



Tvisteløsningsnemnda

Vedtak 81/26

A har ikke rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11.

Sakens parter

A, arbeidstaker

B, arbeidsgiver

Nemndas sammensetning

Anne Marie Due, leder

Vetle Wetlesen Rasmussen, YS, fast medlem arbeidstakersiden

Andreas Dag Nilsen, KS, fast medlem arbeidsgiversiden

Vedtaksdato: 20.08.2026

Arkivreferanse: 2026/146

Saksbehandler: Mona Ekelund

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som fagarbeider i stilling på 83 prosent i B, i C barnehage.

Høsten 2026 har barnehagen 63 barn, som ifølge arbeidsgiver utløser en bemanningsnorm på 14,17 ansatte. To ansatte er i henholdsvis 50 og 25 prosent utdanningspermisjon 2026/2027. Sykefraværet per 29.06.2026 var 20 prosent og virksomheten har siden oktober 2024 har vært del av et satsingsprosjekt for å øke nærværet.

A søkte først muntlig om delvis permisjon med lønn for å begynne på arbeidsplassbasert barnehagelærerutdanning (ABLU) ved [utdanningsinstitusjon]. Studiet er samlingsbasert deltid over fire år, med noe nettundervisning.

B avslo søknaden i brev og e-post av 26.05.2026. Avslaget ble begrunnet i arbeidsmiljøloven § 12-11 og at det ville være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

I e-post 16.06.2026 søkte A om utdanningspermisjon uten lønn etter arbeidsmiljøloven § 12-11 til samme utdanning.

B avslo søknaden 17.06.2026 med samme begrunnelse som tidligere.

Spørsmålet om utdanningspermisjon har vært drøftet i utvidet partsmøte 22.05.2026 og 26.06.2026. Verneombudet og tillitsvalgte stilte seg enstemmige bak avslaget.

A sendte saken til nemnda 22.06.2026. Arbeidstaker har overfor nemnda presisert at søknaden gjelder tre års utdanningspermisjon fra studiestart høsten 2026.

Sakens dokumenter

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 22.06.2026
- brev av 10.08.2026

B har sendt følgende til nemnda:

- brev mottatt 03.08.2026 (datert 29.06.2026)
- brev av 12.08.2026

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke kan få medhold fordi permisjonen vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer. At arbeidstaker bare søker permisjon for tre av de fire årene utdanningsløpet varer, reiser spørsmål knyttet til forutsetninger for å fullføre utdanningen og bør avklares før eventuell permisjon innvilges.

Permisjon vil være til hinder for forsvarlig planlegging av drift og personaldisponeringer

Det er veldig positivt at ansatte ønsker å heve sin kompetanse, men det er vesentlig bedre muligheter for å tilrettelegge for dette neste studieår.

Det er allerede to ansatte i delvis permisjon som skal fullføre siste studieår 2026/2027. Permisjon for A vil føre til for stor belastning på arbeidsmiljøet og usikkerhet om bemanningsnormen vil oppnås. For å ivareta et forsvarlig barnehagemiljø er det viktig å opprettholde et stabilt og godt arbeidsmiljø og å begrense planlagte fravær. Kravet om mentor fra barnehagen vil binde opp ytterligere fagpersonell som driften ikke tåler nå.

A er en av to fagarbeidere på [avdeling 1] (ettåringsavdelingen) høsten 2026. Pedagogen på avdelingen er i X prosent utdanningspermisjon barnehageåret 2026/2027. Utgangspunktet har vært å øke As stilling til 100 prosent for å øke stabiliteten på avdelingen. Med kun en fast ansatt i 100 prosent stilling blir det veldig sårbart for de yngste barna. Intern omrokering er ikke ønskelig på grunn av organiseringen rundt barn med styrking, ansatte i utdanningspermisjon og fordeling av pedagogressursen, samt arbeidsmiljøet.

Hyppig vikarbruk og manglende stabilitet i personalgruppen påvirker arbeidsmiljøet negativt. Dette kommer frem i medarbeiderundersøkelse fra juni 2026.

Vikarer er knyttet opp til allerede innvilgede utdanningspermisjoner, langtidsfravær og ferie. Det har vært vanskelig å skaffe kvalifiserte, stabile og gode vikarer denne vinteren og flere får derfor ikke tilbud om videre engasjement høsten 2026.

Omdisponering av personell mellom kommunens barnehager er ikke ønskelig. Flere andre barnehager har pågående utdanningspermisjoner, mens andre har fraværsutfordringer. Bemanningsplanlegging innebærer ofte å avveie flere hensyn mot hverandre, og det er ikke nødvendigvis hensiktsmessig eller mulig å dele all informasjon om disse vurderingene med de ansatte.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder å ha rett til delvis utdanningspermisjon fordi det ikke vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

Arbeidsgiver har ikke sett tilstrekkelig på alternative løsninger.

Flere faste vikarer som har hatt engasjement dette året har fått melding om at de ikke får videreført engasjementet neste barnehageår. Minst tre av disse er godt kvalifiserte for en ansettelse i vikariat i forbindelse med utdanningspermisjon. De kjenner barna, foreldrene, barnehagen og de ansatte godt. I tillegg har barnehagen tilgang på flere tilkallingsvikarer. Utfordringene ved fraværet kan løses ved å endre arbeidsplass til en annen barnehage ett år for å fordele belastningen.

