



AGDER
fylkeskommune

Utkast referat INFORMASJONS- OG DRØFTINGSMØTE

Møtedato/tid: 18.06.2026/ 09.00-13.00
Møtested: Fylkeshuset, møterom Bjørk
Møteleder: Vemund Jensen
Referent: Andreas Vikhals

Til stede:

Fagforeningene: HTV

Eskil Berggren / Utdanningsforbundet, V
Ingrid Næser / Utdanningsforbundet, V
Atle Oanes / Utdanningsforbundet, V
Sheila Vaage Benestad / Utdanningsforbundet V
Anne Catrine Fodstad / Utdanningsforbundet
Jo Vegard Aardal / Samfunnsviterne,
Ingvild Paulsen / Samfunnsviterne D
Kent Inge Buli Gutvik / Juristene, V
Marit Eivindson / Norsk lektorlag, V
Synnøve Prebensen / Delta, D
Simeon Eriksen / Fagforbundet, V
Andreas Förster / Tannlegeforeningen V
Anne Berit Bjønnum / Tekna D
Ruth E Ropstad / Econa V
Roger Eikeland / NITO
Steinar Larsen
Kurt Ivan Rasmussen V
Inger Samnøy / Norsk Tannpleierforening V
Ida Blålid / Parat V
Bård Andreas Lassen / Naturviterne V
Åshild Bødal / Skolelederforbundet D
Lena Renstrøm Mjåland / D

Arbeidsgiver:

Tine Sundtoft / fylkeskommunedirektør V
Arly Hauge / fylkesdirektør Utdanning, V
Lise Solgaard / fylkesdirektør Virksomhetsstyring og eiendom D
Tone Thorstensen / avdelingsleder for HR
Kjell Bue / avdelingsleder for Budsjett og økonomistyring
Gisle Arctander Hovdenak / rådgiver Opplæring i skole D
Vemund Jensen / rådgiver HR V
Susan Furrebøe / rådgiver HR V
Erling Mathisen / rådgiver HR V
Mona Gjellereide / rådgiver Tannhelsetjenesten V
Arne Karlsen / rådgiver Porteføljestyling V
Rune Kristiansen / rådgiver regnskap og lønn V
Gro Pedersen / rådgiver Inntak og dimensjonering
Linda Jacobsen / rådgiver Opplæring i skole
Lene Ragnhild Kyllerdal / rådgiver Opplæring i skole
Aslug Olea Berg / rådgiver Opplæring i skole
Siren Breidalen Wulff / rådgiver Opplæring i skole



Sak nr	Saker	Ansvarlig	Sakstype
68-26	Innkalling og saksliste Utdanningsforbundet ber om at sakene 71, 74 og 79 behandles som drøftingssaker. Arbeidsgiver bekrefter før møtet at sak 71 blir drøftingssak. 74-26 Saken dreier seg om mulige framtidige forhandlinger. Når arbeidsgiver foreslår en prosess i forkant av forhandlinger, må det etter vårt syn drøftes. Det er partene som eventuelt skal forhandle, og da må partene sammen komme fram til hvordan en forbereder forhandlingene. Arbeidsgiver bekrefter 26 bli en drøftingssak etter sommeren. I dette møtet blir det en informasjonssak. 79-26 Saken dreier seg om kompetanse i bruk av InSchool. For å få best mulige svar for deretter å sikre kompetanseheving, er det viktig med innspill fra organisasjonene. Dette er et system som har stor påvirkning på arbeidshverdagen til flertallet av de ansatte i fylkeskommunen. Derfor - og fordi Hovedavtalen understreker at tillitsvalgte skal involveres i utvikling og endring av arbeidet - ber vi om at saken blir drøftet. Arbeidsgiver presiserer at om dette blir drøfting så er det på vilkår om at det dreier seg om det skoleadministrative. . 91-26 Fagforbundet krever at sak 91-26 behandles som drøftingssak. Denne saken berører de ansatte gjennom at den påvirker driftsforhold for foreningene, noe som videre vil påvirke de ansattgodene de leverer våre ansatte og det vil føre til en høyere arbeidsmengde for de ansatte som tar på seg slike verv. Arbeidsgiver avviser ønsket. 70-26 Tannlegeforeningen ba i forkant av møtet om at sak 70-26 tas som drøftingssak. AG avviser ønsket om drøfting, men det noteres at det er uenighet om denne saken. Utdanningsforbundet ønsker at arbeidsgiver sørger for at saksbehandlere i arbeidsgrupper er kjent med «veileder for	Vemund Jensen	



	utøvelse av medbestemmelse i partssammensatte arbeidsgrupper». En av ting veilederen sier er sitat «Arbeidsgrupper er ofte forberedende organ for det formelle drøftingsmøtet. Arbeidsgiver skal derfor legge til rette for at tillitsvalgte kan gi skriftlig tilbakemelding på siste utkast før saken oversendes drøftingsmøtet. Eventuell dissens skal fremkomme i saken.» En viktig årsak til at vi var enige om at både konklusjon og eventuell dissens skulle med i saksfremlegget, er at det kan redusere tiden som brukes når saken drøftes. I dette drøftingsmøtet mangler noen saker som kommer fra arbeidsgrupper saksfremlegg, og rutinen med at tillitsvalgte kan gi skriftlig tilbakemelding er ikke fulgt i flere saker med saksfremlegg. I sak 80-26 etterspurte vi et saksfremlegg og informerte arbeidsgiver skriftlig om at arbeidsgruppa var enige om at tillitsvalgte skulle skrive inn en dissens i saksfremlegget. Det foreligger et saksfremlegg i møtet, men tillitsvalgte har ikke fått anledning til å skrive inn sin dissens. For å få til bedre og mer effektive drøftinger, ber vi at arbeidsgiver bidrar til at veilederen for arbeid i arbeidsgrupper følges. Arbeidsgiver foreslo at det kommer en setning i malen for saksfremlegg, hvor tillitsvalgte kan skrive inn en kommentar / dissens. Innkalling og saksliste godkjent		
69-26	Godkjenning av referat ID-møte 07.05.26 Alle endringsforslag blir tatt med i referatet.	Vemund Jensen	
70-26	Tannhelse – OPS Status, info etter behandling i Adm utvalg og fylkesting Mona Gjellereide var tilgjengelig for spørsmål: Tannlegeforeningen etterspør de økonomiske konsekvensene og merkostnader i OPS-prosjektet; og hvis det er underfinansiert skal dette dekkes av ekstrabevilgninger eller av eget budsjett? Arbeidsgiver skal gjennomføre møte med Budsjett og økonomistyring neste uke, men det er noen usikkerhetsmomenter siden dette er noe nytt som Agder fylkeskommune ikke har gjort tidligere. Man kan ta utgangspunkt i at de tannlegene som vil jobbe for OPS må bruke AFK sine takster. Andre fylkeskommuner (som Trøndelag), bruker fylkeskommunens takster og ikke departementets takster. Tannlegeforeningen spurte om selve utlysningsteksten og kontraktutkast kommer til drøfting? Arbeidsgiver sier at dette må sjekkes ut, siden kontrakten utlyses medio juli. Dette må tas opp, og det blir muligens et	Mona Gjellereide	Informasjon



