



elev- og lærling-
ombudet

Sør-Trøndelag



årsrapport 2008 / 2009

0. Innhold i rapporten

1. Innledning
2. Bakgrunn for opprettelsen av elev- og lærlingombud i Sør-Trøndelag
3. Elev- og lærlingombudets virksomhet august-08 til juli-09
 - 3.1 Informasjonsarbeid
 - 3.2 Skoledagboka
 - 3.3 Nasjonal elevrådsveileder
 - 3.4 Samarbeid
 - 3.5 Annen virksomhet
4. Henvendelser til ombudet
 - 4.1 Henvendelser fra lærlinger
 - 4.2 Oppsigelse / heving av lærekontrakt
 - 4.2.1 Lærlinger og fagorganisering
 - 4.2.2 Formelle forhold rundt oppsigelsen
 - 4.2.3 Forholdet mellom heving av arbeidsavtale og heving av lærekontrakt
 - 4.2.4 Fylkeskommunens ansvar ved oppsigelse av lærlinger
 - 4.2.5 Videre arbeid med oppfølging av heving av lærekontrakter
 - 4.3 Henvendelser fra elever
 - 4.4 Rutiner for behandling av klager på opplæringen
 - 4.4.1 Er rutinene kjent?
 - 4.4.2 Blir rutinene brukt?
 - 4.4.3 Bruk av enkeltvedtak i forbindelse med behandling av klager på opplæringen
5. Elevmedbestemmelse
 - 5.1 Elevmedbestemmelse i Sør-Trøndelag
 - 5.2 Ombudets møter med elevrådene
 - 5.2.1 Opplegget på møtene
 - 5.2.2 Tilbakemeldinger i løpet av møtene og skolens oppfølging av elevrådet
 - 5.2.3 Evaluering av elevombudets opplegg
6. Kort oppsummering av utfordringene i rapporten

Forsidebildet er fra møte mellom ombudet og elevrådet på Åffjord vgs 2. september 2009. Foto: Øystein Eide

1. Innledning

Elev- og lærlingombudets oppdrag er bl.a. å informere elevene og lærlingene om deres rettigheter og plikter, bidra til å realisere opplæringslovens bestemmelser, gjennomføre kurs for elevrådsmedlemmene ved de videregående skolene, og bistå enkeltelever / lærlinger / elevråd i saker ved den enkelte skole og lærebedrift. Ombudet har følgelig både via skolebesøk, deltakelse på lærlingesamlinger, deltakelse på andre møter der elever og lærlinger har vært til stede, samt enkelthenvendelser via hjemmesidene eller telefon fått en del tilbakemeldinger på opplæringen i Sør-Trøndelag.

Ombudsrollen medfører at man i stor grad blir arena for den misnøyen som eksisterer. Ombudet anser det som sin oppgave å videreformidle denne misnøyen til skoleeier på en mest mulig konstruktiv måte, slik at vi kan heve kvaliteten på opplæringen som drives. Det er etter ombudets mening derfor også viktig å få en åpenhet rundt misnøyen og åpne for konstruktive tilbakemeldinger. Samtidig er ombudets *generelle inntrykk* at de fleste elever og lærlinger er svært fornøyde med sin opplæring.

Det presiseres at elev- og lærlingombudets årsrapport *ikke* bygger på statistiske data om opplæringen i Sør-Trøndelag, og følgelig på ingen som helst måte er ment å gi noen statistisk beskrivelse av kvaliteten på opplæringstilbudet i fylket. Slike opplysninger er det fylkesrådmannen som samler inn gjennom elevundersøkelsen samt fylkeskommunens egne rapporteringssystemer.

Ombudet vil i årets rapport gi en litt mer omfattende drøfting i forbindelse med heving av lærekontrakter og den problematikken ombudet i noen tilfeller har opplevd i forbindelse med dette. Kapitlene 4.2.2, 4.2.3 og 4.2.4 vil derfor kunne oppleves som litt mer utførlige enn det som er normalt i forbindelse med årsrapporteringen. Ombudet henviser derfor til kapittel 6 for en mer kortfattet og lettlest oppsummering av temaet.

2. Bakgrunn for opprettelsen av elev- og lærlingombud i Sør-Trøndelag

Elev- og lærlingombudet har tolket sitt mandat ut fra fylkestingssak 34/2005:

Oppgaver i forhold til elever og lærlinger

To viktige stikkord for ombudets arbeid er elev- og lærlingmedvirkning og elev- og lærlingdemokrati. Inspirert av arbeidet med elev- og lærlingombud i andre fylker, erfaringer fra samhandling med elever i eget fylke og innspill fra EO i ST tenker fylkesrådmannen seg at ombudet har flg arbeidsoppgaver:

- ivareta elevenes og lærlingenes interesser generelt
- informere elevene og lærlingene om deres rettigheter og plikter
- legge til rette for å styrke elevers og lærlingers innflydelse på sin egen

opplæringssituasjon

- bidra til å realisere opplæringslovens og forskriftenes bestemmelser om elevenes og lærlingenes rett til å delta aktivt i planlegging, gjennomføring og evaluering av opplæringen
- være en brobygger mellom elevene og skoleledelsen og mellom lærlingene og bedriftsledelsen

Dette gjøres bla ved å

- gjennomføre kurs for elevrådsmedlemmene ved de videregående skolene og tilsynsvalgte i lærebedriftene
- inspirere elevrådene og tilsynsvalgte til større aktivitet
- informere om elevenes og lærlingenes rettigheter og plikter i forhold til et godt fysisk og psyko-sosialt miljø som fremmer helse, trivsel og læring
- bistå enkeltelever, lærlinger og elevråd i saker ved den enkelte skole og lærebedrift
- ta opp enkeltsaker som kan skape presedens mht praktisering av gjeldende lov og forskrifter
- samarbeide med skolene, EO i ST, opplæringskontorene, partene i arbeidslivet, og fylkeskommunen
- delta i råd og utvalg og møter der elev- og lærlinginteresser bør være representert.

Generelt

Det er viktig at ombudsrollen utøves på et fritt og selvstendig grunnlag og at den ikke er underlagt fylkesrådmannens instruksjonsmyndighet. Elev- og lærlingombudet avlegger rapport til fylkestinget hvert år.

Ombudsstillingen var tom. februar 2009 kombinert med stillingen som koordinator for ungdommens fylkesting, og arbeidsfordelingen mellom de to oppgavene var tilnærmet lik 50/50. Siden 1. mars 2009 er funksjonen som koordinator for Ungdommens Fylkesting skilt ut av stillingen, og ombudet jobber nå 100% som elev- og lærlingombud direkte underlagt Fylkestinget.

