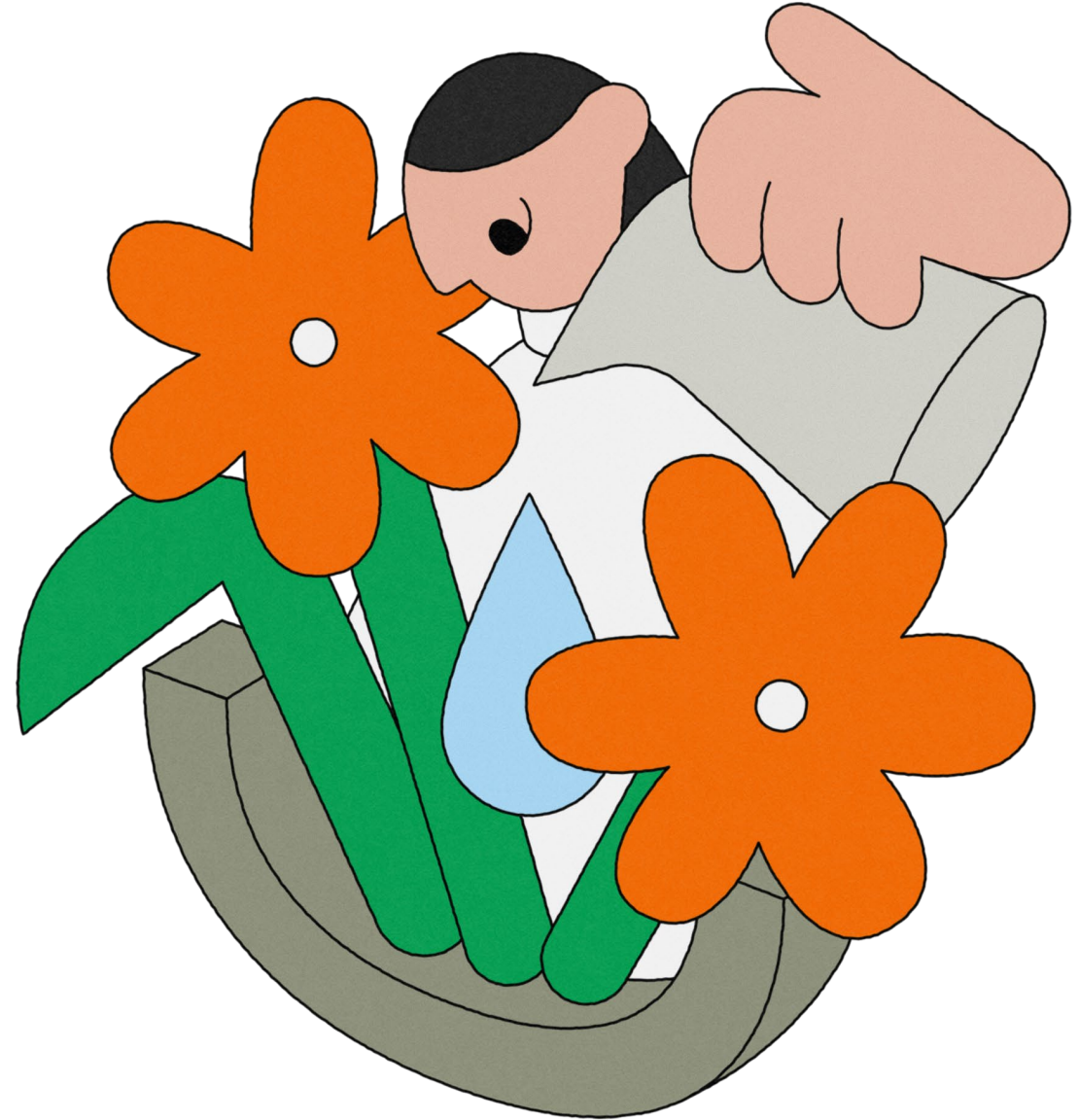


Kurs for atv vgo

Dag 2

- Gruppearbeid
- Nytt fra HTV
- Åpen post
- IA-avtalen, sykefravær
- Aktuelle saker fra kontaktperson vgo

24.04.2025



Gruppearbeid

Den økonomiske situasjonen i Trøndelag fylkeskommune

Hvordan påvirker den økonomiske situasjonen din skole?

Hvordan kan vi sikre god kvalitet i opplæringa i ei tid hvor økonomien er presset?

