forskjeller mellom skolene, krysspress for byggdriftere, uklarhet om utstyr og ulik praktisering av skolens ansvar for kostnader under 5 000 kroner.

Delta og Skolelederforbundet støttet evaluering og viste til lang ventetid og manglende tilgang til driftstjenester, særlig ved små skoler. Utdanningsforbundet støttet behovet for en bedre ordning og la vekt på arbeidsmiljøet for både byggdriftere og ansatte ved skolene.

Arbeidsgiver mente at hovedproblemet var praktiseringen og samarbeidet, ikke selve avtalen. Arbeidsgiver bestred opplysningen om manglende verktøy og opplyste at byggdrifterne skulle få verktøy fra bygg og eiendom. Samtidig anerkjente arbeidsgiver krysspresset og behovet for å avklare oppgaver og tjenester. Arbeidsgiver orienterte om arbeid med en arbeidsgruppe som skulle se på skolenes servicebehov og samarbeidet om drift og vedlikehold.

Fagforbundet fastholdt at selve avtalen burde evalueres. Delta og Skolelederforbundet mente at arbeidsgiver ikke tok skolenes frustrasjon tilstrekkelig på alvor. Utdanningsforbundet vurderte arbeidsgivers forslag om å undersøke praktiseringen og finne løsninger som konstruktivt.

Under eventuelt opplyste arbeidsgiver at to tillitsvalgte kunne tiltre arbeidsgruppen, som også skulle se på praktiseringen ute på skolene. Fagforbundet uttrykte tilfredshet med dette og ønsket å bidra konstruktivt.

Konklusjon: Arbeidsgiver skulle følge opp utfordringene i en arbeidsgruppe med to tillitsvalgte. Navn skulle meldes innen torsdag 15. oktober 2026.r

123-26 Bedre seniortiltak for ansatte i Agder fk

Sakstype: Drøfting

Skolenes Landsforbund ba om bedre seniortiltak og viste til tidligere ordninger i Aust-Agder og Vest-Agder. Organisasjonen etterlyste tall om ansatte over 60 år og bruk av AFP, og mente at tiltak som stimulerte til lengre yrkesdeltakelse kunne være økonomisk lønnsomme.

Utdanningsforbundet støttet innspillet fra Skolenes Landsforbund og etterlyste oversikt over bruk og virkning av dagens livsfasetiltak. Organisasjonen påpekte at livsfasetiltakene er svært generelle og at man ikke vet om de virker, siden det ikke finnes noen samlet oversikt over tiltak som benyttes i fylkeskommunen. Utdanningsforbundet viste også til at de avtalefestede livsfasetiltakene for lærere mellom 57 og 59 år, og at disse ikke alltid ble praktisert i tråd med avtaleverket. Fagforbundet støttet bedre tiltak, gjerne på nivå med tidligere ordninger. Samfunnsviterne ønsket en gjennomgang av eksisterende tiltak og hva som faktisk ble benyttet. Lektorlaget støttet innspillene.

Arbeidsgiver ønsket ikke å gjeninnføre generelle seniortiltak nå og viste til nylig vedtatt livsfasepolitikk, økonomisk omstilling og manglende dokumentasjon på effekten av tidligere ordninger. Arbeidsgiver viste til forskning som grunnlag for å prioritere oppgaver, kompetanseutvikling og ivaretakelse i arbeidssituasjonen. Det var bestilt et tallgrunnlag som kunne danne grunnlag for videre diskusjon.

Konklusjon: Det var uenighet om innføring av konkrete seniortiltak. Arbeidsgiver ville forsøke å fremskaffe tallgrunnlaget før en eventuell videre diskusjon. Ingen nye tiltak ble vedtatt.

124-26 Meta-briller kommet hit

Sakstype: Informasjon

Personvernombudet anbefalte et bredt forbud mot KI-briller i fylkeskommunens arbeid og tjenester, med mulighet for unntak ved helsemessig begrunnede behov. Ombudet viste til personvern, informasjonssikkerhet, arbeids- og læringsmiljø og behovet for tillit og trygghet. Reglene burde avklares raskt, før bruken ble utbredt.