	ekstraordinært drøftingsmøte her. Fagforbundet: I saksgrunnlaget, er det tatt utgangspunkt i fylkeskommunens eller departementets takster? Arbeidsgiver: fylkeskommunens timestakster. NTF peker på at dette er en ny informasjon som ikke ble formidlet tidligere. NTF peker da også på at fylkeskommunens takster er i mange sammenheng uklare og gir veldig mye rom for forskjellig tolkning. Det mangler interne skriftlige rutiner vedrørende bruk av fylkeskommunens takster. Konklusjon: Informasjon tatt til orientering.		
71-26	Meldingssystem for byggdrift Arne Karlsen var tilgjengelig for spørsmål: Utdanningsforbundet - På vegne av alle fellestillitsvalgte:. Endringer av arbeidet som har påvirkning på ansattes arbeidssituasjon skal drøftes. Slik vi forstår det, har dette blitt glemt i denne saken. Derfor har vi bedt om at denne ordningen drøftes. Aller først ønsker vi å høre hvorfor det er behov for et eget meldingssystem for byggdriftermeldinger på utsiden av avvikssystemet. Den eneste årsaken vi har hørt, er at endringen vil øke effektiviteten ved at meldinger går direkte til byggdrifter, og ikke via nærmeste leder på virksomheten. Slik vi forstår det, er ikke dette ønskelig på virksomhetene. Ledere ved skoler har bedt om at byggdriftermeldinger skal gå via dem. De ønsker både å være informert om avvik på egne bygg, og å kunne prioritere hvilke oppgaver skolene skal be byggdrift om å utføre. Vi er kjent med at skoleledere allerede har blitt lagt til som mottakere av byggdriftermeldinger, og at de som før kan videresende det de ønsker å få utbedret. Derfor lurer vi på har virksomhetslederne blitt spurt om de ønsker denne formen for effektivisering? Fins det eventuelt andre årsaker til å innføre endringen? Årsaken til at vi tar opp dette er at vi frykter at den nye ordningen fører til at færre ansatte melder avvik. Et avvik kan være stort eller lite – alvorlig eller ikke alvorlig. Agder Arbeidsmiljø, som skolerer Agder fylkeskommune i avvik, definerer avvik som <u>feil</u> eller <u>mangler</u> på en gjenstand/ et system /en rutine/ et reglement/ eller på miljøforhold eller psykososiale forhold. Målet med avviksmeldinger er at vi <i>skal avdekke</i> feil for å forbedre oss. Det er krevende å få ansatte, for eksempel lærere og fagarbeidere, til å melde avvik. Vi mener derfor at det er uheldig å ta alle meldinger til byggdrift ut av avvikssystemet. Vi risikerer å ikke avdekke systematiske feil og mangler som krever tiltak. Å opprette et eget meldingssystem utenfor avvikssystemet er også pedagogisk uheldig fordi ansatte mister gode anledninger til å lære å skrive avvik. De aller fleste avvik i Agder fylkeskommune	Arne Karlsen	Drøfting



er byggrelaterte. Når lærere melder inn små avvik som ikke er alvorlige – slik som behov for å bytte en lyspære – blir de flinke til å bruke avvikssystemet. Å flytte byggdriftermeldingene kan føre til at våre ansatte blir dårligere på å melde avvik og at færre avvik blir meldt.

Det er også uheldig at det i den nye byggdriftermeldingen skapes et skille mellom alvorlige og ikke alvorlige avvik. Ansatte bes i byggdrifterportalen om å melde alvorlige avvik i avviksportalen, mens de små skal meldes til byggdrifterne. Men hva er et alvorlig avvik? Hvor går skillet? I dag oppfordres ansatte til å melde alle avvik – store som små – i avviksportalen slik at systematiske avvik blir fanget opp. Med innføringen av et meldingsystem utenfor avvikssystemet er det sannsynlig at ansatte som melder inn en feil eller mangel på bygg, kun kommer til å registrere den ett sted – og at mange avvik kun blir registrert i byggdrifterportalen. Da risikerer vi å ikke fange opp avvik på bygg som kan kreve at det for eksempel innføres nye rutiner.

Skal et parallelt system eksistere ved siden av avvikssystemet, må det gjøres pedagogisk lettere å finne ut hvor byggrelaterte avvik skal meldes. På forsiden i avvikssystemet vårt står det i dag at byggdriftermeldinger er utgått og er «erstattet av et eget skjema.» Selv om jeg ser at det er mulig å melde byggrelaterte avvik under «HMS» og under «kvalitet på tjenester» i avvikssystemet, er ikke dette logiske steder å lete.

Vi fellestillitsvalgte lurte på om ulempene med å flytte avvik på bygg ut av avvikssystemet oppveies av fordelene – og i så fall hvilke fordeler det er?

Arbeidsgiver beskriver at virksomhetslederne har blitt informert og spurt om hvordan de ønsker denne ordningen.

Byggdriftermeldinger som ikke har med avvik å gjøre, skilles bort. Mange av disse meldingene står åpne, da lederne har ikke samme eierskap til disse meldingene. Dette er gjort sammen med bygg og eiendom. Ved noen skoler går disse meldingene til enkelte administrative ledere som videresender. Dette er også noe som byggdrifterne selv ønsker.

UDF: Vi oppfatter at skolene er informert etter at ordningen ble innført, og at den nye ordningen er et ønske fra byggdriftere. Skolene bør også kunne hjelpe byggdrift med å prioritere når de er presset. Det bør gås en ekstra runde; slik at vi ikke mister viktige avvik med dette, og slik at vi sørger for å få til et mest mulig effektivt vedlikehold på skolene våre. Særlig når byggdrifterne har redusert kapasitet.