Hvilke utfordringer står vi overfor med dagens skole- og tilbudsstruktur, og hvordan kan vi sikre at skole- og tilbudsstrukturen er fleksibel nok til å tilpasse seg framtidige endringer i samfunnet?

Hvordan kan vi som organisasjon sikre samhold i laget i en eventuell skolestrukturdebatt?

Hvilke utfordringer møter vi som tillitsvalgte, og hvordan kan vi støtte hverandre?

Hvordan kan vi styrke fagforeningsbevisstheten og øke engasjementet blant våre kolleger?

Hvordan kan jeg som atv involvere lokallaget inn i de sakene som opptar klubben?



Skriv inn svarene i padlet som er sendt ut på mail.

Passord:

Nytt fra HTV

- Overtallighetsarbeid
- Et helhetlig system for kompetanse- og karriereutvikling
- SFS2213
- Tilbudsstruktur og søkertall
- Helhetlig karriereveiledning
- Fullføringsreformen

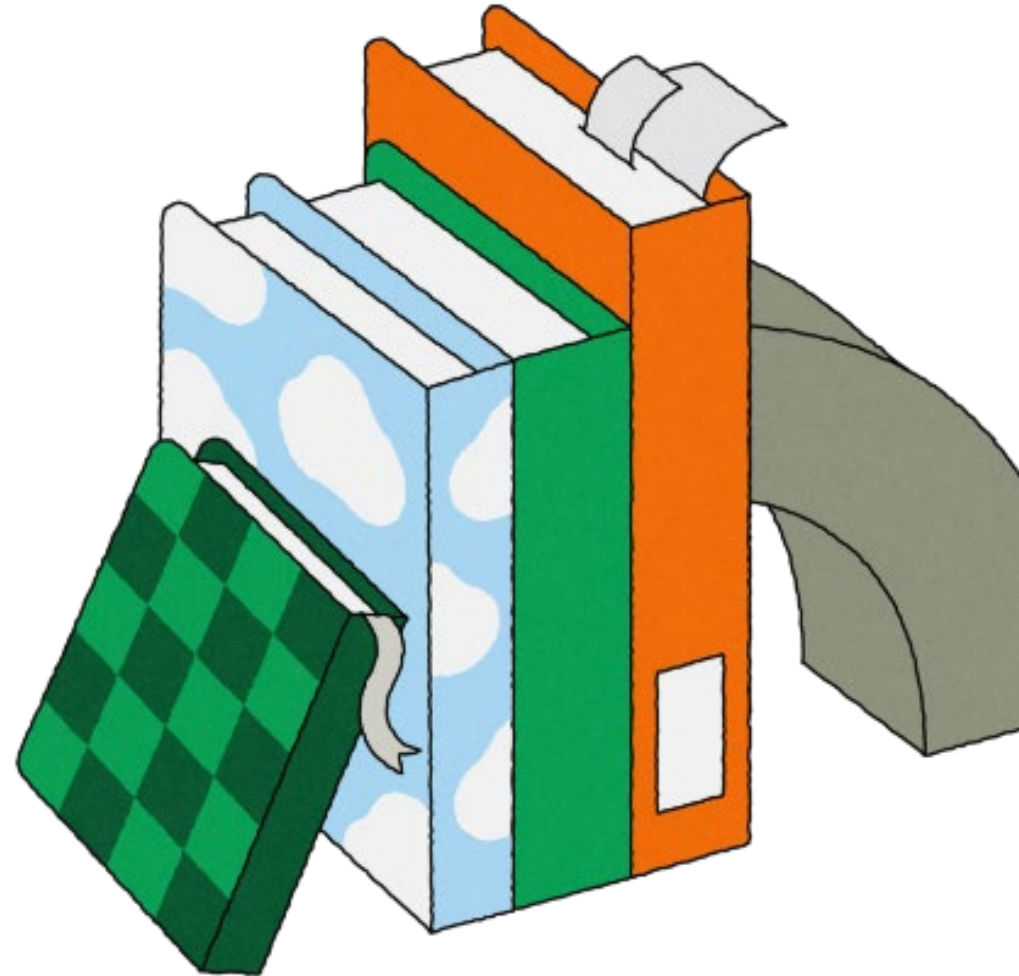


Overtallighetsreglementet

- Overtallig: arbeidstaker som innehar en stilling eller oppgaver som bortfaller pga bemanningsendring, omorganisering og/eller nedbemanning
- Utvalgskrets: hver enkelt skole, seksjon, eller hvert tannhelsedistrikt
- Fortrinnsrett: Overtalliges fortrinnsrett til stilling gjelder i hele organisasjonen TRFK, men det forutsettes at den overtallige er kvalifisert.