Utdanningsforbundet støttet et generelt forbud med adgang til å søke unntak. Fagforbundet og Lektorlaget støttet et raskt forbud og kritiserte manglende oppfølging etter forrige møte. Fagforbundet ba om en umiddelbar presisering av skolereglene og et forbud for ansatte.

Arbeidsgiver mente at dagens skoleregler for elevene var tilstrekkelige i den aktuelle situasjonen, og viste til oppfølging av en elevsak. Skolereglene skulle revideres gjennom høring dette skoleåret. Erfaringene skulle inngå i vurderingen av behovet for presiseringer.

Lektorlaget kritiserte arbeidsgivers tilnærming som passiv og etterlyste umiddelbar handling. Utdanningsforbundet mente at et generelt forbud kunne innføres uten å avvente skoleregelrevisjonen. Organisasjonen mente også at dagens regler åpnet for bruk etter avtale med lærer, og at lærere ikke skulle ha ansvar for å avgjøre om KI-briller kunne brukes. Arbeidsgiver presiserte at skoleregler og regler for ansatte var ulike spørsmål.

Konklusjon: Det ble ikke avklart et generelt forbud i møtet. Arbeidsgiver viste til eksisterende skoleregler og kommende revisjon. Utdanningsforbundet, Fagforbundet og Lektorlaget fastholdt behovet for raskere og tydeligere tiltak.

125-26 Anskaffelse av digital vurderingsplattform

Sakstype: Informasjon

Arbeidsgiver orienterte om behovet for en digital løsning som kunne styre tilgangen til KI og andre hjelpemidler i både vurdering og ordinære læringsaktiviteter. Markedet hadde så langt ikke dekket behovene fullt ut. En egenutviklet løsning ble undersøkt, sammen med spørsmålet om hvordan en eventuell anskaffelse kunne gjennomføres innenfor anskaffelsesregelverket.

Utdanningsforbundet var positivt til utviklingen og fremhevet at løsningen kunne gi lærerne kontroll over tilgjengelige verktøy også i daglig undervisning. Organisasjonen opplevde at lærernes behov var blitt tatt på alvor, og viste til ansattes deltakelse og innspill i arbeidsgruppen.

Konklusjon: Orienteringen ble gitt. Videre arbeid skulle avklare løsningens egnethet og grunnlaget for en eventuell anskaffelse.

126-26 Partnerskapsavtale mellom Agder fylkeskommune og UiA for tilskuddsordning til kollektiv kompetanseutvikling 2026 og 2027

Sakstype: Drøfting

Arbeidsgiver la frem en partnerskapsavtale med Universitetet i Agder for 2026 og 2027. Avtalen skulle oppfylle kravene i tilskuddsordningen, gi forutsigbare rammer for kompetanseutvikling og bidra til gjensidig utvikling av skolene og lærerutdanningen. Arbeidsgiver orienterte også om økonomiske forutsetninger og en minimumsramme for UiA i 2027.

Utdanningsforbundet ba om at lærere som hadde deltatt i tiltakene ble involvert i evalueringen. Organisasjonen spurte om tilskuddsmottakere kunne bruke andre universiteter eller høyskoler når UiA ikke dekket behovet, og etterlyste tydelig oppfølging av dette.

Arbeidsgiver tok evalueringsinnspillet med videre i planen for kompetanseutvikling og viste til gode erfaringer med at UiA hentet inn kompetanse fra andre miljøer. Også kvaliteten på dette samarbeidet skulle evalueres, og ordningen måtte endres dersom den ikke fungerte.

Konklusjon: Saken ble drøftet. Innspillene om deltakelse i evaluering og tilgang til relevant kompetanse ble tatt med videre.

127-26 Plan for Kollektiv kompetanseutvikling i Agder fylkeskommune overgangsåret 2026 og arbeid med plan for 2027

Sakstype: Drøfting

Arbeidsgiver la frem planen for 2026 og opplegget for arbeidet med planen for 2027. Planen for overgangsåret videreførte igangsatt arbeid, mens kompetanseutviklingen fra 2027 skulle kobles tettere til virksomhetsplanene og handlings- og økonomiplanen.