Fagforbundet:

Fagforbundet er kjent med at flere av byggdrifterne har for mye å gjøre. Vår oppfatning er derfor at det vil være hensiktsmessig at alle avvik på området sendes til avviksmelders nærmeste leder som så prioriterer og sender saker til områdeansvarlig slik at både



	virksomheten og seksjonen får prioritert hvilke oppgaver som skal løses. Da vil arbeidsgiver på en hensiktsmessig måte sikre at byggdrifternes arbeidstid brukes på riktige oppgaver. Arbeidsgiver kan godt ta en ny runde med skolene, da det er stor uenighet. Konklusjon: Det blir tatt en ny runde, og saken anses som ferdig drøftet.		
91-26	Endring på trekkområde – lønnstrekk foreninger Lise Solgaard og Rune Kristiansen var tilgjengelig for spørsmål: Fagforbundet har følgende spørsmål: 1: Hvilke andre foreninger viser man til? 2: Er det lovbestemmelser som hindrer arbeidsgiver har lønnstrekk? 3: Hvor arbeidskrevende for avdelingen etter nye krav? Arbeidsgiver: Vi har hatt flere henvendelser om å innføre lønnstrekk. Siste leasing av elsykler hvor arbeidsgiver har sagt nei til dette. Det er ikke ulovlig å ha lønnstrekk Skatteetaten har et prosjekt hvor man går fra veldig mange trekkmyndigheter, fremover skal dette koordineres av noen få. Mange måter å gjøre dette på i dag, og det er relativt komplisert. Viktig at slike trekk gjøres riktig da det er store konsekvenser for den enkelte. Hver gang man skal gjennomføre lønnstrekk, så er det mange manuelle prosesser som skal gjennomføres. Eksempelvis 300 trekk for Bedriftsidrettslaget, så tar det arbeidsgiver to fulle dager med manuelt arbeid. Idretten har fullverdige betalingsløsninger, så derfor anbefales det å gå fra manuelle prosesser til heller å benytte en automatisk løsning. Naturviterne mener at prosessen i lederteamet ikke har vært god i denne saken. Det virker som at arbeidsgiver ikke vil tilrettelegge for velferdstilbud. I hvilken grad mener arbeidsgiver at velferdstilbudet er viktig for de ansatte? Arbeidsgiver beklager at ikke det har vært tilstrekkelig informasjon i forkant av dette vedtaket.. Her skal arbeidsgiver gi ordentlig hjelp. Det finnes mange andre foreninger i vår organisasjon som gjør dette selv. Arbeidsgiver bør kanskje også tilby hjelp til å finne gode løsninger. Det er ikke lønnsteamet som skal løse dette for velferdsorganisasjoner ved Agder fylkeskommune. Dette blir mye mer arbeidskrevende da systemet endres til en mer manuell prosess. Man må se på hele organisasjonen, hva har vi og hvordan kan vi hjelpe med å tilrettelegge for alle organisasjoner slik at dette blir likt. Konklusjon: Arbeidsgiver tilbyr hjelp til de 4 organisasjonene, og saken anses som ferdig..	Lise Solgaard, Rune Kristiansen	Informasjon



72-26	Overtallighet – status Susan Furrebø presenterte saken. 4,5 stilling som ikke er løst per i dag. Var 3, men så kom nye 1,5 stilling den 29.05 fra Dahlske. Skal snakke med rektor denne uken. Ellers har man kontroll på de ledige stillingene som ligger ute og aktuelle stillinger avventes. UDF: De siste overtallige henger sammen med budsjettfordelingsmodellen. Grunnet lang tid og skolene har hatt usikkerhet rundt egen økonomi. Vår opplevelse er at det begrunnes i et kutt som ennå ikke er bestemt. Hvis det er tilfelle, bør man se om det er reeell overtallighet før etter behandlingen av ny budsjettfordelingsmodell. Lektorlaget: Det oppleves dramatisk, hvilke fagområder gjelder dette? Skolene er i gang med tilsettinger. Hvordan påvirkes det? Arbeidsgiver svarer at skolene er i tilsetting hele tiden, men er i dialog med HR. Det er smale fagområder og smal kompetanse. Dette er alltid dramatisk for de det gjelder, men totalantallet er litt større enn det normalt er. UDF: Det er en stor ting i livet for de som dette angår. Bør vi ha en kommunikasjonsstrategi som ivaretar de som står i dette? Arbeidsgiver er klar over at dette er veldig krevende for de involverte. Vi jobber med ivaretagelse av den enkelte gjennom leder, informasjonen må gå via lederne der ute. Direktør for utdanning presiserer at det gjøres en utrolig god jobb der ute, men at det godt kan tas en evaluering på hvordan man kan gjøre dette bedre fremover. Arbeidsgiver presiserer at hele reglementet revideres sammen med jus, så man tar med mye av dette inn i videre arbeid. Konklusjon: informasjon tatt til orientering.	Susan Furrebø	Informasjon
73-26	Justert kompensasjon for videreutdanning Erling Mathisen var tilgjengelig for spørsmål: UDF: De fire hovedsammenslutningene er fornøyd med dette! Konklusjon: Saken anses som ferdig drøftet.	Erling Mathisen	Drøfting
74-26	Fleksitidsordning Erling Mathisen presenterte saken: Arbeidsgiver ønsker at partene er samordnet om denne ordningen og ønsker derfor å invitere til en arbeidsgruppe (1-2 møter), som skal arbeide med forberedelse til drøfting/forhandling av arbeidstidsreglementet over sommeren. Alle i HSU inviteres med en representant og vi ber om tilbakemelding innen fredag	Erling Mathisen	Informasjon



	19.06.26. De fellestillitsvalgte: Vi er glade for at arbeidsgiver er enige med oss i at det er nødvendig å inngå en avtale for å kunne ha en fleksitidsordning i Agder fylkeskommune. Som nevnt i tidligere drøftinger, krever en avtale om gjennomsnittsberegning forhandlinger. Dersom arbeidsgiver ønsker forberedende møter etter sommeren, ber vi om at arbeidsgiver inviterer til forberedende forhandlingsmøter. Vi har avdekket at det er feil i reglementet knyttet til antall timer som er lovstridig. Kan vi rette opp denne feilen slik at vi har et lovlig reglement frem til vi får forhandlet ferdig en avtale? Arbeidsgiver bekrefter at det er dette man skal ordne. I 2019 så lå dette på bordet og lå til grunn til for beslutningen. Arbeidsgiver mener det ikke er lovstridig. Konklusjon: Arbeidsgiver kaller inn til arbeidsgruppe som skal arbeide med forberedelse til drøfting/forhandling av arbeidstidsreglementet		
75-26	Ledere unntatt overtidsbestemmelsene Erling Mathisen var tilgjengelig for spørsmål: UDF: Utdanningsforbundet støtter at det innføres en lik ordning for alle som er unntatt overtidsbestemmelsene, og det er bra at det legges opp til god informasjon til dem det gjelder. Når det gjelder registrering av arbeidstid ønsker jeg å sitere arbeidstilsynet. De skriver, og jeg siterer: «Alle arbeidstakere, også de med ledende og særlig uavhengige stillinger, har krav på forsvarlig arbeidstid. Det er arbeidsgivers plikt å sikre dette.» Lederne med slike stillinger i vår organisasjon har svært tydelig uttalt til både oss tillitsvalgte og til arbeidsgiver at de ønsker å kunne fortsette med å føre timer som et verktøy i selvledelse. Lederne uttrykker at det er krevende å legitimere for seg selv å ta fri – uansett hvor mye de jobber. Å ha registrert timer gjør det for mange ledere lettere å legitimere at man kan tillate å ta seg fri når det er mulig. Med andre ord fungerer det som et virkemiddel for å oppnå en forsvarlig arbeidstid. Utdanningsforbundet mener at å tillate fortsatt timeregistrering ville vært en god ivaretagelse av denne gruppen med ledere som ansatte, og mener derfor fortsatt at verktøyet for å registrere arbeidstid bør beholdes som et supplement til regelmessige samtaler. Arbeidsgiver mener at det ikke tilstrekkelig viktig grunnlag for at ledere skal føre timer. Tannlegeforeningen: Ansatte skal ikke utsettes for unødvendig belastninger. Hvilke kriterier legges til grunn for disse lederne skal være unntatt overtidsbestemmelse?	Erling Mathisen	Informasjon