3. Elev- og lærlingombudets virksomhet skoleåret 2008/2009

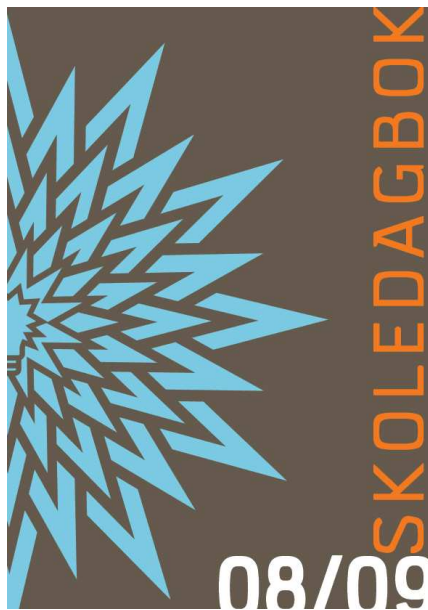
3.1 informasjonsarbeid

En kontinuerlig utfordring for ombudet er å nå ut til alle fylkets elever og lærlinger med informasjon om at ordningen finnes. Dette gjøres bl.a. på følgende måte:

- Plakat
 - o Elev- og lærlingombudets plakat er hengt opp på alle videregående skoler, samt at den i samarbeid med Fagenhet for videregående opplæring er sendt ut til alle lærebedrifter med oppfordring om å henge den opp på arbeidsplassen
- Lærlingefolder
 - o Ombudet har utarbeidet en egen lærlingefolder med grunnleggende informasjon om lærlingers rettigheter, samt informasjon om ombudet.
 - o Denne er delt ut på de fylkesdekkende lærlingesamlingene, samt at den i samarbeid med Fagenhet for videregående opplæring sendes ut sammen med lærekontraktene.
- Internett
 - o Ombudets hovedmottak for henvendelser, er fortsatt www.elevombudet.no . Nettsiden videreutvikles stadig med bl.a. nyheter og svar på vanlige spørsmål.
 - o www.elevombudet.no kommer ofte opp som et høyt treff når en bruker søkeord relatert til elever eller lærlingerettigheter på søkemotorene, og er også listet som anbefalt nettside av redaksjonen på søkemotoren kvasir.no.

- Ombudet har dette skoleåret mottatt 89 henvendelser via nettsiden www.elevombudet.no.
- Classfronter
 - Ombudet har opprettet et eget ”rom” i det elektroniske klasseinformasjonssystemet class-fronter.
 - Dette er et system som teoretisk sett alle elever skal ha tilgang til med eget brukernavn og passord. Tilbakemeldinger viser imidlertid at det er svært forskjellig fra lærer til lærer og skole til skole hvor mye dette systemet faktisk brukes, og om elevene i praksis har tilgang til det.
 - Rommet har bl.a. nyheter og informasjon fra ombudet.
- Distribusjon av årsmeldingen
 - Denne årsmeldingen vil bl.a. distribueres til alle skoler v/skoleledelsen, elevrådene, Elevorganisasjonen, Fagenhet for videregående opplæring, LO og øvrige elev- og lærlingombud i Norge.
- Skoledagboka
 - Se kap. 3.2

3.2 Skoledagboka



Ombudet ga i samarbeid med Kreative Trøndelag / informasjonsenheten for andre år på rad ut en egen gratis skoledagbok til alle elever på de videregående skolene i fylket skoleåret 08/09. Skoledagboka, som tok utgangspunkt i en tilsvarende utgivelse i Østfold, hadde fokus på elevmedbestemmelse og rettigheter. I tillegg inneholdt den informasjon om det meste av fylkeskommunens tilbud for ungdom.

Ombudet anser skoledagboka for å være en god kanal både til å bidra til økt bevissthet og engasjement for egen hverdag blant elever og framtidige lærlinger, samt til å informere om mange av de gode tilbudene som finnes for ungdom i Kreative Trøndelag. Ombudet har systematisk hentet inn tilbakemeldinger på fjorårets skoledagbok i møtene med elevråd, og det er mange elevråd som gir gode tilbakemeldinger om at boka er mye brukt på skolen.

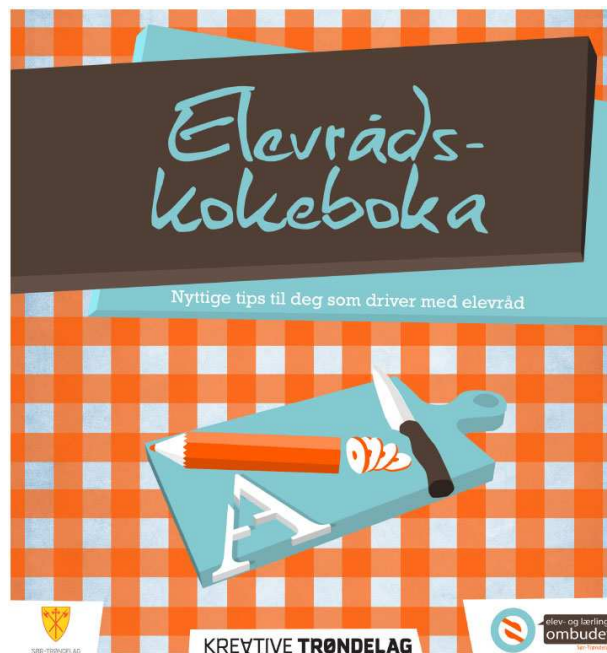
Ombudet har på bakgrunn av de tilbakemeldingene som er kommet inn tatt initiativ til at det gis ut en ny og gjennomarbeidet skoledagbok for skoleåret 2009/2010.

3.3 Nasjonal elevrådsveileder

Ombudet ga i samarbeid med de andre elev- og lærlingombudene i Norge i februar ut en egen nasjonal elevrådsveileder - Elevrådskekeboka. Dette fordi erfaringer fra ombudenes arbeid viste at det var et stort behov for en slik samling av tips til elevrådene. Samtidig som elevrådet er et lovpålagt organ med en svært viktig plass i skolens daglige drift, er det også lenge siden det er blitt utgitt en slik veileder på nasjonalt plan i Norge.

Veilederen gir bl.a. tips innen følgende temaer:

- Hva innebærer det å være tillitslev?
- Hva er klassens time, og hvordan bruke den?
- Hvordan velge tillitsvalgte og elevrådsstyre?
- Hvilke funksjoner kan og bør en ha i et elevråd?
- Hvordan gjennomføre et elevrådsmøte?
- Arbeidet til administrasjonens kontaktperson for elevrådet.
- Informasjon om skolens råd og utvalg, samt andre innflytelseskanaler for elevrådet



Veilederen er blitt trykket og distribuert fylkesvis av hvert enkelt ombud, og ble sendt ut til alle skolene i Sør-Trøndelag i februar. Ombudet tar i tillegg med veilederen ut på skolene i forbindelse med elevrådsbesøk, samt at skolene kan etterbestille den så langt lageret rekker.

3.4 samarbeid

- Opplæringskomiteen
 - o Etter vedtak i fylkestingssak 73/2008 møter ombudet nå opplæringskomiteen to ganger i året.
 - o Årsrapporten 2007/2008 ble presentert for komiteen 10. oktober 2008, mens det i tillegg ble gitt en muntlig halvårsorientering for komiteen 15. april.
 - o Ombudet er for øvrig til stede på flest mulig av møtene i opplæringskomiteen
 - o Komiteens og fylkestingets tilbakemeldinger til ombudet er av sentral betydning for ombudets videre arbeid.
- Yrkesopplæringsnemnda
 - o Ombudet er til stede på flest mulig av møtene i Yrkesopplæringsnemnda.
- Elevorganisasjonen i Sør-Trøndelag (EO)
 - o Også i denne perioden har EO vært en viktig samarbeidspartner for å gjøre en best mulig jobb overfor elever i Sør-Trøndelag. Ombudet har i tillegg til egne møter med EO og EO's leder, bl.a deltatt på
 - kontaktmøter mellom administrasjonen og Elevorganisasjonen
 - elevforsamling
- Ungdommens Fylkesting (UFT) og Ungdommens Fylkesutvalg (UFU)
 - o Det er svært viktig for ombudet å holde kontakten inn mot UFU og UFT nå som koordinatorrollen ikke lenger er en del av ombudets arbeidsoppgaver. Ombudet vil derfor prioritere å delta i møter med UFU der det er naturlig.
 - o Ombudet deltok på Ungdommens Fylkesting 1. november, og holdt foredrag om elevers og lærlingers rettighetssituasjon
- Ombudene for elever og lærlinger
 - o Det er i dag 14 elev- og lærlingombud på landsbasis, og stadig nye kommer til. Ombudene har løpende kontakt



**Ombudene for
elever og lærlinger**

på epost, MSN og telefon, og kan drøfte og rådgi hverandre i forhold til enkeltsaker.