Utdanningsforbundet mente at planen var blitt mer lesbar, men advarte mot krav som kunne tolkes som kvantitativ måling av pedagogisk utviklingsarbeid. Organisasjonen ønsket at evalueringen tok utgangspunkt i forskriftens kjennetegn på måloppnåelse og åpnet for kvalitative vurderinger. De stilte også spørsmål ved behovet for begrepsavklaringer bakerst i planen.

Lektorlaget etterlyste bedre oversikt over yrkesfagdelen av ordningen, grunnlaget for prioriterte kompetansebehov og sammenhengen mellom individuell og kollektiv kompetanseutvikling. Lektorlaget etterspurte en generell kompetanseutviklingsplan i fylkeskommunen. Arbeidsgiver forklarte avgrensningen i overgangsåret og viste til at større helhet og sammenheng skulle ivaretas i arbeidet for 2027. Arbeidsgiver ville også bearbeide teksten om mål og evaluering, slik at hensikten om å konkretisere prosjektene kom tydeligere frem.

Utdanningsforbundet ba om tre eller fire tillitsvalgte i arbeidsgruppen for 2027 og representasjon også for ansatte som ikke var lærere. Fagforbundet ønsket fire plasser, én per hovedorganisasjon. Arbeidsgiver foreslo at de fire representantene i arbeidsgruppen for handlings- og økonomiplanen også deltok her, for å styrke sammenhengen mellom arbeidene.

Konklusjon: Innspillene ble tatt med videre. Arbeidsgiver foreslo fire organisasjonsrepresentanter.

128-26 Veiledning av nyutdannede, nytilsatte lærere

Sakstype: Drøfting

Arbeidsgiver la frem et forslag om en ressurs på 5 prosent til veileder, med 1 prosentpoeng i tillegg for hver nytilsatt utover én. Forslaget omfattet også revidert fremdrift og evaluering av ordningen.

Utdanningsforbundet krevde at satsen gjaldt den enkelte veileder, uavhengig av hvor mange veiledere en skole hadde. Organisasjonen fremhevet behovet for flere veiledere ved store skoler og

lik kompensasjon. Fagforbundet støttet kravet om lik kompensasjon. Lektorlaget pekte på variasjoner i antall nytilsatte og behovet for relevant fagkompetanse.

Arbeidsgiver forklarte at forslaget også var tenkt som en modell for fordeling av en avgrenset pott til skolene. Arbeidsgiver bekreftet prinsippet om 5 prosent til veileder, men kunne ikke forplikte seg til en ordning der skolene fritt opprettet flere veilederfunksjoner uten at budsjettkonsekvensene var avklart. Forholdet mellom kompensasjon og tildeling måtte derfor bearbeides.

Utdanningsforbundet kritiserte saksbehandlingen som uklar og svak og beklaget at saken om ressurs til veiledere for nyutdanna lærere ikke kunne avgjøres i dette møtet. Samfunnsviterne etterlyste avklaring av om saken gjaldt midler til skolene eller kompensasjon til veilederne. Delta kritiserte språk og presisjon i saksgrunnlaget.

Arbeidsgiver foreslo at arbeidsgruppa som har saken skulle lage forslag til en kort veileder for hvordan ordningen med veiledning av nyutdanna lærere skulle organiseres på skolen, og at denne veilederen skulle til drøfting 4. november, med oppstart av ordningen så snart denne var ferdig drøftet. Evaluering av veiledningsordningen ved skolene var planlagt i april–mai 2027 drøfting på fylkesnivå i mai–juni. Utdanningsforbundet og Lektorlaget spurte om midler og kompensasjon for skoler som allerede hadde startet veiledning. Arbeidsgiver kunne ikke svare i møtet og tok spørsmålet med videre.