	Arbeidsgiver presiserer at lederne har muligheten til å regulere egen tid og at de har et lønnsnivå i henhold til arbeidsoppgaver. Fylkeskommunedirektøren beskriver at hun er glad for at alle har en bekymring for det lederne står i. Selvledelse er en utfordring, men man ønsker å presisere fleksibiliteten skal være en del av kulturen. Kulturen må på plass og ivareta hverandre er det viktigste. Samtidig åpnes det for en overgangsløsning. UDF: Vi er enige i dette. Man ønsker ikke fleksitid, men en oversikt over hva som faktisk jobbes som grunnlag for en videre diskusjon med egen leder rundt tidsbruk. Veldig med på å jobbe med kulturen og veldig glad for en overgangsordning i dette. Konklusjon: Informasjon tatt til orientering.		
76-26	Revisjonsrapport Tine Sundtoft presenterte saken. Jeg ønsker at budskapet som presenteres i allmøte kommer først i drøftingsmøtet. Proessen har vært tøft for alle. Rapporten påpeker feil og det er viktig å lære av dette. Veldig glad for at jeg har Fylkestingets tillit til å ta tak i dette. Det er viktig å trygge medarbeidere til det arbeidet som har startet nå med forsterket internkontroll. Det må være rom for å gjøre feil hos oss. Vi trenger å styrke etisk kultur og ha bedre kontroll på risiko. UDF: Vi er enige, vi har gjort feil og fått gode punkter å jobbe med. Vi er glade for at fylkestinget har tillit og er imponert over hvor profesjonelt Agder fylkeskommune har stått i denne saken. Konklusjon: informasjon tatt til orientering.	Tine Sundtoft	Informasjon
77-26	Budsjettfordelingsmodell for vgs Kjell Bue presenterte saken. Man har tatt hensyn til tilbakemeldinger og har oppdatert presentasjonen med dette. Det påpekes at dette er en fordelingsmodell og ikke en finansieringsmodell. Det er rektor som fordeler midlene. Budsjett og økonomistyring bestemmer ikke hvordan den enkelte virksomheten skal fordele midlene. Den pågående omstillingen, HØP 25-28, HØP 26-29, fullføringsreformen og samarbeidet har påvirket dette arbeidet og det har tatt lengre tid enn man hadde tiltenkt. Arbeidsgiver gikk gjennom tabellen (ikke vedtatt enda) «Effekter av foreslåtte endringer»: Det er gjort noe justering fra studiespesialiserende til yrkesfag, samt en relativt stor endring på individuelt tilpasset utdanning. Man er i ferd med å slutføre dette dokumentet.	Kjell Bue	Drøfting



Direktør for utdanning kommenterer at ved modellen som legges til grunn, så deles alle midlene ut. Ingenting blir holdt igjen!

UDF:

Prosessen med å utarbeide en ny budsjettfordelingsmodell har tatt lang tid, og fortsatt er mye uklart. Også for oss som har sittet i arbeidsgruppa. I tillegg mener vi i Utdanningsforbundet at det er viktig at innspill som ble sendt fra rektorene tas hensyn til når saken drøftes endelig. Derfor mener vi at denne saken må gjennom en ny drøfting før det konkluderes.

Det overordnede målet med dette arbeidet har vært å gjøre fordelingen av midlene mellom skolene mer rettferdig. Dette er ikke bare en ny budsjettfordelingsmodell, det er også innarbeidet et kutt i skolenes budsjetter generelt, budsjetter som allerede er stramme. Det siste lar vi ligge her.

Slik Utdanningsforbundet ser det, gjøres det her grep som oppleves som mer rettferdig. To slike grep som vi er fornøyde med er at regningen for strøm og oppvarming er flyttet fra skolenivå og til fylkesadministrasjonen, og at midler til individuell tilpasset opplæring ikke lenger kun fordeles basert på om elever går på yrkesfag eller studieforbereende, men at 1/3 av midlene fordeles basert på elevers inntakspoeng. I en tid hvor yrkesfag har fått stadig høyere inntakspoeng, er det bra at modellen justeres for å treffe skoler som har elever med størst behov for individuelt tilpasset opplæring – og disse går nå ofte på studiespesialiserende.

Vi forstår at økte kostnader til yrkesfag, blant annet økte materialkostnader, gjør at skolene i praksis allerede flytter midler fra studieforbereende linjer for å finansiere yrkesfagene, og at det er vanskelig å finne nok midler til yrkesfagene uten å formalisere en omfordeling av midler fra studieforbereende til yrkesfag.

Det er en del i modellen som ikke er lett å forstå – og dermed er vanskelig å se om blir mer rettferdig. Vi fremhever her tre som er ment som innspill til en annengangsdrøfting.

- Hvorfor gjøres det ikke noen modellteknisk endring på tildelingene til HT? Det er vår oppfatning at HT-avdelingene er kraftig underfinansiert, og tildelingene slik de er nå treffer dårlig.
- Nøyaktig hva ligger inne i formlene som bestemmer ulike hjemler? For eksempel vet vi at antall skolesteder er en av flere faktorer i flere av hjemlene, men det er vanskelig å forstå hvorfor det er rettferdig at Arendal vgs i denne modellen ikke regnes som en skole med flere skolesteder.
- Hvorfor er ikke Østre Agder vgs i denne modellen? Risør og Tvedestrand er jo fra og med kommende skoleår to avdelinger ved en sammenslått skole.

Tis sist ønsker vi å ta opp tidspunktet for innføring av modellen. Det er allerede klart at endringer i budsjettfordelingsmodellen for noen skoler vil oppleves som overveldende stor, og de vil gå ut over stillinger. Skolene er svært opptatt av å ha en forutsigbar



økonomi. Utdanningsforbundet mener derfor at det er fornuftig med en gradvis innføring av ny budsjettfordelingsmodell, og at den først innføres gradvis fra og med 2027.