- I tillegg har ombudene samlinger minst en gang i halvåret. Ett av formålene med de nasjonale samlingene er å kvalitetssikre den enkeltes arbeid i hjemfylket. Ombudet i Sør-Trøndelag deltok på nasjonale samlinger med ombudene for elever og lærlinger 6.-7. november (Drammen) og 24.-25. mars (Verdal).
- Fylkesrådmannen
 - Samtidig som ombudet rapporterer direkte til fylkestinget, er ombudet opptatt av et best mulig samarbeid med fylkesrådmannen. Ombudet har bl.a. behov for å drøfte en del av de tilbakemeldingene som kommer inn skriftlig, på skolebesøk, lærlingesamlinger og andre steder der elever og lærlinger ferdes. Ombudet har derfor ved behov bl.a. egne kontaktmøter med Fylkesrådmannen v/opplæringsdirektøren.
- Fagenhet for videregående opplæring (FVO)
 - Fylkeskommunens fagenhet for videregående opplæring er en uvurderlig støtte for ombudet i arbeidet med å besvare spørsmål og nå ut til elever og lærlinger.
 - Ombudet deltok på fagdag om bl.a. heving av lærekontrakter 15. juni
- Fylkesmannens oppvekst- og utdanningsavdeling
 - Ombudet har i denne perioden hatt ett samarbeidsmøte med fagsjef ved Fylkesmannens oppvekst- og utdanningsavdeling
 - Ombudet er ellers ved behov i kontakt med avdelingen, og har derfra fått svært nyttige tilbakemeldinger i forbindelse med enkeltsaker.
- LO ungdom
 - Ombudet er i dialog med LO i saker fra lærlinger vedrørende arbeidsrett, og henviser også dit i klare fagforeningssaker. For ikke-organiserte lærlinger eller lærlinger på arbeidssteder som ikke har fagforening, kan ombudet til en viss grad ivareta noen av tillitsvalgte funksjoner.
 - Ombudet deltok i møte med LO's ungdomsutvalg 25. mai
- Fylkeskommunens ungdomssatsning ungt.no
 - Fylkeskommunens ungdomssatsning består bl.a. av Ungdomsfondet, Kulturkortet Plænti, Trygt hjem for en femtilapp, Ungdommens Fylkesting og elev- og lærlingombudet. Satsningen er nå samkjørt under en felles paraply – ungt.no
 - Elev- og lærlingombudet samarbeider med resten av ungdomssatsningen om profilering utad. Dette omfatter bl.a. felles utgivelse av infomateriale og felles stand i Trondheim spektrum to ganger i året. I tillegg har ombudet hatt med en representant for ungdomssatsningen (Plænti) på flere av møtene med elevråd, for



å informere om fylkeskommunens tilbud til ungdom.

3.5 Annen virksomhet

- Gjennomføring av 23 møter/skoleringer med elevråd (se kapittel 5.2.2)
- Foredrag om elevens arbeidsmiljølov (§9a i opplæringsloven) på Skolemiljøkonferansen Midt-Norge arrangert av Elevorganisasjonen sentralt 12. januar.
- Deltok på stand om ungdomssatsningen i Sør-Trøndelag på opplæringsdagan 5. november.
- Deltok på stand om ungdomssatsningen i Sør-Trøndelag på utdanningsmessa 5. og 6. februar.
- Deltakelse og orientering om ombudsrollen på regionale lærlingesamlinger for førsteårslærlinger gjennomført av Fagenhet for videregående opplæring.
- Deltakelse og orientering om ombudsrollen på lærlingesamling i Trondheim kommune
- Deltakelse på sentral skolering av elevenes tillitsvalgte i regi av fylkesrådmannen 1. desember
- Holdt foredrag om rettighetssituasjonen for elever og lærlinger for AUF i Sør-Trøndelag 29. april.
- Kontaktmøte med helsesøstrene i Midtbyen 8. mai

4. Henvendelser til ombudet

Elev- og lærlingombudet har i perioden 1. juli 2008 til 30. juni 2009 registrert 119 henvendelser. Dette tilsvarer en økning på 35% siden samme periode i fjor. Av disse henvendelsene er 10 i tillegg registrert som saker, dvs at ombudet går inn som synlig part enten gjennom møtevirksomhet eller formell henvendelse til skole eller opplæringskontor/lærebedrift.

60% av henvendelsene har vært i forhold til lærlinger, mens 40% har vært i forhold til skoleelever. De fleste av henvendelsene kommer inn skriftlig via ombudets hjemmeside www.elevombudet.no, mens noen også kommer inn via epost eller telefon. Henvendelser som er kommet i løpet av elevrådsskoleringene eller lærlingesamlingene, er kun registrert dersom de har medført skriftlig oppfølging eller møtevirksomhet.

Ombudets generelle inntrykk er at både elever og lærlinger helst ønsker å løse sakene selv, og først og fremst kun ønsker råd fra ombudet om hvordan de bør gå fram. De fleste ønsker også som regel å lage minst mulig ”trøbbel” i en sak, og er stort sett løsningsorienterte i sine henvendelser. Det er kun et fåtall av sakene som har ført til at ombudet etter ønske fra lærlingen eller eleven selv har gått inn som ”synlig deltaker” gjennom direkte brevveksling, telefonkontakt eller møtevirksomhet med skole eller arbeidsgiver. Dette fordi elevene og lærlingene generelt har ønsket å løse saken på lavest mulig nivå, og ombudet jevnt over oppfattes som et noe ”høyere” nivå i saksgangen.¹

¹ Det presiseres at ombudet ikke representerer noe ”nivå” i en saksgang, men står ved siden av den formelle saksbehandlingen for ved behov å kunne veilede og hjelpe lærlingen gjennom systemet. Ombudet skal derfor kunne kontaktes på ethvert nivå i saksgangen, eller gjerne også bare for å få uforpliktende svar på spørsmål uten å ha som formål å igangsette noen sak i det hele tatt. I mange tilfeller vil en tidlig kontakt med ombudet også kunne bidra til at det hele løses på lavest mulig nivå slik at en forebygger at det senere utvikler seg til en ”sak”.

Ombudet vil i det følgende ta en generell gjennomgang av de forskjellige typene henvendelser. I tillegg vil det gis en litt mer utførlig drøfting av oppsigelse/heving av lærekontrakter for lærlinger, samt rutiner for behandling av klager på opplæringen for elever. Noen temaer i forhold til elever vil også omtales under kapittel 5 – elevmedbestemmelse.

4.1 Henvendelser fra lærlinger

Ombudet har i rapporteringsperioden mottatt totalt 71 henvendelser i forhold til lærlinger, noe som utgjør 60 % av alle mottatte henvendelser. Samtidig som antallet henvendelser har økt siden i fjor, er temaene mye av det samme som kom opp i forrige rapport.

Lærlingene er i en del saker opptatt av at arbeidsgiver ikke skal gjøres kjent med at ombudet er blitt kontaktet. En god del av henvendelsene kommer også fra foresatte, som tar opp saker på vegne av lærlingen som ikke selv "tør" å lage noen sak ut av det. Samtidig som ombudet selvfølgelig har full forståelse for dette, begrenser det naturlig nok også ombudets handlingsrom i forhold til saken. Ombudet tar aldri direkte kontakt med arbeidsgiver eller opplæringskontor med mindre dette er i tråd med lærlingens ønske.