Konklusjon: Kompensasjonsordningen ble ikke endelig avklart. Arbeidsgiver skulle utrede forholdet mellom veiledersats, antall veiledere og tildeling til skolene før ny drøfting. Virkningstidspunkt og betaling for allerede igangsatt veiledning måtte avklares. Veilederen til skolene var planlagt drøftet 4. november 2026.

129-26 Anonym vurdering – oppfølging av politisk vedtak

Sakstype: Informasjon

Arbeidsgiver orienterte om hovedutvalgets behandling og videre behandling i fylkestinget. Arbeidsgiver understreket at eventuelle nye oppgaver måtte vurderes opp mot lærernes samlede arbeidsmengde, arbeidstidsavtalen, kompensasjon og økonomiske konsekvenser.

Utdanningsforbundet var svært fornøyd med arbeidsgivers oppfølging og mente at uklare politiske forslag og kostnader var blitt tydeliggjort. Organisasjonen ønsket å få arbeidsgivers vurderinger før fylkestingets behandling. Delta støttet behovet for tydelig informasjon til politikerne.

Arbeidsgiver ville dele et notat om forståelsen av avtaleverket og ønsket organisasjonenes vurdering av argumentene som skulle legges frem.

Konklusjon: Arbeidsgiver skulle dele notatet og motta innspill før fylkestingets behandling. Videre oppfølging avhang av det politiske vedtaket.

130-26 Handling- og økonomiplan 2027 – 2030

Sakstype: Drøfting

Arbeidsgiver la frem foreløpig tekst for utdanningsområdet, utarbeidet gjennom en prosess med representanter fra hovedorganisasjonene. Det ble bedt om innspill til retning, prosesser ved skolene, omtalen av lærerne og sammenhengen med kompetanseutvikling.

Utdanningsforbundet støttet arbeidet med å gjøre planen mer relevant, men mente at teksten foreløpig ikke traff det som var diskutert godt nok. Lærernes og andre ansattes involvering og medbestemmelse måtte komme tydeligere frem som forpliktende forventninger til prosessen. Organisasjonen kritiserte også den digitale oppbyggingen med mange klikk og lenker.

Utdanningsforbundet advarte mot å fremstille effektivisering som løsning på skolens ressursutfordringer. Strammere økonomi måtte synliggjøres som en begrensning for mål og gjennomføring. Planen burde ivareta skolens brede oppdrag og legge til rette for at profesjonsfellesskapet deltok i å identifisere utfordringer og utvikle opplæringen.

Lektorlaget etterlyste tydeligere medvirkning fra lærere og andre ansatte, bedre tilgjengelighet og større oppmerksomhet på om elevene på studieforberedende faktisk ble studieforberedt og viste til at kun 56 % av de som starter på SF fullfører med en akademisk grad. Organisasjonen mente at

utfordringene måtte synliggjøres, og at de ikke bare kunne løses ved å arbeide mer effektivt. Delta støttet innspillene og etterlyste tydeligere samarbeid, balanse mellom resultater og utfordringer og vurdering underveis av om arbeidet ga ønsket utvikling.

Arbeidsgiver tok innspillene med videre og ville arbeide for mer lesbar formidling, tydeligere samarbeid og bedre omtale av utfordringene. Arbeidsgruppen skulle være sentral i videre utvikling og oppfølging. Utdanningsforbundet presiserte avslutningsvis at utfordringene måtte identifiseres gjennom inkluderende prosesser ved den enkelte skole, og at planen først og fremst burde stille forventninger til disse prosessene.

Konklusjon: Saken ble drøftet som ledd i videre utarbeidelse. Arbeidsgiver tok innspillene med videre, og organisasjonene kunne også sende skriftlige forslag. Det forelå fortsatt vesentlige innvendinger til medbestemmelse, lesbarhet og fremstillingen av ressurs- og utviklingsutfordringer.

131-26 Læringsutbytte/Gjennomføring - presentasjon til fylkestinget

Sakstype: Informasjon

Arbeidsgiver presenterte opplegget for en muntlig orientering til fylkestinget om gjennomføring og læringsutbytte. Presentasjonen skulle vise resultater og utviklingsmuligheter og fremheve skolens doble oppdrag, med både utdanning og danning. Den skulle også belyse involvering av ansatte og elever og samarbeidet om organisasjonsutvikling.

