



Til

Medlemmer i Østre Agder HR-forum

Representant fra KS Agder

Arendal 27.mai 2024

Referat fra møtet i Østre Agder HR-forum fredag 24. mai 2024

Sted: kommunehuset i Gjerstad

Deltakere:

Leder Fredrik Hafredal – Åmli, Tone Vestøl Bråten – Tvedestrand, Lasse Fosse – Gjerstad, Liv Ingjerd Jørgensen – Froland, Nina Rønningen – Grimstad, Siglin Solbakken – Arendal og Kjersti Roland – Arendal, Knut Owing – Risør.

Vegårshei kommune har for tiden ikke HR-medarbeider.

Seniorrådgiver Odd Joar Svensson i KS Agder var til stede.

Østre Agder-samarbeidet: sekretariatsleder Siri Sølvberg Andersen.

Saksliste:

Sak 16/24 **Godkjenning av referatet fra møtet i HR-forum 5. april 2024.**

Sekretariatsleders forslag til vedtak:

Referatet godkjennes.

Sak 17/24 **Aktuelle saker fra arbeidsgivernetverket i KS Agder.**

Odd Joar Svensson fra KS gjennomgår følgende punkter – linker til disse ligger i vedlegget:

- Tariff 2024
Kommer som punkt i neste sak
- Offentlige PhD
I agder – hvor mange er det som har tatt en offentlig PhD? Kan ikke finne noen som har tatt denne utdanning på det nivået. Det er nyttig med denne kompetansen. Dersom noen i kommunene vet om noen på agder som har tatt en PhD, er det greit å vite om. Det er med kjennskap til dem og hvilken tematikk de har forsket på, som kan være aktuelt å bruke på konferanser etc. Eksempel i Fylkeskommunen: Marianne Hjellestad – kvinnehelse og fravær.
- Tilsyn
Det ligger pt 83 tilsyn. Forvaltningsrapport fra Kristiansand kommune fra skole angående vold og trusler kan være interessant å laste ned. Ofte



oppleves det som skal være «lærende tilsyn» slett ikke som det, mer som en finger i brystet. Tilsyn skal ikke være sånn, de skal heller være en rådgivning, med tanke for at man skal oppnå noe bra i etterkant av tilsynet, som konstruktive tilbakemeldinger.

Innspill: Arbeidstilsynet er veldig på. Flere tilbakemeldinger er at de ikke helt skjønner hvordan kommunene jobber. Kanskje man skal arrangere et møte med tilsynet for å få en bedre dialog. Arendal har laget et systematisk opplegg der det fungerer godt i forhold til når det er tilsyn. De som jobber med det i Arendal kan gjerne komme og informere hvordan de har lagt opp systemet, de føler nå de har skjönt litt mer av hva arbeidstilsynet er ute etter.

- Rekruttering innen helsefag
Påbygg: fylkeskommunen har kommet med tilbakemelding på at flere tar dette fordi kommunene ikke ønsker å ta inn lærlinger/det ikke finnes nok lærlingeplasser. Flere elever ønsker å ta praktisk utdanning, og siden påbygg i stedet for å være lærling. Men – det er også viktig å huske på at for at lærlinger skal bli tatt inn i kommunene, må de kunne lese og skrive og oppfylle visse krav. Mange kommuner har meldt om at de ønsker å ta inn flere lærlinger til høsten, men de går ikke på akkord med kravene lærlingene må ha for å få lærlingeplass. Fravær bør stå i vitnemålet, også hos lærlingene. Flere kommuner har ikke hatt nok søkere til å få fylt opp med lærlinger. Det er et ønske om å redusere påbygg, eventuelt ha krav om fagbrev 1 og 2 før man kan begynne på det.
- Fagsamlinger
For datoer, se lenke til vedlegg øverst i sak.
- HR og IA rådgivere i kommunene (Nasjonal kartlegging)
Hvor mange årsverk jobber med HR, HMS og IA i de ulike kommunene?
Arendal: 7 årsverk inkl leder
Grimstad: 7 inkl leder
Risør: 2
Gjerstad: 1
Froland: 3
Tvedstrand: 2

Sekretariatsleders forslag til vedtak:

HR-forum tar saken til orientering.

Sak 18/24

Tariffoppgjør

Det er nå enighet hos Akademikerne, resultatet ble det samme som alle andre har fått til nå. Ingen fare for streik. Det er kommet ut en egen sak om uravstemming.

Kun Gjerstad har hatt lønnspolitisk drøftingsmøte, ikke de andre kommunene. I Lister var det diskusjon rundt å harmonisere stillingene som kontaktlærer. Generell innretning over lønnsoppgjøret og hvordan profilen er. Det er lurt å sammenligne generelt med andre kommuner, og vurdere om det er ulikheter i forhold til



stillingskoder etc. Man får beregningene/tallene fra KS, de færreste gjør disse beregningene selv.

Forhandlingene er altså ferdige med enighet i alle grupper. Ansatte per 30.09 er omfattet av oppgjøret, men telledatoen er 30. april. Det var et webinar angående oppgjøret som fremdeles ligger tilgjengelig. Dette tar for seg rundskrivet, og inneholder datoer og tabeller for oppgjøret.

Reglementet rundt tjenestereiser er løftet i kommunene. Dette bør sees på i fellesskap – om noen har noe man kan skue til, eventuelt om man skal revidere gjeldende reglement. Arendal har et avsnitt der det presiseres at tjenestereise ikke er arbeidstid, men kan legges i MinTid time for time og avspaseres senere. Det er laget som en retningslinje og kan distribueres til forumet. Det legges i teamskanalen.

