



## Innkalling til møte i Østre Agder HR-forum fredag 10. oktober 2025

| Sted | Tid |
|------|-----|
|------|-----|

|            |                                       |
|------------|---------------------------------------|
| Teams møte | 10. oktober 2025 kl.<br>08.30 - 10.30 |
|------------|---------------------------------------|

Deltakere: Tone, Lasse, Anna Gielzecka for Christian, Karl, Siglin, Nina og Knut. Liv Ingjerd med fra sak 32/25.

### Saksliste:

Sak 30/25      **Referat**

Referatet fra møtet 22. august 2025 ble godkjent.

Sak 31/25      **Runde**

Status i kommunene pr oktober, 5 minutter for hver kommune.

Åmli: Tertialrapporten er nesten ferdig.

Risør: Handlingsprogram og økonomiplan 2026 – 2029 inkludert budsjett 2026 ble presentert offentlig i forgårs. En betydelig utfordring i Risør er å finansiere lokaler til ungdomsskolen som i dag ikke er tilfredsstillende. Administrasjonen foreslår å utrede ulike alternativer. Ellers er lønnsforhandlingene i kapitlene 3 og 5 slutført med en lønnsøkning på 4,36 % (målet var å ikke overstige 4,4 % som var årslønnsveksten i kapittel 4).

Gjerstad: Det er kunngjort stillinger som økonomisjef og HR-rådgiver. Til sistnevnte er det 15 godt utdannede søkere der de har benyttet «speeddating» ved første gangs intervjuer. De vil videre bruke digitale referanser ved denne stillingen.

Grimstad: Lønnsforhandlinger pågår denne uken og arbeidsgivers siste tilbud går ut i dag. Dette er første lønnsforhandling med ny organisasjonsstruktur som dermed omfatter flere personer enn tidligere. De har ansatt Solfrid Myklebust som ny HR seniorrådgiver der det var 35 søkere og en god prosess. Innsynsforespørsler har tatt mye tid og vært krevende, og de jobber med interne rutiner for innsynsbegjæringer med bla opplæring i Dossier. De gjennomfører arbeidsmiljøkartlegging der de har laget en egen undersøkelse etter å ha hatt 10-faktor i mange år. Denne går mer spesifikt på kommunens behov. De jobber videre med leder før lege (Grimstadmodellen). De holder på med en ordning de kaller jobbjordmor. Det er en jordmor som er dedikert til å støtte både leder og gravide med tilrettelegging underveis i svangerskapet. Hensikten er at de ønsker å legge til rette for at ansatte skal kunne stå i jobb lengst mulig. De gikk nettopp over til Compilo og avventer

overgang til KS kunnskap. 13. november legger de fram budsjettet. Når det gjelder sykefravær, har det vært økt bruk av graderte sykmeldinger, og de har sett en nedgang i det totale sykefraværet i august.

Tvedestrand: Budsjettet ikke så lystig, de forventer å havne på Robek neste år eller året etterpå. Lønnsforhandlingene er avsluttet innenfor deres ramme og deres føringer. Lønnsutviklingen til noen ledere i kapittel 3 ble prioritert i samsvar med avtalte føringer. De har hatt uenighet om beregning av feriedager for de som går turnus. Det har vært mange vakante stillinger blant annet i stabene som følge av den pressede økonomien. De vil se om samarbeid med andre kommuner kan effektivisere. Det er vanskelig å gjøre store grep, men de vil se på turnusordninger og bruke TØRN, spesielt ift sommeren.

Arendal: Det totale sykefraværet har vært 8,7 % fra januar og ut september i år. De er ferdig med lønnsforhandlingene som gikk greit og der de oppnådde enighet innenfor rammen. 6. november er det budsjettframlegg. Det er svært krevende å få budsjettet i balanse. De ser for seg et scenario der de kan havne på Robek i løpet av ett til to år, men de prøver å unngå det. De har et mål om 2 prosentpoengs reduksjon i sykefraværet, men det er krevende selv om det er prioritert. Det er ikke noen kvikk løsning her, for det er systematisk og langsiktig arbeid som nytter. Men de er nødt til å øke ressursbruken for å få effekt. IKT Agder har fått vedtatt sitt budsjett. Det ble vedtatt slik daglig leder foreslo og slik styret godkjente. Arendal ønsker fastandel i beregningen av kommunenes bidrag til IKT Agder. De evaluerer nå organiseringen av kommunen etter den store omorganiseringen de hadde i 2023. Undersøkelsen overfor de 6000 medarbeiderne pågår, og det er Siglin som holder i det. De evaluerer om målene er oppnådd der kriteriene omfatter rapportering, styring og ledelse. Når det gjelder selve omorganiseringsprosessen, er tilbakemeldinger at den gikk for fort. Riktignok var de tillitsvalgte med hele veien, men de burde likevel brukt lengre tid.

## Sak 32/25      **Mobilreglement**

Det arbeides med en justering av mobilreglementet. Et utkast skulle vært sendt ut sammen med innkallingen, men det var ikke mottatt av flere.

Lasse orienterte. Endingene er markert med rød tekst i utkastet.

M-port og fakturaløsningen er tatt i bruk av Gjerstad. Det innebærer at nyansatte får en velkomstmelding før tiltredelse slik at mobilanskaffelsen kan foregå etter den nyansattes ønsker før tiltredelse. Om ny mobil er dyrere enn grensen, betaler den aktuelle arbeidstakeren mellomlegget personlig.