Utdanningsforbundet støttet en bredere fremstilling enn måltall alene og understreket at ungdom skulle ha et godt liv også mens de var elever og lærlinger. Organisasjonen ønsket en tydelig kobling til arbeidet med handlings- og økonomiplanen og synliggjøring av lærernes involvering. Delta støttet retningen og fremhevet betydningen av at arbeidsgiver og organisasjonene presenterte det felles arbeidet.

Konklusjon: Arbeidsgiver ba om innspill til den videre forberedelsen av presentasjonen til fylkestinget.

132-26 Klar 2030 – innspill til UDIR

Sakstype: Drøfting

Arbeidsgiver inviterte organisasjonene til å gi innspill til fylkeskommunens svar. Utdanningsforbundet opplyste at det var gjennomført en prosess blant medlemmene, og ønsket å sende sitt høringssvar samt svar på arbeidsgivers tilleggsspørsmål om fleksibilitet. Arbeidsgiver åpnet for skriftlige innspill.

Konklusjon: Utdanningsforbundet skulle sende innspill til arbeidsgiver innen utgangen av neste uke, fredag 16. oktober 2026.

133-26 Agder nettskole – fremtidig organisering

Sakstype: 1. gangs drøfting

Arbeidsgiver presenterte to hovedalternativer: en selvstendig skole eller en avdeling ved en eksisterende skole. Det ble bedt om innspill til arbeidsgruppens sammensetning, oppdrag og videre arbeid. Politisk behandling var planlagt i første kvartal 2027.

Utdanningsforbundet mente at nettskolen fortsatt var i en utviklingsfase, og at fremtidige behov var usikre. En selvstendig skole kunne gi tydelig identitet, mandat og helhetlig ledelse, men ville være liten og sårbar. En avdeling kunne gi et større faglig og administrativt fellesskap, men også risiko for at nettskolens særlige behov ble underordnet vertsskolens prioriteringer. Valg av vertsskole kunne påvirke tilhørighet og legitimitet i fylket.

Utdanningsforbundet støttet forslaget til arbeidsgruppe, men hadde ikke ferdigbehandlet organisasjonens standpunkt. Organisasjonen understreket at digital undervisning ikke måtte forstås som mindre arbeidskrevende enn fysisk undervisning. Skolelederforbundet foretrakk foreløpig en

selvstendig enhet og viste til nettskolens særpreg og forventet vekst. Arbeidsgiver åpnet for å vurdere ytterligere organisasjonsrepresentasjon i arbeidsgruppen.

Konklusjon: Saken ble førstegangsdrøftet uten valg av organisasjonsmodell. Organisasjonene skulle samordne og melde forslag til representanter innen torsdag 15. oktober 2026. Arbeidet skulle danne grunnlag for politisk behandling i første kvartal 2027.

134-26 Inntak- og formidlingsforskrift - Høringsinnspill

Sakstype: Drøfting

Arbeidsgiver orienterte om høringen som var publisert 11. september, med frist 25. oktober 2026. Forslaget innebar blant annet å dele forskriften og endre bestemmelser om nærskoleprinsipp, frister, søkere som ikke konkurrerte i første inntaksrunde, utveksling og søkerlister. Arbeidsgiver viste til behovet for vedtak innen desember, før neste søknadsperiode.

Utdanningsforbundet kritiserte at forslaget ikke var drøftet før publisering. Organisasjonen mente at flere uklarheter kunne vært avklart på forhånd, og fremmet innspill om behandling av sene søknader, avvisning og veiledning om rettigheter, prioritering på ventelister, videresøking til andre programområder og presisering av bestemmelser om inntak til Vg2 og Vg3.