Ombudet har i alle omfattende saker som har involvert lærlinger, vært i løpende dialog med saksbehandlere i Fagenhet for videregående opplæring.

I år som i fjor har henvendelsene omhandlet et vidt spenn av temaer, her er noen eksempler:

- Har lærlinger rett på samme kollektivrabatt som skoleelever?
 - o Ombudet fikk mange henvendelser på dette forrige rapporteringsperiode (se fjorårets rapport kap. 4.1.3), og har også fått en god del spørsmål inneværende periode. I tillegg til en god del lærlinger, har også to opplæringskontor kontaktet ombudet om saken denne våren.
 - o Lærlinger har fortsatt ikke det samme tilbudet om rabatt på kollektivrabatt som skoleelever eller grupper med lav inntekt (for eksempel uføretrygdede), og ombudet kjenner heller ikke til at det jobbes konkret på administrativt nivå for å få til dette.
- Hvilken lønn skal jeg ha?
 - o En lærling skal i utgangspunktet tjene det samme i løpet av to år, som en nyutdannet faglært arbeider tjener i løpet av ett år. Dette fordi halvparten av tiden skal brukes til opplæring. Hvordan lønnen fordeles i løpet av de to årene varierer.
 - o Nivået på lønnen for en nyutdannet faglært arbeider er selvfølgelig avgjørende for hva lærlingen tjener i løpet av læretiden. Dette reguleres normalt av tariffavtalen.
- Hvilken lønn skal jeg ha når jeg jobber overtid?
 - o Lærlinger som jobber overtid, jobber fordi bedriften trenger verdiskapning, og ikke fordi lærlingen trenger ekstra opplæring. Dette anses dermed som ren verdiskapningstid. Lærlingen bør derfor få 100% lønn som ufaglært arbeider pluss ordinære tillegg for overtidsarbeid.
- Lærlinger som jobber mye alene, savner veiledning eller simpelthen er satt inn i en 100% ordinær stilling.
 - o Dette er en vanlig problemstilling for ombudet, og ombudet får denne type henvendelser fra flere forskjellige bransjer. Temaet ble bl.a. tatt opp på generelt grunnlag i ombudets årsrapport 2007/2008 kap 4.1, og mer spesielt i forhold til

omsorgsarbeiderlæringer i Trondheim kommune i årsrapporten for 2008/2009 kap. 4.1.2.

- Utgangspunktet i slike saker bør alltid være at opplæringsplikten veier tyngre enn andre forhold. Dvs at hensynet til lovens krav til opplæring i henhold til læreplanmålene som følger læreplanverket veier tyngre enn hensynet til bedriftens verdiskapning. Videre gjelder lovens prinsipielle utgangspunkt om at lærlinger skal komme i tillegg til ordinær bemanning.
 - Ombudets fokus ved denne type henvendelser er om lærlingen opplever å få god nok opplæring jmf læreplanmålene og den faglige progresjon som kan forventes på det gitte tidspunkt. Dersom dette ikke er tilfelle, oppfordres lærlingen til å ta det opp med veileder, daglig leder eller tilsynsrepresentant i bedriften. Dersom dette allerede er gjort, eller dersom det ikke fører til noe resultat, tar ombudet dersom lærlingen ønsker det kontakt med opplæringskontoret eller fagenhet for videregående opplæring og orienterer om saken.
 - Ombudet har stort sett positive erfaringer med god oppfølging fra fagenheten/opplæringskontoret når slike saker kommer inn.
- Læringer som lurer på hvordan man ”sier opp” læreforholdet, eller bytter læreplass.
 - Sosiale forhold på arbeidsplassen

4.2 Oppsigelse / heving av lærekontrakt

Ombudet har i rapporteringsperioden registrert åtte henvendelser i forbindelse med at lærlinger er blitt oppsagt, hvorav seks er kommet det siste halvåret. Selv om dette ikke er noe høyt tall isolert sett, er det en klar økning sammenliknet med tidligere år. Samtidig som det er sannsynlig at dette har en sammenheng med den nedadgående konjunktoren i arbeidsmarkedet, har ingen av oppsigelsene som har havnet på ombudets bord i utgangspunktet vært begrunnet med nedbemanning i bedriften.²

Samtidig som det selvfølgelig verken er mulig eller riktig å trekke generelle slutninger på grunnlag av åtte enkelttilfeller, har enkelte av henvendelsene gjort ombudet oppmerksom på noen problemstillinger det er viktig å ha en bevissthet rundt.

Ombudet vil i det følgende gi en ganske omfattende drøfting av en del forhold knyttet til heving av arbeidskontrakt og lærekontrakt. Kapittel 4.2.2, 4.2.3 og 4.2.4 vil derfor kunne oppleves som litt mer utførlig enn det som er normalt i forbindelse med årsrapporteringen. Det henvises derfor til kapittel 6 for en kortfattet og mer lettlest oppsummering av temaet.

² Yrkesopplæringsnemnda i Sør-Trøndelag v/LO, NHO og fylkeskommunen sendte i desember 2008 ut et brev til alle lærebedrifter med retningslinjer ved permitteringer av lærlinger. Jamfør retningslinjene, som tar utgangspunkt i hovedavtalen mellom LO og NHO, er lærlinger som hovedregel unntatt permitteringer som kommer som følge av redusert ordretilgang, med mindre virksomheten stopper helt. Videre skal fylkeskommunen gis umiddelbart varsel om permittering, for bl.a. å kunne se på tiltak for å avhjelpe den som permitteres. En oppsigelse av lærlinger som begrunnes med permittering behandles av yrkesopplæringsnemndas arbeidsutvalg, bestående av representanter fra LO og NHO. Læringer gis dermed et særlig stillingsvern ved denne type oppsigelser, noe som kan være en medvirkende årsak til at ombudet ikke er blitt involvert i noen slike saker.

4.2.1 Lærlinger og fagorganisering

Ombudet kan på ingen som helst måte erstatte en fagforening, og den hjelp en fagforening kan gi i arbeidsmiljørelaterte saker vil alltid være av en langt mer omfattende art enn det ombudet kan bistå med. Ombudet anbefaler derfor alltid lærlinger å fagorganisere seg.

Ingen av lærlingene som har kontaktet ombudet i forbindelse med oppsigelse, har vært fagorganisert. Ombudet tolker dette dithen at fagorganiserte lærlinger velger å bruke egen fagforening i saker som involverer oppsigelse, noe de også gjør med rette. Ombudet bistår selvfølgelig likevel ikke-fagorganiserte lærlinger etter beste evne, og anbefaler dem samtidig å fagorganisere seg så snart som mulig i forhold til eventuelle framtidige saker. I de saker der det er aktuelt å kreve forhandlinger med arbeidsgiver etter arbeidsmiljøloven §17-3, anbefaler ombudet lærlingen å undersøke muligheten for bruk av fri rettshjelp, noe de fleste lærlinger har krav på pga. lav inntekt.