Reglement for overtallighet i TRFK:

https://tronder.sharepoint.com/sites/intranett/ansatt/AnsattInformasjon/Personalh%C3%A5ndbok/Vedtatt%20overtallighetsreglement%202024-2027%20med%20vedlegg_oppdatert%20nov%202024.pdf



Saksbehandling ved overtallighet:

Prosedyrer

1. Arbeidsgiver har det overordnede ansvaret for å legge til rette for trygg og åpen prosess
2. Berørte ansatte skal gjøres godt kjent med håndtering av overtallighetsprosesser i TRFK
3. Tillitsvalgte for berørte skal være involvert
4. Arbeidsgiver har ansvar for at alle relevante omstendigheter blir vurdert så tidlig som mulig
5. Arbeidsgiver skal så tidlig som mulig informere lokale tillitsvalgte og AMU dersom det oppstår overtallighet på skolen
6. Det skal gis fortløpende informasjon til berørte og tillitsvalgte gjennom prosessen
7. Før noen meldes overtallig, skal omplassering/omfordeling på skolen vurderes om er mulig
8. Arbeidsgiver melder inn overtallige til seksjon organisasjon. Frist 1. mai.
9. Seksjon organisasjon sender beskjed til berørte HTV om hvem av deres medlemmer som er overtallige
10. Seksjon org. vurderer den overtalliges kompetanse opp mot kompetansekrav i ledige stillinger

Drøftinger

Rektors forslag til løsning for de overtallige skal drøftes med tillitsvalgte.

Dokumentasjon

Innkalling til alle møter skal være skriftlige og det skal føres referat.

Den ansatte har rett til å ha med seg tillitsvalgt eller en annen person.



ÅRSHJUL FOR DE VIDEREGÅENDE SKOLENE

På de videregående skolene er det viktig å iverksette prosesser i god tid for å håndtere personalplanlegging og en eventuell overtallighetssituasjon på en best mulig måte. Tabellen gir en oversikt over viktige tidsfrister og aktiviteter gjennom året.

Måned/Tidspunkt	Oppgave	Ansvar
Oktober	Vedtak foreløpig tilbudsstruktur	Fylkestinget
Januar	Foreløpig vurdering bemanningssituasjonen	Rektor i samhandling med tillitsvalgte
Februar	Drøfte hvem som skal prioriteres i kompetanse for kvalitet, med tanke på å forhindre overtallighet	Rektor i drøftinger med PTV
Mars	Vurdere bemanningsbehov etter innsøking 1. mars.	Rektor
April	Endelig tilbudsstruktur	HU
Mars/april	Drøfting av overtallighet	Rektor og PTV
Mars/april	Informasjon til AMU	Rektor
April	Prosess med overtallige/varsel om overtallighet for den enkelte overtallige	Rektor
April - september	Stillingskontroll: For alle stillinger med tiltredelse i perioden 1. april – 1. september er det stillingskontroll. Skolene står fritt til å lyse ut, men før tilsetning må det godkjennes av Seksjon organisasjon.	Rektor
Mai - august	1.mai, frist for innmelding av overtallige til seksjon organisasjon	Rektor
	Prosess overtallige, vurdere alternative stillinger	Seksjon organisasjon i samarbeid med skolene
Juni- august	Eventuelle oppsigelser	Seksjon organisasjon

Utvalgskriterier

- Under ellers like vilkår, skal de med kortest tjeneste innenfor vedkommendes arbeidsområde i fylkeskommunen sies opp. Jmf.aml 15-7 og Hovedavtalen del B og C
- Kriterier som skal brukes ved rangering
 - Kompetanse
 - Formell og realkompetanse
 - Minimumskompetanse for å kunne inneha stillinga
 - Ansiennitet
 - Sammenhengende ansiennitet fra Trøndelag fk, Sør-Trøndelag fk og Nord-Trøndelag fk
 - Lov- og tariffbestemte permisjoner regnes med i sammenhengende tjeneste
 - Permisjon pga overtallighet gir heller ikke fratrekk i tjenesteansiennitet
- Ved ellers like vilkår:
 - Erfaring med aktuelle arbeidsoppgaver/undervisningsfag
 - Utdanning utover minstekravet



