



Agder

Informasjon Arbeidsgivernetverket i Agder nr 5 – mai 2024

Agenda:

- 1) Tariff 2024
 - a. Webinar 8 mai – A. rundskriv er sendt ut.
 - b. Meklingsfrist 23. mai 2024
 - c. Uravstemning – egen mail fra Sissel Daldosso Haugen
 - d. Resultatet: [*KS-vedlegg-til-protokoll-LO-og-YS-1-5-2024-kl-xx-xx1.pdf](#)

- 2) Offentlige PhD
 - a. Ønske om en tilbakemelding på antall og tema – Hvordan nyttiggjør vi oss av den kunnskapen som er tilført?
 - b. Er de fremdeles ansatt i kommunen/fylkeskommunen?

- 3) Tilsyn
 - a. Omfattende tilsynsaktivitet – (83 tilsyn og 4 forvaltningsrevisjoner)
 - b. Læringseffekter av tidligere tilsyn – «Lærende tilsyn» Orden i eget hus.
 - c. Kvalitetskonferanse på Agder.
 - d. Se kalender for plan: [Statsforvalterne-tilsynskalender \(statsforvalteren.no\)](https://statsforvalteren.no)

- 4) Rekruttering innen helsefag
 - a. Spørsmål stilt til AFK - se vedlegg
 - b. Kommunenes behov

- 5) Fagsamling
 - a. 24. oktober 2024 – IA konferanse i Kristiansand. Egen invitasjon kommer.
 - b. 7. november 2024 - SFS 2213 (Arbeidstidsavtalen for skole). Egen invitasjon kommer.
 - c. 20. september 2024 – Vold og trusler i barnehage og skole. Egen invitasjon kommer.
 - d. Fremtiden kommuner - [Program 2024 Fremtidens kommuner %%sep%% innovasjonskonferanse Fremtidens kommuner](#)
 - e. 23.- 24. mai 2024 – SOVA konferansen - Kristiansand (Caledonien Hotell). [eHelse Agder – Regional koordineringsgruppe for e-helse og velferdsteknologi i Agder](#)

6) HR og IA rådgivere i kommunene (Nasjonal kartlegging)

- a. Agder FK 13
- b. Arendal
- c. Bygland
- d. Bykle
- e. Birkenes
- f. Evje og Hornnes
- g. Farsund
- h. Flekkefjord
- i. Froland
- j. Gjerstad
- k. Grimstad
- l. Hægebostad
- m. Iveland
- n. Kristiansand
- o. Kvinesdal
- p. Lillesand
- q. Lindesnes
- r. Lyngdal
- s. Tvedestrand
- t. Valle
- u. Vennesla
- v. Vegårshei
- w. Risør
- x. Sirdal
- y. Åmli 2 (1)
- z. Åseral

7) Inspirasjonssider

- a. [KI på dagsorden i kommunesektoren - KS](#)
- b. [Nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk for livslang læring | Nokut](#)

Odd Joar Svensson

Seniorrådgiver KS Agder Senior advisor

Epost Email: odd.joar.svensson@ks.no

Mobil Cellular: (+47) 47 45 36 14

<http://www.ks.no>



KOMMUNESKTORENS ORGANISASJON

The Norwegian Association of Local and Regional Authorities

Vedlegg:

Kapittel 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser

3.2 Lokal lønnspolitikk

Nytt siste kulepunkt

Det forutsettes at lønn benyttes som et personalpolitisk virkemiddel. Lønnspolitikken skal bl.a. bidra til å:

- motivere til kompetanseutvikling
- motivere til mer heltid
- beholde, utvikle og rekruttere
- sikre kvalitativt gode tjenester
- fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene
- **fremme bærekraftig bruk av kompetanse**

3.3 Kompetanse – læring og utvikling

Endring i fjerde avsnitt

Kompetanse og kompetanseutvikling har stor betydning for den enkelte ansatte, kommunen/fylkeskommunen og samfunnet. Dette gjelder både videregående opplæring, høyskole- og universitetsutdanning, voksenopplæring, etter- og videreutdanning, kompetansegivende oppgaver og utvikling av realkompetanse.

For å sikre og utvikle virksomhetens generelle og spesielle kompetanse er det viktig å vurdere den enkelte ansattes formal- og realkompetanse, stimulere til faglig refleksjon og tilrettelegge for kompetansedeling og andre kompetansehevende tiltak.

Det er viktig at arbeidstakerne motiveres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse samt at kommunene/fylkeskommunene legger stor vekt på målrettet og planmessig opplæring og utvikling av sine arbeidstakere gjennom interne og/eller eksterne tilbud. Det må legges til rette for arbeidsplassbasert opplæring. Arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

Arbeidsgiver har ansvar for å kartlegge de ansattes kompetanse og analysere kommunens/fylkeskommunens kompetansebehov. **I analysen bør også oppgavedeling mellom yrkesgruppene inngå, slik at de ulike yrkesgruppene i størst mulig grad får brukt sin kompetanse.** På denne bakgrunn og etter drøftinger med de tillitsvalgte, skal det utarbeides en plan for gjennomføring av kompetansehevende tiltak **på ulike nivåer i virksomheten. Overordnet kompetanseplan skal være tilgjengelig for alle ansatte.**

Spørsmål stilt fra KS til AFK/Y-nemnda

- Hvor mange elever tar påbygg direkte etter vg 2 innen de ulike fag?
- Hvor mange har fått tilbud om læreplass, men takket nei?
- Hvor mange innen helsefagene tar VG3 skole?
- Hva er karaktersnitt etter endt påbygg for dem som går direkte inn på påbygg?
- Hvor går disse videre i sitt utdanningsløp etter endt påbygg (fagskole/høyskole/universitet/NAV)?
- Hvor mange tar påbygg i etterkant av avlagt/bestått fagprøve innen de ulike fag?
- Hva er karaktersnittet for dem som har tatt påbygg etter endt og bestått fagprøve?
- Hvor går disse videre i sitt utdanningsløp etter endt/bestått påbygg (fagskole/høyskole/universitet/NAV)?
- Hvordan står Agder ift antall påbyggsklasser ift landsgjennomsnittet?
- Er det mulig å **kun** tilby påbygg etter endt og bestått fagprøve? Hva er i så fall hjemmelsgrunnet for/for ikke å endre praksis?

Sak til Y nemda 9 april 2024

Utdanningsprogram med lav andel overgang til lære og høy andel påbygg/sluttet/ukjent:

Utdanningsprogram	Lære	Påbygg	Sluttet/ukjent
Helse- og oppvekstfag	28,7%	45,9%	8,6%
Naturbruk	21,4%	32,1%	14,3%
Frisør, blomst, int, eksp. design	29,9%	29,9%	17,2%
Salg, service og reiseliv	40,8%	27,2%	20,0%
Restaurant- og matfag	68,3%	9,5%	19,0%
Håndverk, design, produktutv.	0,0%	0,0%	21,1%

Tabell 1: Kilde - Vigo / 25 år og yngre / status etter Vg2 YF i 2023 / program uten tilleggskoder.