Sykefravær er vanskelig å forutse og det kan ikke tas utgangspunkt i at det vil være det samme ved utdanningsstart som før sommeren.

Ettersom det er et deltidsstudie er fraværet fra arbeidsplassen ikke så omfattende, i tillegg vil halvparten av all praksis være på egen arbeidsplass, noe som også er en fordel.

Det kan ikke legges vekt på medarbeiderundersøkelsen ettersom det var en lav svarprosent.

Arbeidsgiver har selv valgt å plassere arbeidstaker på en avdeling der andre er i permisjon, til tross for kjennskap til planen om utdanning. Flere andre ønsket å være på denne avdelingen, så dette kunne vært omrokkert.

Når det gjelder binding av ressurser på grunn av mentorkrav, viser arbeidstaker til at kommunen kan søke tilskuddsmidler til dette.

Nemndas vurdering

Twisteløsningsnemnda kan avgjøre tvister om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11:

Arbeidstakere som har vært i arbeidslivet i minst tre år og som har vært ansatt hos arbeidsgiveren de siste to år, har rett til hel eller delvis permisjon i inntil tre år for å delta i organiserte utdanningstilbud. Utdanning ut over grunnskole eller videregående opplæringsnivå må være yrkesrelatert for å gi rett til permisjon. Yrkesrelatert utdanning omfatter alle typer arbeidsmarkedsrelevant etter- og videreutdanning.

Permisjon kan likevel ikke kreves når det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

Innledningsvis vil nemnda bemerke at det ikke er et krav at utdanningen man søker permisjon til er relevant eller nødvendig i arbeidet. Formålet med bestemmelsen er å møte behovet for økt kompetanse og økt omstillingsevne i arbeidslivet generelt, ikke først og fremst i den enkelte virksomheten. Utdanningen det søkes om permisjon til må imidlertid være yrkesrelatert. Dette omfatter alle typer arbeidsmarkedsrelevant etter- og videreutdanning. Dette følger av bestemmelsens forarbeider.

Kan utdanningspermisjonen gjennomføres uten å være til hinder for B sin forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer?

Nemnda har kommet til at permisjonen ikke kan gjennomføres uten å være til hinder for Bs forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

Momenter som inngår i vurderingen er blant annet arbeidstakerens stilling, virksomhetens størrelse, permisjonens varighet, annet fravær i virksomheten og virksomhetens muligheter til å redusere eventuelle ulemper som vil oppstå hvis permisjonen gjennomføres. Det er arbeidsgiver som har bevisbyrden for at permisjonen ikke kan gjennomføres uten at det går utover den forsvarlige planleggingen.

Nemnda har lagt vekt på at sykefraværet i virksomheten er dokumentert høyt og har vært det over tid og at det har kommet frem gjennom medarbeiderundersøkelsen i juni 2026 at de ansatte er bekymret for at manglende stabilitet i personalgruppen påvirker arbeidsmiljøet negativt. I tillegg er det allerede to ansatte som skal fullføre sine utdanninger studieåret 2026/2027. Nemnda har videre lagt vekt på arbeidsgivers opplysninger om at det har vært vanskelig å skaffe kvalifiserte, stabile og gode vikarer. Flere vikarer får derfor ikke tilbud om videre engasjement til høsten og andre vikarer er knyttet opp til allerede innvilgede permisjoner, langtidsfravær og ferie.

Nemnda har derfor kommet til at arbeidsgiver har sannsynliggjort at ytterligere planlagt fravær blant ansatte vil kunne føre til en for stor belastningen på arbeidsmiljøet og usikkerhet knyttet til oppfyllelse av bemanningsnormen. For å ivareta barnas beste og et forsvarlig barnehagemiljø er det viktig å opprettholde et stabilt og godt arbeidsmiljø og dette vil vanskeliggjøres ytterligere dersom A innvilges permisjon.

Nemnda har videre lagt vekt på arbeidsgivers redegjørelse om at A vil være en av to fagarbeidere på avdelingen for ettåringene høsten 2026 og er tiltenkt å jobbe i 100 prosent stilling ettersom pedagogen på denne avdelingen har x prosent utdanningspermisjon barnehageåret 2026/2027. Med kun en fast ansatt i 100 prosent stilling blir det veldig sårbart for de yngste barna og en intern omrokering er ikke ønskelig av hensyn til barna og arbeidsmiljøet. Nemnda har også vektlagt at verneombudet og tillitsvalgte stiller seg enstemmige bak avslaget og at omdisponering av personell mellom barnehager i kommunen har vært vurdert med virksomhetsleder og ikke er ønskelig.

Slik nemnda ser det har arbeidsgiver gjort en grundig vurdering av søknaden og sannsynliggjort gjennom opplysninger og dokumentasjon at delvis permisjon i barnehageåret 2026/2027 vil være til hinder for den forsvarlige planleggingen av drift og personaldisponeringer. A får derfor ikke medhold i sitt krav.

Anne Marie Due
leder

20.08.2026