Overtalliges rettigheter

- Rett til annen stilling
 - Ansatte som er meldt som overtallig til seksjon Organisasjon, har rett til annet passende arbeid
 - Retten gjelder andre stillinger i TRFK som den overtallige er kvalifisert for
 - Hvis det ikke finnes annet passende arbeid, kan den overtallige omplasseres til annet arbeid vedkommende er kvalifisert for
- Tilbud om ny stilling
 - Overtallig som aksepterer ny fast eller midlertidig stilling, regnes ikke lenger som overtallig
- Rett til å beholde lønn
 - Arbeidstaker beholder nåværende lønnplassering ved omplassering/overgang til lavere lønnet stilling
- Rett til permisjon
 - Kan søke om å få ulønnet permisjon i ett år
 - Kan i permisjonstida kreve fortrinnsrett til ledige stillinger man er kvalifisert for

Oppsigelse

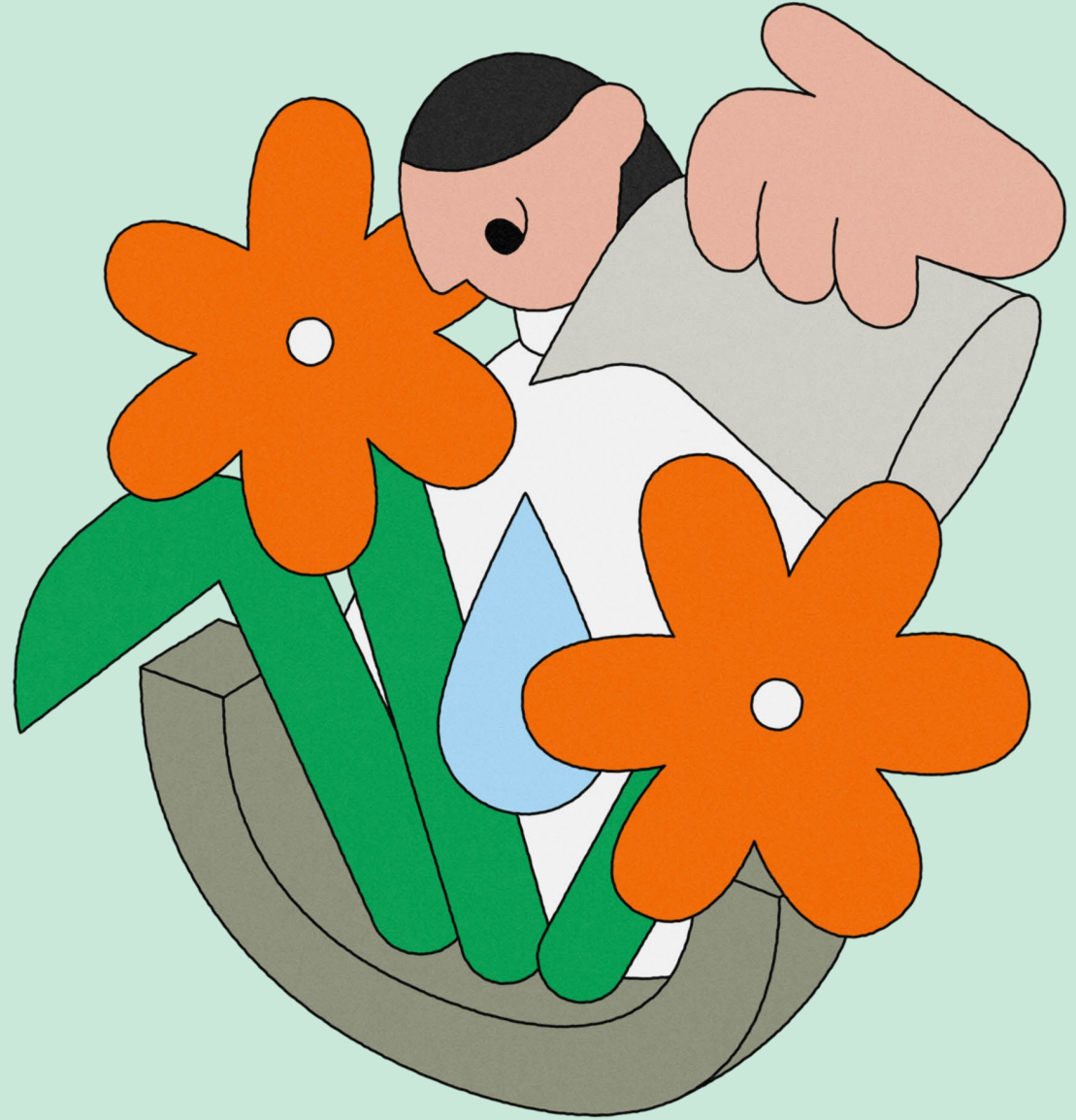
Dersom det ikke finnes ledige stillinger den overtallige er kvalifisert for/takker ja til, vil arbeidsgiver vurdere oppsigelse.