Lektorlaget var positivt til sammenstillingen av gammel og ny tekst, men etterlyste tydeligere og mer transparente kriterier for tilleggspoeng til idrettsfag. Organisasjonen viste til risiko for ulik praksis mellom skolene. Arbeidsgiver svarte at innspill fortsatt kunne påvirke sluttproduktet og ba om skriftlig oversendelse.

Konklusjon: Organisasjonene skulle sende innspill gjennom høringen. Utdanningsforbundet skulle også oversende sine konkrete presiseringer til arbeidsgiver. Kritikken av manglende drøfting før publisering ble stående.

135-26 Forslag til 4 årig tilbudsstruktur 2027 – 2031 – Høringsinnspill

Sakstype: Drøfting

Arbeidsgiver orienterte om årlig revisjon av den fireårige tilbudsstrukturen. Tidligere vedtatte år skulle videreføres med nødvendige justeringer, og et nytt fjerde år legges til. Arbeidsgiver ønsket også tydeligere dimensjonering av modulstrukturert opplæring for voksne og viste til mulige justeringer av elektrotilbud i lys av arbeidslivets behov.

Utdanningsforbundet mente at den fireårige strukturen hadde gitt ønsket forutsigbarhet, og støttet helhetsvurderingen av at dimensjoneringen i hovedsak var tilpasset kompetansebehovene. Organisasjonen viste til innspill fra skolene og understreket verdien av årlige høringer og hensynet til blant annet tilgang på læreplasser.

Arbeidsgiver presiserte at dimensjoneringsmatrisen var et manuelt dokument der feil kunne forekomme, og at tilbakemeldinger fra skolene også skulle brukes til å rette slike feil.

Konklusjon: Saken ble drøftet. Utdanningsforbundet støttet hovedretningen og viste til skolenes høringssvar for konkrete tilbud. Arbeidsgiver skulle følge opp innspill og eventuelle feil i matrisen.

Eventuelt

Rutiner for referanseinnhenting

Utdanningsforbundet kritiserte at elektronisk referanseinnhenting var tatt i bruk uten forutgående drøfting. Organisasjonen mente at kandidater ikke ble behandlet likt når referanser kunne velge mellom skriftlig skjema og samtale, fordi muligheten for oppfølgingsspørsmål og inntrykket av kandidaten kunne bli forskjellig. Organisasjonen viste også til behovet for tilpassede spørsmål til ulike typer referanser.

Arbeidsgiver var usikker på den forutgående prosessen og opplyste at funksjonen var åpnet gjennom samarbeidet om rekrutteringssystemet. Arbeidsgiver viste til at grunnspørsmålene var de samme, men anerkjente at skriftlig og muntlig innhenting kunne gi ulik dynamikk og åpnet for drøfting.

Konklusjon: Arbeidsgiver skulle undersøke saken og ta spørsmålet om rutinene inn til drøfting.

Lederes arbeidstid og etterlevelse av avtaleverket

Arbeidsgiver viste til henvendelser om drøfting av ledernes arbeidstid ved flere skoler og ønsket at overordnede spørsmål først ble behandlet på fylkesnivå i sammenheng med arbeidet med reglementet.

Utdanningsforbundet skilte mellom arbeid med felles reglement og tillitsvalgtes plikt til å følge opp konkrete arbeidsforhold og lokale omorganiseringer. Organisasjonen mente at slike henvendelser ikke kunne avvente den overordnede prosessen. De beskrev en vedvarende praksis der arbeidstidsreglementet ikke ble fulgt for avdelingsledere, og krevde tydelige føringer om overtidsbetaling, kveldstillegg og avtaleverket ved reiser med elever.

Arbeidsgiver presiserte at konkrete feil og brudd skulle rettes, og at enkelthenvendelser skulle behandles. Praksis som berørte flere skoler, burde samtidig løftes til fylkesnivå. Arbeidsgiver foreslo en egen drøftingssak for å avklare felles forståelse og tydelig kommunikasjon. Utdanningsforbundet støttet dette og tilbød å bidra i forarbeidet.

Konklusjon: Saken skulle settes opp til drøfting i neste møte. Konkrete feil og brudd skulle fortsatt følges opp.