Arbeidsgiver: Vi kan vi variere gruppestørrelse på HT mer enn vi gjør nå. Snittet per gruppe varierer i større grad. Gjøres i noen grad i dag, men Inntak og dimensjonering bør se på dette videre. Arbeidsgiver takker for gode innspill som skal jobbes videre med. Man kommer ikke til å gjøre noe overilt her.

Det er viktig med god prosess på dette. Man skal gi tid til å komme med innspill og så tar man en ny drøfting på høsten. Så starter arbeidet med å effektivisere dette..

Fagforbundet støtter veldig mye av UDF sine innspill om prosessen og andregangsdrøfting.

Fagforbundet mener videre at en innføring i kommende skoleår vil være en uforvarlig økonomistyring av skolene våre. Det er viktig for skolene, ansatte og elevenes tilbud at de er sikret stabilitet, trygghet og forutsigbarhet når det kommer til økonomi. Vi er bekymret for at man vil få et dårligere tilbud til elevene dersom den trer i kraft i løpet av kommende skoleår da elever kan oppleve at støtte og ressurser forsvinner underveis. Det kan videre utløse overtallighetssituasjoner som ikke kan løses. Vi er allerede kjent med at det har utløst overtallighet et sted. Ved denne skolen har vi innledningsvis støttet rektors raske handling da man ved manglende handling åpenbart ville fått en overtallighet som ikke ville blitt løst dersom forslaget ble vedtatt. Videre mener vi at budsjettfordelingsmodellen ikke hensyntar utfordringene på HT. HT ved flere skoler har for lite ressurser da de har en økning i antallet elever, og får elever som krever mer bistand. Vi vet det gjøres arbeid for å få kommunene mer på banen i forhold til disse elevene, men det er ikke tilstrekkelig. Vi håper derfor at man tar en ekstra runde på finansieringen av HT.

Arbeidsgiver tar mot innspill, og påpeker at dette skal presenteres for lederteamet på Utdanning.

UDF: Vi ønsker i større grad å finansiere sykemeldte. Det koster å ha tilrettelegginger, samtidig som vi er opptatt av lavere sykemeldingsgrad. Dette bør hensyntas.

Lektorlaget: Mer og mindreforbruk som bakgrunn for omfordeling: kan ikke isolert se bare på tallene. Det er mange årsaker til mer- og mindreforbruk. I tillegg må faktorene som ligger bak tildeling til de forskjellige programområdene også forklares. Vanskelig å gi konkret tilbakemelding på dette.

Skjønner modellen stykkevis og delt, og har bedt om å få noe mer forståelse her. Det er et ønske om ordentlig gjennomgang (tidligere halvdagsseminar)



	Arbeidsgiver bekrefter at jo bedre man forstår, dette jo mindre misforståelser får man. Det er vanskelig å formidle alt når det er snakk om så store pengesummer. Arbeidsgruppen har også et ansvar her. Konklusjon: Arbeidsgiver takker for gode tilbakemeldinger og tar disse med videre. Det blir en ny drøfting til høsten.		
78-26	Kollektiv kompetanseutvikling Arly Hauge var tilgjengelig for spørsmål: Dette var for øvrig en drøftingssak 07.05.26. Notatet viser hvordan dette er fulgt opp etter forrige møte. Lektorlaget: mener fremdeles det er uheldig at ikke alle hovedsammenslutningene får delta i samarbeidsforumet. De ber om at de som ikke blir representert i gruppa får en observatørplass. Hvordan er planen til gruppa tenkt gjennomført? Ber om at det lages en plan for hvordan drøftingsmøtet skal behandle dette. Utdanningsforbundet påpekte at organiseringa av arbeidet internt i fylkeskommunen må etableres med representanter fra både arbeidsgiver og tillitsvalgte. Arbeidsgiver videreformidler innspill til riktig instans; Opplæring i skole. Arbeidsgiver ber om at navn på representanter blir sendt til til Opplæring i skole (Gisle Hovdenak) når det er bestemt. Konklusjon: Informasjon tatt til orientering.	Arly Hauge	Informasjon
79-26	Undersøkelse om kompetanse i InSchool Gro Pedersen var tilgjengelig for spørsmål: Ønsker innspill til spørreskjema. Drøfting på visse vilkår: UDF: Vi må sikre tilbakemeldinger som gjengir situasjonen. In School er et system som har stor påvirkning på arbeidshverdagen til flertallet av de ansatte i fylkeskommunen. Og det har derfor stor betydning for de ansatte hvordan det blir brukt. Det er store variasjoner mellom skoler på hvordan det blir brukt og hvordan det påvirker arbeidshverdagen til de som bruker det administrativt og til de lærerne som får arbeidsplaner og timeplaner basert på den administrative bruken Det må komme tydeligere fram hvordan datainnsamlinga skal gjennomføres. Vi er avhengige av ei innsamling som sikrer at den enkelte trygt kan formidle sine behov. Dersom behov for kompetanseheving ikke kommer fram, legger ikke undersøkelsen gode premisser for kompetansehevinga. Utdanningsforbundet mener at formen til undersøkelsen ikke sikrer at behov for kompetanseheving blir identifisert. Videre mener Utdanningsforbundet at ansattgruppene som berøres av hvordan InSchool blir brukt på skolen, må få gitt uttrykk	Gro Pedersen	Drøfting



	for sine oppfatninger av hvordan systemet fungerer i praksis. Informasjonen vi får fra våre lærermedlemmer viser at det er svært stort sprik mellom skoler. Én måte å gjøre dette på, er at det settes av tid til medlemsmøter for fagforeningene og at drøftingsmøtet deretter gir et omforent svar på undersøkelsen. Et annet alternativ er at undersøkelsen differensieres og at det ikke er ett svar fra hver skole. Begge alternativene vil kreve spørsmål og svaralternativer av mer kvalitativ karakter, og det vil kreve at en setter av tid til dette etter arbeidsstart i august. Utdanningsforbundet anbefaler det første alternativet vi foreslår. Vi ber om at innspillene tas med videre og at saken kommer tilbake til neste drøftingsmøte for endelig drøfting og beslutning. Arbeidsgiver avgrenser saken ved at vi kun spør om ting knyttet til skoleadministrative oppgaver. I runde 2 spør man andre grupper og andre områder. Forståelse at det er andre viktige områder i InSchool, men det tas på et senere tidspunkt. UDF: Mener at det bør blir satt av bedre tid til en grundig undersøkelse. Ber om at saken drøftes en gang til før det formidles til skolene. Arbeidsgiver takker for innspill, tar en runde med disse innspillene og gjør en vurdering. Man ønsker best mulig opplyste svar. UDF: mange skoler som har noen superbrukere. Noen ledergrupper har stor kompetanse og andre ikke. Har vi et minimumskrav til kompetanse som alle trenger? Det hjelper ikke nødvendigvis hva en person i en gruppe har av kompetanse, hvis «alle andre» ikke kan. Konklusjon: Arbeidsgiver tar en ny runde etter innspill og saken anses som ferdig drøftet.		
80-26	Anonym vurdering Linda Jacobsen presenterte saken. Arbeidsgruppa har laget et forslag til veileder. Krevende krav opp mot vedtaket og har vært gjort et meget godt arbeid av en kompetent arbeidsgruppe. Har endret noen begreper i veilederen. Vurderingssituasjoner i tråd med moderne pedagogikk. Direktør for utdanning takker arbeidsgruppa som har gjort en meget god jobb. Vedtak som har gitt stor føring på arbeidet, og har derfor avveket noe fra planen. UDF: Vi i arbeidsgruppa har vært med på å utarbeide to veiledere basert på det politiske vedtaket i saken. Veilederen for håndtering av tvil om karakter baserer seg på innspill om den praksis som allerede foregår på skolene. Vi har	Linda Jacobsen	Drøfting