Ved oppsigelse på bakgrunn av overtallighet, har arbeidstaker fortrinnsrett til ny stilling vedkommende er kvalifisert for i TRFK i *ett* år etter oppsigelsespunktet.

Det er den oppsagte selv som har ansvar for å kreve fortrinnsrett.



Et helhetlig system for kompetanse- og karriereutvikling



Systemet inneholde fire hovedtrekk:

1. Utvide målgruppene og forenkle ordningene for videreutdanning
2. Styrke veiledning av nyutdannede lærere i barnehage og skole
3. Videreutvikle tilskuddsordningene for lokal kompetanseutvikling
4. Utvikle karriereveier/spesialiserte roller og funksjoner



Videreutdanning

Utvide målgruppene og forenkle ordningene for videreutdanning

- Lærere og andre ansatte i barnehage og skole skal få like vilkår for å ta videreutdanning.
- Den ansatte skal kunne bruke minimum 25 prosent av tiden sin til å ta videreutdanning tilsvarende 30 studiepoeng.
- Skoleeiere skal bidra med 25 prosent i egenandel. Finansieringsmodellen for barnehageeiere skal ses i sammenheng med arbeidet med nye regler for finansiering av barnehagesektoren.
- Det skal etableres en tilskuddsordning for videreutdanning, som skal erstatte dagens *Kompetanse for kvalitet*. Nye retningslinjer for denne tilskuddsordningen kommer på høring våren 2025.

Videreutvikle tilskuddsordningene for lokal kompetanseutvikling

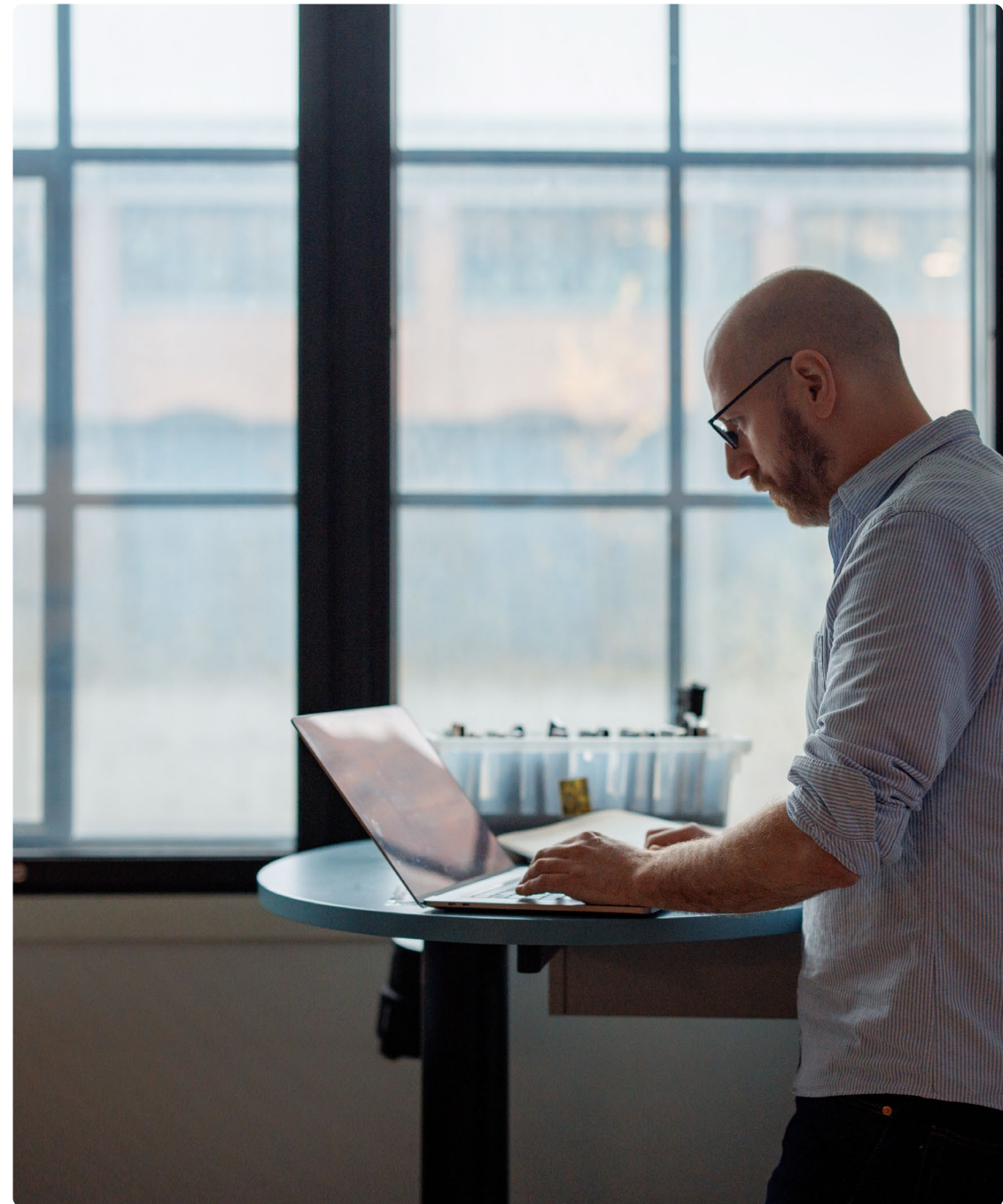
- Det vil bli etablert to ulike tilskuddsordninger for lokal kompetanseutvikling
 - den ene skal omfatte barnehage og grunnskole, og forvaltes av statsforvalteren
 - den andre skal omfatte videregående opplæring (både studieforbereende og yrkesfag) og forvaltes av fylkeskommunen.
- Kompetanseløftet for spesialpedagogisk kompetanse og inkluderende praksis vil bli ivaretatt gjennom disse to ordningene
- Nye retningslinjer for disse tilskuddsordningene kommer på høring våren 2025.