Ombudet har vært borti enkelttilfeller der lærling har sagt at arbeidsgiver har gitt klar beskjed om at lærlinger på deres bedrift ikke har behov for å være fagorganisert, at daglig leder kommer med irrettesettelser dersom lærling fagorganiserer seg, eller endog at arbeidsgiver har sagt at enhver kontakt med fagforening eller ombud medfører oppsigelse. Slike enkelttilfeller er etter ombudets syn svært alvorlige. Samtidig som arbeidsgiver selvfølgelig aktivt bør oppfordre lærlinger til å fagorganisere seg, kan en lærling "ved behov" også være fagorganisert uten at dette er synlig for arbeidsgiver

Det er etter ombudets mening viktig at alle instanser som er involvert i opplæring i bedrift bidrar til å spre informasjon om lærlingenes mulighet og rett til å fagorganisere seg, samt den positive og nødvendige rollen fagforeningene spiller i arbeidslivet.

4.2.2 Formelle forhold rundt oppsigelsen

Ombudet vil i det følgende trekke fram noen eksempler på oppsigelser som er kommet inn i løpet av det siste halvåret, og se på hvilke problemstillinger disse fører med seg.

I) Lærling oppfordret til å si opp selv

I det første eksempelet ble lærlingen innkalt til møte med arbeidsgiver for å drøfte faglig progresjon. Tillitsvalgt var ikke til stede på møtet. Av møtereferatet framkommer at lærlingen i løpet av møtet ble gjort kjent med at bedriften hadde kommet fram til beslutning om at lærlingen skulle slutte i bedriften. Lærlingen ble orientert om at det ville være fordelaktig for framtidige arbeidsforhold om hun selv sa opp sin stilling. To dager senere signerte hun på en forhåndsutfyllt oppsigelse. Da fylkeskommunen fikk saken ble det dermed behandlet som en frivillig heving etter OLL §4-6 annet ledd, selv om lærlingen ikke selv ønsket oppsigelse. Da lærlingen i etterkant angret på å ha "sagt opp" jobben selv, var utgangspunktet for behandlingen av saken dermed en oppsigelse som ble gjort i enighet mellom arbeidsgiver og lærling.

Det er i slike saker svært viktig at

- a) tillitsvalgt alltid er til stede på møter som omhandler oppsigelse (jmf AML §15-1)
- b) lærlingen gjøres oppmerksom på stillingsvernet, og de rettigheter en arbeidstaker (og lærling) mister når arbeidstaker selv sier opp sin stilling. Lærlingen vil bl.a. som en følge av en frivillig oppsigelse i utgangspunktet tape retten på videregående opplæring.

II) Lærling sagt opp i strid med arbeidsmiljølovens bestemmelser om oppsigelsestid

I tre andre eksempler på oppsigelser ble lærlingen sagt opp i strid med arbeidsmiljølovens bestemmelser om oppsigelsestid³. I ett tilfelle ble lærlingen (som ikke var på prøvetid) oppsagt med 14 dagers varsel fra oppsigelsesdato, mens det i et annet tilfelle ble gjennomført en oppsigelse (ikke avskjedigelse) av to lærlinger med en dags varsel. I det siste eksempelet gikk det heller ikke klart fram av den skriftlige oppsigelsen om dette var en permittering grunnet nedbemanning, eller om oppsigelsen kom som følge av en enkelthendelse seks dager tidligere. Dette er en viktig avklaring, siden lærlinger som hovedregel er unntatt permitteringer som følge av nedbemanning i bedriften (bl.a. jmf brev fra yrkesopplæringsnemnda, se fotnote 1 over). Samtidig gjør en slik tvetydighet det vanskeligere evt å bestride om enkelthendelsen er av en så alvorlig art at den i seg selv medfører en saklig grunn til oppsigelse. I tillegg er det selvfølgelig viktig at både arbeidsgiver og lærling er kjent med at arbeidsmiljøloven stiller de samme krav til oppsigelsesfrister og saklig begrunnelse ved oppsigelse av lærlinger som for andre ansatte.

4.2.3 Forholdet mellom heving av arbeidsavtale og heving av lærekontrakt

Ombudet har holdt løpende kontakt med saksbehandler i FVO i alle saker der henvendelser til ombudet har medført påfølgende saksbehandling i fagenheten. En viktig problemstilling som har dukket opp i den forbindelse, er forholdet mellom selve oppsigelsen av arbeidsavtalen jmf arbeidsmiljøloven, og hevingen av lærekontrakten jmf opplæringsloven.

Heving av lærekontrakten kan kun gjøres etter samtykke fra fylkeskommunen, og det er følgelig kun fylkeskommunen som kan avgjøre når læreforholdet tar slutt dersom det ikke er enighet mellom partene. Ombudet har imidlertid vært borti en del tilfeller der lærlingen allerede er oppsagt i lærebedriften når lærekontrakten havner hos fylkeskommunen for evt vedtak om heving. Man står da med en lærling med lærekontrakt, men uten jobb og følgelig også uten opplæring.

Når oppsigelsen i bedriften allerede har funnet sted, og opplæringskontoret ikke er i stand til å finne annet arbeid til lærlingen, er lærebedriften (opplæringskontoret) ute av stand til å fortsette læreforholdet. Dette gir i praksis ikke fylkeskommunen noe annet valg enn å vedta heving av lærekontrakten. Avslutningen av læreforholdet blir i praksis dermed utelukkende en sak mellom lærebedriften (arbeidsgiver) og lærlingen i det øyeblikk oppsigelsen er gjennomført, og man mister det ekstra stillingsvernet som OLL §4-6 er ment å gi lærlingen.

For å unngå dette, og følgelig sørge for at intensjonen med OLL §4-6 blir reell, er det derfor svært viktig alltid å se følgende punkter i sammenheng:

- (1) oppsigelsen av arbeidsavtalen i lærebedriften (jmf arbeidsmiljøloven)
- (2) opplæringskontorets ansvar for å gi lærlingen opplæring jmf lærekontrakten

³ Utdrag fra arbeidsmiljøloven §15-3:

(1) Hvis ikke annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på én måned. Før oppsigelse har funnet sted, kan avtale om kortere oppsigelsesfrist bare inngås mellom arbeidsgiveren og tillitsvalgte ved virksomhet som er bundet av tariffavtale (...)

(4) Oppsigelsesfrister som er fastsatt i første til tredje ledd løper fra og med første dag i måneden etter at oppsigelsen fant sted.

(3) fylkeskommunens kompetanse til å vedta en evt heving av lærekontrakten (jmf opplæringsloven)

Det er i den forbindelse også viktig å presisere at lærlingen er under utdanning, noe som betyr at opplæringsretten jmf opplæringsloven veier tyngre enn andre forhold. Det å gjennomføre en oppsigelse av arbeidsavtalen uten å samtidig å ta hensyn til (2) og (3) ovenfor, er dermed etter ombudets mening i strid med de vilkår opplæringsloven stiller til opplæring i bedrift.

4.2.4 Fylkeskommunens ansvar ved oppsigelse av lærlinger

Ut fra ovenstående er det etter ombudets mening altså viktig at opplæringskontoret og/eller fylkeskommunen har en aktiv rolle også når det er *fare for* oppsigelse av arbeidsavtalen i lærebedriften. Dette fordi en lærling uten lære plass i utgangspunktet også er en lærling uten opplæring, og det med mindre opplæringskontoret klarer å skaffe lærlingen nytt arbeid i praksis blir umulig å se på oppsigelse og heving av lærekontrakt som to adskilte ting. Det blir dermed viktig å tydeliggjøre bedriftens ansvar for å involvere opplæringskontor og (dersom opplæringskontoret ikke kan skaffe lærlingen ny lære plass) også fylkeskommunen *før* en oppsigelse evt finner sted.