	hatt veilederen oppe blant våre tillitsvalgte, som er av den oppfatning at den er en skriftliggjøring av en allerede eksisterende praksis. Noe vi er godt fornøyde med. Kunnskapsdepartementet bidro med avklaringer om hva som skal til for at anonym vurdering skal være lovlig. Den sier i korthet at så lenge anonymiseringen i etterkant av en anonym vurdering oppheves slik at faglærer kan vurdere elevarbeidet og følge opp eleven, er dette lovlig. Med andre ord at den er lovlig dersom det utføres som merarbeid. Utdanningsforbundet mener at veilederen som vi har vært med på å utarbeide er lovlig, og legger til rette for god profesjonsfaglig medvirkning når det gjelder utformingen av prøveordningen ved hver skole. Når det gjelder selve veilederen, var vi kun uenige om én ting som vi var enige om at de ansattes representanter skulle skrive inn i saksfremlegget som en dissens. Dette handler om kompensasjon for merarbeid med anonym retting. Arbeidsgiver anerkjenner at merarbeid skal <i>komponseres</i>. Vi er opptatt av at planlagt merarbeid i et fag ikke bør komme på toppen av full stilling. Vi ønsket derfor å få inn en anbefaling om at merarbeidet komponseres med reduksjon i leseplikten i faget. Arbeidsgiver foreslår en avlønning av merarbeid per vurdert oppgave. Et slikt forslag må være i tråd med tariffavtalen vår. Udirs satser for sensur gjelder oppdrag lærere tar på seg i tillegg til arbeidet i tilsetningsforholdet i fylkeskommunen. Satsene brukes også ved lokalgitt eksamen. Anonym vurdering av hver oppgave kan regnes som 30 minutters arbeid, men dette må lønnes som alminnelig arbeidstid for den enkelte, og med overtidstillegg for dem som har 100% stilling. Arbeidsgiver beskriver at forslaget er som et utgangspunkt i Udirs modell. Der det kommer som overtid så må det komponseres som dette. Tar utgangspunktet i høy sats. Hvis man skal inn i lønssatsen til den enkelte så blir det en lavere avlønning i snitt. UDF: Det prinsipielle her er det viktigste. Vi må følge tariffavtalen vår ift avlønning.. Lektorlaget: støtter UDF. Kommenterer en ting i veilederen: Pkt 4: anbefalt gjennomføringsmodell. Litt uheldig med begrepet «skolen». Det må presiseres at fagmiljøene skal involveres i utvelgelsen av fag. Arbeidsgiver presenterer dette for politikerne, og de skal ta stilling til om dette er gjennomførbart eller ikke. Innspill sendes til arbeidsgiver. Konklusjon: Innspillene sendes arbeidsgiver og saken anses som ferdig drøftet.		
81-26	Meropplæring - resultat av undersøkelse og veien videre Linda Jacobsen presenterte saken.	Linda Jacobsen	Informasjon



	Grundig evaluering hos skolene på dette med meropplæring. Første evaluering midtveis i første gjennomføring, må tas med. Hver skole har meropplæringsansvarlig. Grunnlaget fra forms og samtale har man tatt med seg i planleggingen for neste skoleår. UDF: Aller først - Dette er en krevende rettighet – både for skolene som skal tilby meropplæring og for elevene som har rett på tilbudet – som allerede har en full timeplan. Som fagforening er vi i Utdanningsforbundet opptatt av å redusere unødvendig merarbeid for våre lærere. Siden tilbakemeldinger i undersøkelsen viser til at det er ytre ønske om opplysninger om hvilke kompetansemål elever mangler, understreker vi at forskriften om mer opplæring sier at det skal gis mer opplæring i alle kompetansemål, og at med unntak av elever med voksenrett skal ikke kompetansen til elever som mottar mer opplæring kartlegges. Av den grunn har ingen andre fylker i Norge, så vidt vi forstår, innført et kartleggingsskjema. Vi ber om at det fortsatt informeres om at det kun er kort informasjon som skal inn i kartleggingsskjemaet – med mål om å tilby riktig type mer opplæring. Da evalueringen ble utarbeidet ønsket vi oss at lærere som ga meropplæring også fikk evaluere hvordan ordningen fungerer – både for eleven, læreren og for klassen som eleven eventuelt inngår i. Vi tror det vil være nyttig å høre deres opplevelse for å vurdere hva som er den beste organiseringen av denne rettigheten fremover. Arbeidsgiver støtter dette og tar dette med i drøfting av selve skjemaet. Lektorlaget: Savner info om hvordan det fungerer for involverte lærere. Ingen av de som er tillitsvalgte som jeg har vært i dialog med har vært involvert. Konklusjon: Saken tatt til orientering.		
82-26	Plan for opplæring i kriminalomsorgen Lene Ragnhild Kylledal var tilgjengelig for spørsmål: UDF: Utdanningsforbundet ønsker å takke for en grundig og god plan. Samtidig har vi lyst til å uttrykke at vi er imponert – ja, faktisk stolte, over den innsatsen som fylkeskommunen her er med på - i samarbeid med andre aktører. I skolesammenheng snakker vi ofte om å få til gode overganger fra ungdomsskole til videregående skole for å lykkes med elevene. I denne saken er det snakk om å få til gode overganger fra dom til soning og – ikke minst – etter soning, for å lykkes med dem som ofte allerede har falt ut av skolegang. Dette er en krevende elevgruppe å motivere for undervisning og å holde i undervisning til de fullfører, spesielt hvis de slipper ut av fengsel	Lene Ragnhild Kylledal	Drøfting