Styrke veiledning av nyutdannede lærere i barnehage og skole

- Den eksisterende ordningen for lærere i grunnskolen skal utvides til også å gjelde nyutdannede lærere i barnehage og videregående opplæring. Det er vedtatt en økning på 75 mill. kr til tilskuddsordningen for veiledning av nyutdannede lærere i 2025.
- *Prinsipper og forpliktelser for profesjonsfaglig veiledning av nyutdannede lærere i barnehage og skole* justeres i 2025. Utdanningsforbundet deltar i dette arbeidet, sammen med de andre partene.
- https://www.regjeringen.no/contentassets/0081e41fad994cfdbb4e0364a2eb8f65/veiledning-av-nyutdannede-nytilsatte-larere-i-barnehage-og-skole_oppdatert-2021_10.pdf

SFS 2213

Forhandlinger høsten 2025
Organisasjonsbehandling



I løpet av høstsemesteret 2025 skal *SFS 2213 reforhandles*.

Datoer ikke bestemt.

På fylkesstyremøte 10. og 11. mars ba vi SST om å gjennomføre en bred behandling i organisasjonen. Og vi har fått viljen vår.

Fylkesstyret har tidligere tatt opp saken, og med bakgrunn i undersøkelsen vår om lærerrollen, så har FST landet på at følgende burde prioriteres av innspill:

Mer tid til kontaktlærer og avgrense lærerrollen gjennom sentrale avtaler.

I tillegg til innspill fra denne organisasjonsmessige prosessen skal følgende være en av del av kunnskapsgrunnlaget når sentralstyret skal foreta de strategiske valgene og fatte endelige vedtak om reforhandling av arbeidstidsavtalene:

- det pågående forskningsprosjektet om lærernes arbeidstidsavtale

- arbeidet med *Lærerrollen- laget rundt*

Tilbudsstruktur og søker tall

- Høring på søkerstatistikken etter søknadsfristen.
- Kun vgo invitert til å svare
- Betydelige justeringer = helklassenivå
- Ikke for store grupper/klasser
- Kvalifiserte lærere
- Nok undervisningsareal
- Nok utstyr
- Nok praksisplasser og lærlinge plasser
- Ubalanse mellom YF og ST




Fullføringsreformen

- Hva er positivt?
- Hva er utfordringene for skole? For lærer?

MFY

Hva må vi vite om hva som skjer på skolenivå?

A buffet table is set up with a variety of dishes. In the foreground, there are large bowls of green salad, a bowl of yellow rice, and a large platter of fried chicken. A person in a grey jacket is serving themselves from the chicken. Other people are visible in the background, also serving themselves. The text "11.30-12.30: Lunsj" is overlaid on the image.

11.30-12.30: Lunsj