Dersom fylkeskommunen har mistanke om at et krav om heving av lærekontrakt har utgangspunkt i en urettmessig oppsigelse av arbeidsavtalen i lærebedriften, vil fylkeskommunen følgelig også få et viktig oppfølgingsansvar overfor lærlingen, lærebedriften og opplæringskontoret. Det kan for eksempel bety at bedriften ikke oppfyller kravene til å være lærebedrift, eller at opplæringskontoret ikke har alt på plass i forhold til opplæringsloven § 4-3 (krav til godkjenning av lærebedrift). Et annet spørsmål fylkeskommunen bør stille, er om den lovpålagte internkontrollen i bedriften har fungert jamfør kravene i opplæringsloven §4-7⁴

4.2.5 Videre arbeid med oppfølging av heving av lærekontrakter

Yrkesopplæringsnemnda og Fagenhet for videregående opplæring har allerede økt fokus på prosessen rundt heving av lærekontrakter i Sør-Trøndelag. Yrkesopplæringsnemnda her i fylket har bl.a. hatt eventuell permittering og oppsigelse av lære- og opplæringskontrakter oppe som egen sak på samtlige møter siden november 2008.

Ombudet ønsker i den forbindelse også å rette oppmerksomheten mot et arbeid som er blitt gjort i Nord-Trøndelag på området.

1. april 2009 nedsatte Nord-Trøndelag fylkeskommune en arbeidsgruppe under overskriften ”Nye og forbedrede rutiner ved heving av lærekontrakter i Nord-Trøndelag.” Arbeidsgruppen, hadde bl.a. som oppdrag å utvikle nye og forbedrede rutiner ved heving av lærekontrakter, og var satt sammen av representanter fra fagopplæringen i fylkeskommunen, oppfølgingstjenesten, opplæringskontorene og NAV, samt elev- og lærlingombudet i NT.

⁴ Utdrag fra opplæringsloven §4-7: *Lærebedrifta skal ha intern kvalitetssikring, slik at lærlingen eller lærekandidaten får opplæring i samsvar med lova her og forskrifta til denne. Ein eller fleire representantar for arbeidstakarane skal saman med den eller dei faglege leiarane jamleg sjå til at lærebedrifta følgjer pliktene etter opplæringslova med forskrift.*

En sentral arbeidsmåte for å komme fram til effektive tiltak var at gruppen bl.a. gjennomførte intervjuer med lærlinger og lærebedrifter som hadde hevet kontrakter, med det formål å finne årsaken til hevingen og avdekke hvor rutinene bør forbedres.

Rapporten, som ble avlevert til yrkesopplæringsnemnda i Nord-Trøndelag 27. august i år, oppsummeres bl.a. med følgende forslag til tiltak:

Bedrift/opplæringskontor:

1. Oppstartssamtale og 3 mnd samtale med lærling/lærekandidat i bedrift
2. Bedrift / OK påser at lærling/lærekandidat har med seg en person som kan representere vedkommende i arbeidstakerrelaterte saker.
3. Rollen som representant for arbeidstakerne og vedkommendes ansvar må tydeliggjøres.
4. Bedriftene påser at faglige ledere og instruktører gjennomfører "faglig leder kurs".

Fylkeskommunen:

5. Rollen som representant for arbeidstakerne og vedkommendes ansvar må tydeliggjøres.
6. Avdeling for videregående opplæring (AVGO) har dialog med lærling/lærekandidat før endelig vedtak om heving av lærekontrakt/opplæringskontrakt.
7. Vurdere bruk av juridisk bistand i komplekse saker.
8. I enkeltvedtak om heving av lærekontrakt og opplæringskontrakt til lærling og lærekandidat må AVGO presisere om de fortsatt har rett til videregående opplæring.
9. Utarbeide meldeskjema til Oppfølgingstjenesten (OT), om heving av lære-/ opplæringskontrakter.
10. Bidra til økt fokus på psykiske vansker gjennom større åpenhet, kompetanseheving og oppfølging av lærlinger/lærekandidater.

I tillegg står bl.a. følgende om ordningen med tilsynsrepresentant / representant for de ansatte:

Bare 50 % av lærlingene vi intervjuet oppgir at de ble informert om sine rettigheter og plikter. Dette samsvarer med bedriftenes svar, ca 50 % bekrefter at de ikke har gitt slik informasjon. Kun 3 av de 19 lærlingene vi intervjuet kjenner til ordningen med tilsynsrepresentant jfr Opplæringslova §4-7, "representant for arbeidstakarane". De aller fleste bedrifter har oppnevnt slik representant, men det ser ut til å være lite fokus på rolle og funksjon.

Dette samsvarer med elev- og lærlingombudets erfaringer i Sør-Trøndelag, se Elev- og lærlingombudets årsrapport 2007/2008 kap. 4.1.1.

Ombudet håper at Sør-Trøndelag kan høste frukter av det arbeidet gruppen har lagt ned i bl.a. å kartlegge forholdene rundt hevinger av lærekontrakter i Nord-Trøndelag, og at det om nødvendig også kan vurderes å gjennomføre et liknende arbeid her i fylket.

4.3 Henvendelser fra elever

Ombudet har i rapporteringsperioden mottatt 48 henvendelser i forhold til elever, noe som utgjør 40% av det totale antall henvendelser. Her er noen eksempler:

- Spørsmål rundt egenbetaling i forbindelse med obligatoriske arrangement
 - o Ombudet sendte våren 2007 brev til alle skolene angående elever som ulovlig pålegges å betale egenandel for obligatoriske arrangementer i regi av skolen (se årsrapporten 2006/2007 kap 4.4). Etter dette er det blitt sendt ut en presisering fra Utdanningsdirektoratet om den samme saken. Ombudet kjenner ikke til at det i dag fortsatt er skoler som praktiserer slik egenbetaling.
 - o I dag går problematikken, og de henvendelsene ombudet får, i større grad på hvordan man skal kunne gjennomføre for eksempel skoleturer eller kinobesøk når

man ikke kan finansiere dette ved obligatorisk egenbetaling fra elevene. I tillegg til at spørsmålet har dukket opp i møter med elevråd og gjennom henvendelser fra elever, er ombudet inneværende år også blitt kontaktet av ledelsen ved to av de videregående skolene for å drøfte saken.

- Ombudet presiserer at formålet med innskjerpingen av praksis rundt egenbetaling selvfølgelig ikke er at det skal bli færre skoleturer, men at alle elever skal ha lik mulighet til å delta, uavhengig av økonomisk bakgrunn. Utdanningsdirektoratet åpner for at elever selv kan samle inn penger til slike arrangementer for eksempel gjennom dugnad (salg av vafler, salg av kulturkortet Plænti etc), så lenge det er frivillig å bidra, og de innsamlede midlene kommer alle elevene til gode. I tillegg kan selvfølgelig skolene etter evne selv velge å prioritere slike arrangement i sine budsjetter.
- Hvordan klage på karakteren?
 - Rutiner for dette er tilgjengelig flere steder, bl.a. på ombudets hjemmeside og i skoledagboka.
- Generelle studie- og yrkesveiledningsspørsmål
 - Dersom ombudet ikke selv kan besvare slike spørsmål, videresendes de riktig saksbehandler i fagenhet for videregående opplæring. Fagenheten er svært imøtekommende i slike saker, og gir enten eleven raskt svar, eller henviser til riktig person på skolen.
 - Det at en god del slike henvendelser havner hos ombudet, kan tyde på det absolutt er ”marked” for en rådgivningstjeneste på nett.