Betegnelsene for kategoriene samsvarer ikke med Telenors kategorier, og de skal nå bruke Telenors betegnelser. De skal også beskrive mulighetene i pakkene enda bedre.

Det ble en diskusjon om bruk av trådløse nett i utlandet, kanskje spesielt utenfor EU (kostnader). Vi bør snakke med IKT Agder om det som gjelder sikkerhet. Regelverket må ikke bli for firkantet og vanskelig. Det kan føre til at de ansatte reagerer tilsvarende og at det blir krevende å finne smidige løsninger.

I Tvedestrand har de fått henvendelser om mulighet for 2 SIM-kort for å skille privat/tjeneste i samme mobilapparat. Det ble ikke avklart noen løsning på dette, men Lasse opplyste at nye telefoner sannsynligvis bare vil ha eSIM (altså innebygget elektronisk SIM-«kort») uten at det avklarte spørsmålet.

De skal ta inn noe om muligheten for trekk i lønn for de som ikke har fakturakontroll.

Det ble stilt spørsmål om hvordan de gamle telefonene skal håndtere. Altså der den enkelte kan velge mellom å kjøpe ut eller levere inn. Her vil avsnittet om hva som skjer når arbeidstakeren slutter bli tydeliggjort med vekt på hvordan data som ligger i mobiltelefonen vil bli håndtert rent sikkerhetsmessig. Det er viktig at rutinen er tydelig slik at det er opplagt for lederne hva de skal gjøre.

Et tips fra Lasse er at den enkelte kommune skrur av «Streks» slik at det ikke blir mulig å betale regninger med mobilen. Det kan styres fra fakturakontrollen.

Arbeidsgruppen Nina, Lasse og Rune har møte 22. oktober der de gjennomgår innspillene som er kommet i HR-forum og som eventuelt blir sendt dem fra den enkelte i ettertid. Deres forslag går deretter til kommunedirektørutvalgets møte 21. november.

Sak 33/25

#### **EU's likelønnsdirektiv**

Grimstad kommune forberedte saken om EUs likelønnsdirektiv til møtet. Enkelt sagt: Europaparlaments- og rådsdirektiv (EU) 2023/970 av 10. mai 2023 er utarbeidet for å styrke bruken av prinsippet om likelønn mellom kvinner og menn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi gjennom åpenhet om lønn og håndhevingsmekanismer.

HR seniorrådgiver Solfrid Myklebust i Grimstad kommune gjennomgikk en presentasjon om likelønnsdirektivet. Presentasjonen er vedlagt.

I direktivet er lønnsbegrepet utvidet. Det gjennomføres en høringsrunde og direktivet behandles i kultur- og likestillingsdepartementet. Hovedfokuspunkter for oss:

- Klassifisering av stillinger
- Forhold til lønn ved rekruttering
- Dokumentasjonskrav for lønnsforskjeller

Dette blir nok mer krevende i privat sektor enn for kommunene. Regelen om erstatning kan føre til krav, men det gjenstår å se. Direktivet skal tre i kraft med virkning fra 1. juli 2026. Det kreves årlig rapportering (når virksomheten har over 250 ansatte).

Refleksjoner:

- Mye er tatt inn i Likestilt arbeidsliv.
- Fylkeskommunen har allerede jobbet med å trekke ut rapporter om likelønn
- Krever god samhandling med tillitsvalgte
- Krevende særlig for rådgiverbegrepet i kapittel 5 (fordi lønsspennet er så stort)

- Arbeidsgivers bevisbyrde innskjerpes i realiteten gjennom direktivet
- Finland er kommet langt i innføringen av direktivet, og KS kan ta lærdom fra dem
- Dette kan være et aktuelt tema i debattheftet.

## Sak 34/25      **Eventuelt**

### Risør: Sykefraværstatistikk

Det var enighet om at hver kommune tar ut en oversikt over det totale månedlige sykefraværet fra januar 2022 og ut september 2025 for hele kommunen. Det legges ikke inn noen utvalgsriterier i rapporten «Sykefravær»/ «Utvikling» i HR-portalene. Det velges måned mellom 2022-01 og 2025-09, og det velges «N» under feriekorrigerende (altså uten feriekorrigerende slik SSB gjør det). Klikk på «Eksporter» nederst i oversikten, velg «Formatert» og «Excel» (og sjekk at det blir formatert, Risør må noen ganger gjøre dette to ganger for at det skal bli formatert). Lagre filen i HR-forums gruppe på Teams under «Generelt», «Sykefravær» og «Totalt sykefravær jan 2022 ut sep 2025» slik Risør har gjort. Knut skal sammenstille slik at vi får visualisert helhetsbildet.

For å sammenligne sykefraværet med hele landet bruker Arendal tabell 12442 «Nærings- (16 grupper), sektor- (3 grupper) og kjønnsfordelt sykefravær» fra Statistisk sentralbyrå (SSB) som omfatter kvartalsvis oversikt over totalt nasjonalt sykefravær. Altså både egenmeldt og legemeldt sykefravær. NB: Velg sektor «Kommuneforvaltningen» for å unngå å ta med hele befolkningen! Rapporten kan velges fra denne nettsiden: <https://www.ssb.no/statbank/list/sykefratot>

### Utsatt til neste møte

- Lønnsstatistikk Østre Agder – enklere oppsett?
- Forhandlinger om arbeidstidsordninger
- Ferieberegning turnusansatte. Denne bør settes opp som egen sak med Tvedestrand som ansvarlig for introduksjon.

Referent Knut Owing