	før de har fullført opplæringen. Det som ikke er nevnt i denne planen, er at dette er vi så gode på i Agder at andre fylker ønsker å lære av det vi får til. Selv om planen peker på at det fortsatt fins forbedringspunkter, skal vi være stolte av den jobben som gjøres. Så takk for god informasjon om et utrolig viktig arbeid. Arbeidsgiver setter pris på tilbakemeldingene. Man har gått ut bredt for å få til planen videre, som et lagsamarbeid mellom alle aktørene. Konklusjon: Saken anses som ferdig drøftet		
83-26	Utlysning ved X skole Arly Hauge presenterte saken. Man har jobbet med. assisterende rektorstilling ved Setesdal. Underveis i prosessen som kom det frem at rektor kunne tenke seg denne stillingen. Dette har man hensyntatt og kommer til å lyse ut rektorstillingen. Drøftingsmøte på skolenivå i forrige uke, og saken er avklart og ferdig drøftet på skolen. De er godt fornøyde med dette. UDF: Dette har ikke vært drøftet, og denne stillingen står heller ikke i presentasjonen av budsjettfordelingsmodellen (jf sak 77-26, bilde 7). Arbeidsgiver er tydelig på at det har blitt gjort, og ber også om en representant inn til denne ansettelsesprosessen til høsten. Konklusjon: Informasjon tatt til orientering.	Arly Hauge	Informasjon
84-26	Rammer og retningslinjer for elevtjenesten Siren Breidalen Wulff presenterte saken. Fagforbundet: Fagforbundet mener at barne- og ungdomsarbeiderne sin rolle i elevtjenesten burde vært synliggjort i mye større grad. Blant annet bør det synliggjøres hvilke oppgaver de vanligvis kan gjøre i skolen. Videre når vi kommer til ungdomsveiledere er vårt syn at oppgavene som ligger til den funksjonen kunne vært løst av barne- og ungdomsarbeidere. Arbeidsgiver: UVL er beskrevet i egne dokumenter. Essensen i kjerneoppgaver er tatt med for å synliggjøre det mest sentrale. Utdanningsnivået er bestemt i andre prosesser og drøftet tidligere. UVL-nivå ikke en del av dette. UDF: Endring i definisjonen av «elevtjenesten» Med <u>elevtjenesten</u> skal det forstås støttefunksjoner og elevrettede tjenester, i skolen, <u>utover ordinær undervisning</u>. Støttefunksjonene og de elevrettede tjenestene som beskrives i dokumentet er på skolenivå – derfor forslaget om avgrensning.	Siren Breidalen Wulff	Drøfting



Tilpassa opplæring – bruk av begrepet og de ulike rollenes ansvar for dette

Det ser ut som om «tilpassa opplæring» blir endra til «tilpassa undervisning» et stykke ut i dokumentet.

Det må i dokumentet komme tydeligere fram at tilpassa opplæring, slik læreren har ansvar for det, er knytta til ordinær undervisning. Skolen har overordna ansvar for tilpassa opplæring, men tilpassa opplæring for alle elever beskrives slik i overordna del av læreplanen:

Tilpasset opplæring gjelder alle elever, og skal i størst mulig grad skje gjennom variasjon og tilpasninger til mangfoldet i elevgruppen innenfor fellesskapet. Elever som har behov for tilrettelegging utover det ordinære tilbudet, har krav på spesialundervisning.

Dette er lærernes ansvar, og skal gjøres innafor rammene av ordinær undervisning.

Det får konsekvenser for elevtjenesten, som har ansvar for elevretta tjenester ut over ordinær undervisning.

Konkrete endringsforslag er sendt saksbehandler.

Arbeidstid

Når lønnsinnplassering er nevnt i rollebeskrivelsene, bør det også stå noe om arbeidstid. Dette gjelder særskilt for ungdomsveiledere. Ansatte i kapittel 5 har arbeidsuke på 37,5 timer med 7,5 timers arbeidsdag, i henhold til Hovedtriffavtalen og fylkeskommunens arbeidstidsreglement. I kjerneoppgavene til ungdomsveiledere står det at oppfølging kan skje etter skoletid. Arbeidstida til ungdomsveilederne må forholde seg til det som er avtalt og disse arbeidstakerne må sikres nødvendige tillegg i henhold Hovedtariffavtalen.

Utdanningsforbundet mener det er hensiktsmessig at rådgiver i delstilling kan kombinere det med undervisning. Dermed bør disse rådgiverne være tilsatt som lærere med funksjon som rådgivere.

Arbeidsgiver beskriver at kollektiv kompetanseutvikling er i endring og jobbes med i Avdeling for opplæring i skole. Evalueringsprosessen og rapporten er nesten ferdig og blir sendt ut snart. Opplevd behov for kompetanse tas med inn i arbeidet med helheten.

Det som omhandler rådgivere i kap 5 ble bestemt i sammenslåingsprosessen. Organisasjonene hadde anmerkning da og det var en administrativ bestemmelse, om at de som var i kap 4 kunne velge (noe de kan fremdeles kan).

UDF mener at det er noen fremdeles står i både kapittel 4 og 5..

Arbeidsgiver beskriver videre at Individuelt tilrettelagt (begrepsavklaring) skal gå gjennom iht lovverk. Dette har vært en utfordring hele tiden. Rådgivere ble tillagt oppgaver om tilpasset opplæring for oppfølging av vedtak. Det ble presisert fra Udir at dette ikke lå hos rådgiver, men det har vært en praksis. Tydelighet