I likhet med i fjor, har også i år en del av henvendelsene (og tilbakemeldingene i løpet av møter med elevråd) gått på klager på opplæringen generelt eller klager på lærer. Det kan for eksempel være

- Elever som gir lærer innspill til undervisningsformen, men føler at de ikke blir hørt.
- Elever som generelt føler at det ikke er rom for elevmedbestemmelse i opplæringen
- Elever som opplever at læreren er ute av stand til å lære bort
- Elever som opplever lærerens reaksjon på tilbakemeldinger eller adferd generelt som uforutsigbar og/eller skremmende
- Elever som opplever at læreren ”hakker” mye på dem uten at de forstår hvorfor
- Elever som får karakterer de ikke forstår, og som føler at de mangler underveisvurdering i forhold til hva som ligger bak karakteren samt hvordan de kan forbedre seg

Ombudets rolle i slike saker er vanligvis å gi svar i forhold til hva elevene har rett på, og evt gi råd i forhold til veien videre. Av og til bistår ombudet også med å skrive klager, og kan i enkelte tilfeller også etter ønske fra elevene gå inn i saken enten ved direkte kontakt med rektor, eller ved å delta på møter mellom elev og skoleledelse.

Ombudet opplever i slike saker ofte store sprik i forklaringene fra elevene, og forklaringene fra skolen. Det er i slike tilfeller vanskelig for ombudet som utenforstående part å avgjøre hva som faktisk har skjedd. Ombudets utgangspunkt i slike tilfeller er uansett å jobbe for at elevens versjon av saken blir hørt og vurdert i forhold til videre saksbehandling på skolen, samt at eleven får den saksbehandling vedkommende har krav på jmfør gjeldende regler. Samtidig har ombudet i slike saker tillit til den dokumentasjonen skolen framlegger, og har verken kapasitet eller mandat til å gå inn og etterprøve denne.

4.4 Rutiner for behandling av klager på opplæringen

Fylkeskommunens rutiner for behandling av klager på opplæringen ble etter vedtak i Fylkestinget utarbeidet av en arbeidsgruppe nedsatt av fylkesrådmannen våren 2008. Målet med rutinene er bl.a. å bidra til at både elever og lærere får en god og forutsigbar behandling i forbindelse med lærerklagesaker eller mer generelt klager på opplæringen⁵.

Tanken med rutinene er at enhver sak bør løses på lavest mulig nivå, og fortrinnsvis direkte med den saken gjelder (dvs faglærer – trinn 1). Dersom slik henvendelse ikke løser saken, eller dersom elevene ikke opplever slik henvendelse som mulig, skal elevene henvende seg til avdelingsleder eller rektor som hjelper til med å løse saken (Trinn 2). Dersom dette heller ikke løser saken, skal elevene (om ønskelig med hjelp fra skolen) formulere en skriftlig klage som leveres rektor. Rektor skal så behandle klagen jmf opplæringslovens §9a-3 og reglene for enkeltvedtak i forvaltningsloven (Trinn 3). Av dette følger bl.a. at det innen rimelig tid skal fattes et enkeltvedtak, at eleven skal underrettes skriftlig om dette, og at vedtaket kan påklages. Elevene har også klagerett dersom intet vedtak fattes. Endelig klageinstans for enkeltvedtak som går under opplæringslovens §9a er Fylkesmannen (Trinn 4).

Ombudet opplevde et klart behov for slike rutiner før de ble utarbeidet fram mot skolestart skoleåret 2008/2009. Ett skoleår etter at rutinene ble satt ut i livet, blir et viktig spørsmål dermed om det at vi har fått disse rutinene, har bedret kvaliteten på saksbehandlingen av klager på opplæringen, og ikke minst styrket elevenes rettssikkerhet i slike saker. Tre forutsetninger for dette er at rutinene er kjent blant elevene, at de blir brukt, og at elevene opplever en reell mulighet til om nødvendig å bruke dem hele veien til trinn 4.

4.4.1 Er rutinene kjent?

Ombudet spurte i forbindelse med møter med elevråd i perioden 4. september 2008 - 4. mars 2009 elevråd ved 20 av de videregående skolene om de kjente til disse rutinene⁶. Tre av elevrådene svarte at de kjente til rutinene, mens 17 elevråd (dvs 85%) svarte at dette var nytt for dem.

Samtidig som informasjon om rutinene kan være gitt selv om elevrådet sier de ikke kjenner til dem, mener ombudet det er bekymringsverdig når det likevel i praksis synes som elevrådenes kunnskap om rutinene er så liten. Elevrådene er satt sammen av de tillitsvalgte fra hver enkelt

⁵ Det er her viktig å skille mellom elevenes klage på opplæringen, og den eventuelle personalsaken som opprettes av rektor som en mulig følge av dette. Elevene har lovfestet rett på god opplæring jmf opplæringsloven med forskrifter, og kan følgelig klage dersom de mener at de ikke får dette. Rektors ansvar overfor elevene er dermed å undersøke årsaken til klagen, og evt iverksette nødvendige tiltak for å rette på forholdet. Elevene må så i neste runde vurdere om de opplever at rektors tiltak har bidratt til at de faktisk får god opplæring. I motsatt fall kan og bør de klage på vedtaket. I noen av disse sakene vil elevenes klage kunne føre til en personalsak overfor en lærer. Dvs at læreren for eksempel får ekstra oppfølging i undervisningen, tilbys kurs, får en advarsel, omplasseres eller i ytterste konsekvens blir oppsagt. Samtidig som en slik sak kan ha klar sammenheng med elevens klagesak, er det *formelt sett* en helt annen sak. Mens elevene altså har klart definerte rettigheter i forhold til opplæringen, har de ingen rettigheter eller innsynsrett i forhold til en evt personalsak rektor måtte velge å opprette. På den annen side er læreren formelt sett heller ikke å anse som part i elevenes klagesak, med de partsrettigheter det måtte medføre. Her er det altså snakk om to helt separate saker, en mellom elevene og skolen, og evt en mellom skolen og en ansatt.

⁶ Ombudet spurte først hvert enkelt elevråd om de kjente til at det finnes rutiner for hvordan en kan klage på opplæringen eller en lærer. Hvis ingen i elevrådet kjente til dette, viste ombudet fram arket med rutinene på, og spurte om noen hadde fått eller sett dette før. Dersom ingen kjente til det da heller, ble rutinene gjennomgått trinn for trinn. De 17 elevrådene som sa de ikke kjente til rutinene, kjente dem heller ikke igjen da de ble vist arket med rutinene og fikk gjennomgått innholdet.

klasse, og tillitsvalgte vil ofte kunne få en sentral rolle dersom elever ser behov for å klage på opplæringen. Det er derfor slik ombudet ser det en forutsetning at i hvert fall de tillitsvalgte skal kjenne til disse rutinene dersom de skal kunne bidra til å styrke elevenes tro på at det både er akseptert og ønskelig at de fremmer saklige klager når de opplever at opplærings situasjonen ikke er god.

4.4.2 Blir rutinene brukt ?

Ombudet kjenner til at det eksisterer flere tilfeller der elever har sterke ønsker om endring i forhold til den opplærings situasjonen de opplever (se eksempler på type saker i kap. 4.3 ovenfor). Samtidig har ombudet foregående skoleår ikke vært involvert i noen saker der skoler har fattet enkeltvedtak som følge av henvendelser fra elever.

Ombudet gikk derfor i juni ut med en henvendelse til ledelsen ved skolene, og spurte om deres erfaringer med rutinene det siste skoleåret. Av de ti skolene som svarte, opplevde halvparten at rutinene ble brukt, mens fem mente de ikke ble brukt i nevneverdig grad. Sju av de ti skolene hadde ikke fattet noe enkeltvedtak om tiltak som følge av klage på opplæringen, mens tre av skolene ved ett tilfelle hadde fattet slikt vedtak.