Sekretariatsleders forslag til vedtak:

HR-forum bør lage noe felles på de ulike reglementene. Det lages en mappe i teamskanalen der de som vil kan legge inn det de har per i dag. Reglementer for arbeidstøy/tjenestereiser ol skaper ofte følelser når de er i endring, og det er greit å lage felles reglement for alle kommunene. Reglementene omhandler blant annet arbeidsklær, funksjonstillegg, tjenestereiser – og de bør ryddes i og så langt mulig være like i samarbeidskommunene.

Arbeidsgruppe er opprettet med Lasse, Liv Ingjerd og Fredrik.. Går gjennom det som kommer inn i teamskanalen, og lager et forslag på felles reglement.

Sak 19/24 **Heltid**

Siglin [presenterte](#) hvordan arbeidet rundt heltid i Arendal de siste åtte årene har foregått. Måltallene har gått fra 27,6 % heltid i helse i 2016 til 50 % i 2024, som var målet. Denne økningen i heltid har gitt en innsparing på ca 6 millioner.

Det var erfaringsutveksling mellom kommunene om hvordan det arbeides i samarbeidet. Mange har gode erfaringer med langvakter, særlig på helg for å løse helgetimene.

Sekretariatsleders forslag til vedtak:

Østre Agder HR-forum tar saken til orientering.

Sak 20/24 **Telenor**

Telenor, ved Carl-Gustav Christensen kom til oss for å [orientere](#) om hvordan vi kan bruke portalløsningen deres (DDA) opp mot å etablere abonnementer/kjøre telefoner og ellers administrasjon av mobiltelefoniløsningen. Han presenterte kort om



mobilavtalen, og om digitalisering og automatisering og hvordan vi kan bruke mindre tid og krefter på administrasjon.

Det kommer et DDA seminar, det planlegges gjennom telefonigruppa.

Ved bruk av fakturakontroll kan Telenor være hjelpelige med å informere ut til ansatte ved behov. Det gir en enklere oppfølging av abonnementet for de ansatte, og mulighet for å bruke tjenester som opplysningen, å stemme på Idol etc. Man blir trukket i lønn for alt kjøp som går utenom abonnementet.

Vi fikk en gjennomgang av mPort, som gir muligheter for miljø og bærekraft i abonnementene til kommunene (velg å beholde mobilen lenger, få økt egenandel, panteløsning, send mobil til reparasjon, lånetelefon fra en opparbeidet pool etc). Dette er fint med tanke på å skulle sende inn miljøregnskap, det vil bli generert rapporter fra Telenor som kan legges ved rapporteringen. Man kan også få inn mPort til hver bruker, koster 8 kroner per bruker pr mnd. Da kan bruker selv velge å ha abonnement E, men må dekke selv når de går over grensen på ved jobbabonnement B/C. Da går hver enkelt bruker inn og velger selv å bli trukket, og arbeidsgiver trenger ikke ha så mye administrasjon rundt abonnementene.

Han ga også en gjennomgang av hvilke sikkerhetsløsninger som ligger i våre abonnementer «default», og hvilke muligheter vi har til å legge på ytterligere sikkerhet ved behov. Hver telefon legges opp med nettværn.

Hver enkelt kommune kan velge egne løsninger som tildeles fra Telenor hvis ønskelig.

Innspill: Nkom er på hugget i forhold til bruk av mobiltelefon i utlandet, spesielt Kina. Hva gjør man i forhold til dette mtp kombinerte telefonene? Sikkerheten fra Telenor vil virke så lenge man bruker eget nett. Dette er sikkerhetsspørsmål som må løstes opp til IKT agder. Bestemmes det at man skal ha en egen sikkerhet på dette, kan Telenor tilrettelegge for det. Det anbefales å vurdere ekstra sikkerhetstiltak.

Telefonigruppa skal få tilsvarende presentasjon som vi fikk i dag, men med litt mere detaljer.

Sekretariatsleders forslag til vedtak:

Østre Agder HR-forum tar saken til orientering.

Sak 21/24

Eventuelt

Lønnsforhandlingsmodul

Hva skjer? Vil alle bruke den i årets forhandling? Arendal og Gjerstad og fylkeskommunen har testet det ut. Gjerstad skal installere det til fredag. Pilot kommunene har meldt inn testpersoner fra en ansatt, leder og tillitsvalg – og de skal teste med tanke på eget område.



HMS i offentlig sektor

Vi fikk en kort [redeliggjørelse](#) på teams fra William Lødrup.

Prosjektet er videreført som et implementeringsprosjekt i 12 måneder totalt. Innebærer at det varer til oktober 2025. Frikjøp av prosjektleder 50 %.

Dette arbeidet bør kobles sammen med den samlingen KS skal arrangere 20. september om vold og trusler. Det oppleves av prosjektleder som litt utfordrende å få innpass i oppvekstforum sine møter, selv om de er veldig positive til prosjektet. Styringsgruppa burde være en kombinasjon av medlemmer fra oppvekstforum og HR-forum. Sekretariatsleder kaller inn William, leder av oppvekstforum og oppvekst i Østre Agder til et møte hvor vi samsnakker om veien fremover for prosjektet.

Gjennomgang av det interkommunal samarbeidet som pågår øst i agder

Det er startet en haug med små prosjekter som skal se på effektene av å samarbeide om ulike løsninger som felles barnehagemyndighet, jordmortjeneste, lønn, regnskap, bemanningspool etc.

Søknad utenforskap sendt inn gjennom HR forum

Søknad på midler fra kompetansecfondene ble avvist, og vi fikk ingen midler i 2024. Det som ble sendt inn var en prekvalifiseringsskisse som ikke ble invitert videre til å skrive full søknad. Det er ny runde neste år.

Ref.

Siri Sølvsberg Andersen, Sekretariatsleder