	om at det er helt forskjellige roller i dette. Lærer og elev er det viktigste, alle andre er støttefunksjoner. Man har fått mange tilbakemeldinger, spesielt rundt rådgiver og helsesøster. Ved tilpasset opplæring skal rådgiveren være en sparringspartner. Lærer opplever behov for noen å sparre med. Noen tilfeller klarer lærerne dette innenfor rammene, men dette varierer veldig. For skolene har det vært viktig å skille mellom dette. Fremdeles en utfordring da ITO er utfordrende. Målet er at mest mulig skal skje innenfor normal undervisning, og man ønsker å ha en støttefunksjon for det. Mulig man ikke greier å forklare det godt nok innenfor rammene, men opplever egentlig man er enige om det viktigste. Ved noen skoler fungerer dette utmerket, tydelige rolleavklaringer etc. Det er et stort sprik mellom hva lærer svarer og hva ledere svarer. Man er opptatt av elevene ikke skal falle imellom og man trenger spisskompetanse innenfor de enkelte fagområdene. Lektorlaget: UDF har mange gode innspill. Om kap 4 og kap 5, siste revisjon står skolerådgiver med bachelor som krav. Master er krav på rådgiver i resten av Agder fylkeskommune, så ungdomsveiledere i kapittel 5 er problematisk. Arbeidsgiver tar med oss innspillene og ønsker skriftlige innspill i det videre arbeidet. Konklusjon: Saken anses som ferdig drøftet.		
85-26	Tilskudd til veiledning av nye lærere - avlønning av mentor Arbeidsgiver hadde lagt ut saksdokumentene på forhånd i god tid. Utdanningsforbundet påpekte at arbeidet i arbeidsgruppa som har hatt denne saken, ikke har hatt tilfredsstillende framdrift, og at ansvaret ligger hos fylkesdirektør for utdanning. UDF mener det haster å få besluttet betingelsene både for nyutdanna lærere og deres mentorer. UDFs forslag: 1. Det må være lik kompensasjon for både nyutdannede og for veiledere i hele fylket. 2. De veiledede nyutdanna lærerne må få en viss prosent nedslag i undervisningen for å sette av tid til veiledningen. Et foreløpig innspill vil være på 2 %. 3. Veilederne (som i utgangspunktet skal være faglærere) må få nedslag i undervisningen. Et foreløpig innspill vil være 2 % per nyutdannet lærer man veileder. 4. Vi må for all del unngå at veiledere blir lærere som har teknisk undertid, og at det blir beskjeftigelsen i InSchool som i realiteten legger føringer for hvem som blir veiledere. 5. Lærere som ønsker å være veiledere bør kunne søke på en utlyst funksjon som veileder, og de bør ha - eller være villige til å tilegne seg – veilederkompetanse gjennom studier/videreutdanning.	Aslaug Olea Berg/Arly Hauge	1.gangs drøfting



	Konklusjon: Saken blir drøftet igjen i neste ID-møte.		
86-26	Oppfølging av skolestruktur Arly Hauge presenterte saken. ADMU har gitt kritikk på dette med skolestruktur. Man har derfor tatt initiativ til koordineringsgruppa som inviterer tillitsvalgte og verneombud. Dette formaliseres fra august av og man vil møtes regelmessig utover høsten. Informasjonsmøte på mandag, hvordan man sikrer involvering og medbestemmelse for Setesdal og Vågsbygd. Det har vært en ambisiøs plan hvor hovedutfordringen har vært å få på plass i gruppa og etablere struktur. UDF: Glade for at dette er på plass. Setesdal og Vågsbygd også glad for å være en del av dette. Mener at dette er bra for sluttresultatet. Arbeidsgiver anerkjenner at man har vært litt sene på noe her, og takker for tilbakemelding. Konklusjon: Informasjon tatt til orientering.	Arly Hauge	Informasjon
87-26	Notat fra samhandlingsmøte om HØP 2026-2029 Arly Hauge var tilgjengelig for spørsmål: Samhandlingsmøte 05.06, vårt viktigste dokument som sier noe om hvordan vi skal prioritere fremover. Formålet er at man ønsker en sterkere involvering i utarbeidelse og utøvelse i HØP. Satsningsområder som kan bidra til å løse dette. Arbeidsgiver ønsker at arbeidsgruppen kan begynne å jobbe med HØP for 2027, og gjerne kan jobbe sammen over lengre tid. Både evaluering og gjennomføring og at tillitsvalgte er involvert. Notat ligger ved saken. Fagforbundet: tror at det er lurt med de fire hovedsammenslutningene inn i dette arbeidet, særlig hvis det er varig. Kjempebra at arbeidsgiver gjennomførte dette samhandlingsmøtet. Lektorlaget: enig med Fagforbundet. UDF: veldig godt fornøyd med møte. Bra at det var så mange fra Utdanning som var til stede og at man har fokus på helheten. Oppfatning at det er viktig at vi jobber med involvering på skolenivå. Viktig med bred deltakelse og bred deltakelse fra arbeidsgiver/skoleeier. Langvarig arbeid som ser sammenhengen mellom kompetansemidler og utvikling etc er fornuftig. NITO: Støtter UDF. Arbeidsgiver beskriver et grunnlag for å få dette til. Noen fylker	Arly Hauge	Informasjon



	har avklart sentralt, andre ikke. Ønsker innspill for å ta dette med i arbeidet videre. Konklusjon: UDF sender innspill, informasjon tatt til orientering.		
88-26	Evaluerings av vårens utviklingsdialoger Arly Hauge presenterte saken. Arbeidsgiver tenker at disse dialogene er viktig, hvor man får kjennskap til skolene. Nye utviklingsdialoger 26/27: hvordan skal vi legge opp dette best mulig? UDF: Dette er noe vi vet foregår, men opplever ikke å bli involvert. Derfor er dette positivt. Skeptisk til målstyring, så hvorfor man helt konkret ønsker dette er nyttig. Rammer og struktur bør etableres. Arbeidsgiver setter pris på innsatsen, slik at man får dette til. Konklusjon: Informasjon tatt til orientering.	Arly Hauge	Informasjon
89-26	Vigo-moderniseringen Simeon Eriksen og Sheila Vaage Benestad presenterte saken. Fagforbundet ønsker at vi får drøftet hvordan vi skal håndtere medbestemmelse når det kommer til fylkeskommunens forslag i VIGO-moderniseringen. Forslaget vårt er en forslagskasse for eksempel i form av et forms-skjema, og at innspillene kommer inn i drøftingsmøtet for drøfting når det er aktuelt. UDF: Er enig med FF. Utfordringen blir ofte belyst når man står i utfordringer. Kan man skille ut dette, så vi har et ryddig system for å håndtere dette i AFK? Arbeidsgiver ønsker å ta dette med videre og at man finner en praktisk løsning på hvordan det skal gjøres. Konklusjon: Saken anses som ferdig drøftet.	Simeon Eriksen/Sheila Vaage Benestad	Drøfting
90-26	Klage på standpunktkarakter Arly Hauge svarte på spørsmål UDF: viktigst å slå fast at elevene ikke har rett til å klage på standpunktkarakter. Det er så mange kilder at det kan være uklart hva som gjelder. Det som står i lysbildet skaper litt usikkerhet. Kan være litt tvil om dette, så håper at klager på karakter blir avvist og informert om hva man kan klage på. Arbeidsgiver mener at informasjonen ut var ganske tydelig. Anerkjenner at det finnes grensetilfeller som må jobbes med, men at det er tydeliggjort godt nok. Konklusjon: informasjon tatt til orientering.	Arly Hauge	Informasjon
	Eventuelt Arly Hauge presenterte: 1: Årets tilbudsstruktur med foreløpig forslag til tidsplan er lagt ut til høring..		



AGDER
fylkeskommune

	2: «Klar 2030»: er en revolusjon. Skisse på hvordan vi jobber med dette fremover over er lagt ut. UDF: Bra at dette blir gjort. Arbeidsgiver forteller at hensikten er å vise involvering og hvordan vi skal jobbe. Stein Dillevig skal jobbe videre med dette.		
--	--	--	--