



Tvisteløsningsnemnda

Vedtak 80/26

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: 2026/147

Saksbehandler: Mona Ekelund

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som fagarbeider i stilling på 100 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 barnehageåret 2026/2027. Sykefraværet per 29.06.2026 var på 20 prosent og virksomheten har siden oktober 2024 vært med i et satsingsprosjekt for å øke nærværet.

A søkte 07.03.2026 først om tilrettelegging og tilskuddsordning i forbindelse med arbeidsplassert barnehagelærerutdanning (ABLU), for å ta deltidsstudie over fire år ved [utdanningsinstitusjon]. A søkte om frikjøp fra arbeidstid og lønn under samlingsuker, nettundervisning og praksisperioder. Universitetet stiller krav om mentor fra barnehagen under hele utdanningsløpet, cirka 25 timer per student per år.

I søknaden viste A til utdanningsopplegget for det første året, som består av tre uker samling på høsten og tre uker samling på våren, samt 100 dager praksis inkludert 50 dager på egen arbeidsplass. I tillegg er det noe nettundervisning på torsdager, fem dager på høsten 2026 og seks dager på våren 2027.

B avslo søknaden i brev og e-post av 26.05.2026, med ytterligere begrunnelse i e-post av 28.05.2026. Avslaget ble begrunnet i arbeidsmiljøloven § 12-11 og at det ville være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

A søkte 11.06.2026 om ulønnet utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11. A viste til tidligere avslag på søknad om utdanningspermisjon med mulighet for tilskuddsordning og presiserte at søknaden gjaldt permisjon uten lønn.

B avslo søknaden 12.06.2026 og begrunnet avslaget med at permisjonen ville være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponering.

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 deretter saken til nemnda 22.06.2026. Arbeidstaker har overfor nemnda presisert at søknaden gjelder tre års permisjon fra studiestart i august 2026.

Sakens dokumenter

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 22.06.2026
- to brev av 01.07.2026
- brev av 10.08.2026

B har sendt følgende til nemnda:

- brev mottatt 04.08.2026 (datert 29.06.2026)
- brev av 12.08.2026

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke kan få medhold fordi det 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.

Arbeidsgiver har ikke oppfordret A til å søke utdanning 2026/2027

Det er veldig positivt at ansatte ønsker å heve sin kompetanse, men det er vesentlig bedre muligheter for å tilrettelegge for dette neste studieår. Arbeidsgiver avviser at A har blitt oppfordret til å søke på utdanningen. Styrer har kun videresendt informasjon om ABLU til samtlige ansatte til orientering, jf. e-post datert 23.02.2026. Virksomhetslederen har ikke vært involvert.

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

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 vil få en nøkkelrolle som primærkontakt for to-åringene i en overgangsfase til ny avdeling høsten 2026 for å ivareta barnas behov for tilknytning til faste kjente voksne.

Hyppig vikarbruk og manglende stabilitet i personalgruppen påvirker arbeidsmiljøet negativt. Dette er dokumentert gjennom medarbeiderundersøkelsen 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 til høsten.

Omdisponering av personell mellom kommunens barnehager er ikke ønskelig. Flere andre barnehager har pågående utdanningspermisjoner, mens andre har fraværsutfordringer.

Når det gjelder bemanningsbehovet synes ikke arbeidstaker å ha tatt høyde for at barnehagen har ekstra ressurser knyttet til barn som mottar styrking etter barnehageloven § 37, og ekstra ressurser knyttet til flyktningbarn og minoritetsspråklige barn. Bemanningsplanleggingen innebærer ofte å ivareta flere hensyn og avveielser, 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. I hovedsak viser arbeidsgiver til generelle utfordringer knyttet til drift, sykefravær og vikarbruk.

Arbeidsgiver har oppfordret til å søke utdanningen

Styrer og virksomhetsleder oppfordret tidlig A til å søke utdanning innen barnehagelærerstudiet. Hun søkte tidlig opptak for å gi arbeidsgiver god tid til å tilrettelegge og søke om tilskuddsmidler og har hatt dialog med styrer og opplevde henne som positiv så sent som i medarbeidersamtale i april.

Alle i partssamarbeidet er kolleger og de har vært positive til utdanningen.

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 videreføring av engasjementene neste barnehageår. Minst tre av disse er godt kvalifiserte til en ansettelse i vikariat under 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. Det skal uansett ikke gå utover retten til permisjon.

Ut ifra turnusen ligger antall årsverk for høsten 2026 på 16,13, som er 1,96 årsverk over bemanningsnormen. I tillegg kommer en fagarbeider og en barnehagelærer tilbake etter svangerskapspermisjon i løpet av barnehageåret.

Svarprosenten på medarbeiderundersøkelsen var veldig lav, og resultatene derfra kan ikke tillegges vekt. Når det gjelder mentorressursen utdanningen krever er dette noe kommunen kan søke om tilskudd til.

Arbeidstaker har ingen nøkkelrolle

Det stemmer at arbeidstaker har gått fra ettårs- til toårsavdelingen for å følge noen barn, men det er ikke riktig at arbeidstaker har en nøkkelrolle som primærkontakt. Arbeidstaker ønsket ikke å være på ettårsavdelingen hvis hun skulle ta utdanningen av hensyn til tilvenning. Fem barn ble med til toårsavdelingen og er godt kjent med de andre voksne der.

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 B 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 fremkommer av 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 også 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. Dette underbygges av uttalelsene til verneombudet og tillitsvalgte. 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 opplysninger om at A har fulgt fem barn til toårsavdelingen. Nemnda har også vektlagt at verneombud og tillitsvalgte stiller seg

enstemmige bak avslaget, i tillegg til 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