4.4.3 Bruk av enkeltvedtak i forbindelse med behandling av klager på opplæringen

Det er både ønskelig og naturlig at flest mulig av sakene løses ved muntlig enighet mellom partene (rutinenes trinn 1 eller 2), uten at det blir nødvendig å fatte enkeltvedtak (trinn 3). Dette er også en del av intensjonen med rutinene, og kan tyde på god dialog og konfliktløsning på et lavest mulig nivå slik at det ikke er nødvendig for elevene å gå videre med saken.

Samtidig er det viktig å være oppmerksom på den ekstra rettsikkerheten som følger med elevenes mulighet til å levere en skriftlig klage, og skolens plikt til å saksbehandle denne og fatte enkeltvedtak jmf forvaltningsloven. Ikke alle klager på opplæringen lar seg løse ved samtaler der partene blir enige. Ombudet kjenner til eksempler på saker der flere forskjellige klasser klager på den samme læreren år etter år, uten at situasjonen ser ut til å endre seg. I slike tilfeller er det vanskelig for ombudet å se at det er snakk om noen konflikt mellom enkeltelever og lærer. For ombudet representerer slike saker derimot klare eksempler på at elever ikke får den opplæringen de har krav på. I slike tilfeller er det viktig at elevene får muligheten til å benytte rutinene for behandling av klager på opplæringen ”hele veien”. Ombudet oppfordrer derfor i slike saker også alltid elevene til å skrive en skriftlig klage, og tilbyr seg å bistå med dette dersom det er ønskelig.

Når skolen gjør et enkeltvedtak, er det klare prosedyrer for hvordan elevene kan forholde seg. Enkeltvedtaket gir også en etterprøvbar saksgang, der partene kan forsikre seg om at saken er behandlet utelukkende med det formål å sørge for at elevenes opplæringstilbud er i tråd med lov og forskrift. Og sist men ikke minst så representerer enkeltvedtaket en beslutning det er mulig å forholde seg til og eventuelt klage på til en høyere instans dersom man ikke opplever at forholdene bedrer seg. På denne måten bidrar en økt bruk av enkeltvedtak i behandlingen av klager på opplæringen (der det er nødvendig) etter ombudets mening også en ytterligere kvalitetssikring av opplæringen.

5. Elevmedbestemmelse

5.1 Elevmedbestemmelse i Sør-Trøndelag

Opplæringsloven legger vekt på aktiv medvirkning fra både elever og foresatte. Dette er ikke minst viktig i spørsmål som vedrører skolemiljøet til elevene.

I utgangspunktet er det fylkeskommunene som har ansvaret for at de lovfestede råd og utvalg blir opprettet, og at de fungerer slik loven krever. De ulike lovpålagte utvalgene er

- Skoleutvalg
 - o Opplæringsloven beskriver skoleutvalget bl.a. som et rådgivende organ som har rett til å uttale seg om alle saker som vedrører skolen.
 - o Fylkestinget har i tillegg bestemt at skoleutvalgene i Sør-Trøndelag skal være sammensatt av rektor, 2 elevrepresentanter, 2 representanter for de ansatte, 2 representanter for det lokale samfunnsliv, en kommunepolitiker, og en fylkestingspolitiker. Utvalget skal avholde minst fire møter pr år, og har adgang til å fatte vedtak i de sakene det behandler. Skoleutvalgets vedtak skal i følge fylkestinget fungere som styringssignaler til rektor.
- Skolemiljøutvalg
 - o Skal være et rådgivende organ for skolen i arbeidet med skolemiljøet. Kan slås sammen med skoleutvalg, men skal da utvides, slik at elevene har flertall. Utvalget har rett til å uttale seg i alle saker som gjelder skolemiljøet, og skal i henhold til vedtak i Fylkestinget avholde minst fire møter pr. år.
- Elevråd

I tillegg til de nevnte organ for medvirkning, skal skolen organisere og gjennomføre opplæringa slik at elevene har mulighet til å delta aktivt i utformingen av egen læringssituasjon. Dette var fram til 1. august 2006 tatt inn som egen paragraf i forskrift til opplæringsloven (§4-11), hvor den enkelte skole ble pålagt å ha et system som sikret elevene muligheter til å delta under planlegging, gjennomføring og vurdering av opplæringa. Dette står fortsatt i prinsipper for opplæringen/den generelle delen av læreplanen, og er i tillegg lagt inn som et eget punkt i felles skolereglement for Sør-Trøndelag.

Ombudets inntrykk etter møter med fylkets elevråd, tilbakemeldinger fra elever, ansatte, rektorer og fylkespolitikere, er at mange skoler fortjener all mulig ros i forhold til både svært god oppfølging av elevrådet, løpende dialog med elevene og strukturerte rutiner for utnevning av medlemmer til- og gjennomføring av møter i skoleutvalg og skolemiljøutvalg. Dette gjenspeiler seg også som regel i elevenes engasjement ved disse skolene.

Samtidig er det fortsatt elevråd som melder tilbake om at de savner veiledning og engasjement for sitt arbeid og sine vedtak fra skoleledelsen.

5.2 Ombudets møter med elevrådene

5.2.1 Opplegget på møtene

Ombudet har i rapporteringsperioden gjennomført individuelle møter med elevrådene ved 23 av de videregående skolene. Tidsbrukene på møtene har variert noe, men det er stort sett lagt opp til et opplegg på tre klokke timer.

Da det er store forskjeller fra elevråd til elevråd, er det verken mulig eller ønskelig å følge noen ferdig oppsatt mal eller kjøre et likt opplegg på alle skolene. Hele møtet er derfor i utgangspunktet lagt opp med stor vekt på dialog og mindre vekt på strukturert forelesning. Det som imidlertid er fast for hvert møte, er at møtet innledes med en muntlig ”spørreundersøkelse” med elevrådsmedlemmene. Spørsmålene går på alt fra hvilke saker elevrådet har jobbet med eller ønsker å jobbe med, til utfordringer elevrådet opplever ved den daglige driften.

Det som kommer fram i samtalen med elevrådet danner grunnlaget for hva resten av tiden brukes på. Ombudet velger i utgangspunktet ut fra følgende ”meny” (hvor mange punkter vi rekker over varierer):

- 1) Saker til elevrådet.
 - a. Formål: Ved behov å skape mer engasjement ved bl.a. å finne flere saker elevrådet kan engasjere seg i
 - b. Hvilke saker kan elevrådet jobbe med? Hvilke saker jobber andre elevråd med?
 - c. Kort gjennomgang av elevundersøkelsen for den aktuelle skolen – er det noe her elevrådet kan ta tak i?
- 2) Elevrådsdrift
 - a. Hva sier opplæringsloven og felles skolereglement?
 - b. Hvem skal gjøre jobben i elevrådet (leder/styre/tillitsvalgte)?
 - c. Hva er tillitsvalgtes ansvar i den enkelte klasse og i forhold til styret?
 - d. Hvordan gjøre elevrådet mer synlig og aktuelt for elevene på skolen?
 - e. Måter det går an å organisere elevrådet på slik at det blir mer handlekraftig og det oppleves som mest mulig givende å være med som tillitsvalgt
 - f. Skoleutvalg og skolemiljøutvalg og hva elevrådet kan bruke dem til
- 3) Medbestemmelse i opplæringen
 - a. Hva sier loven, og hva betyr det i praksis?
 - b. På hvilken måte kan elevene og elevrådet konkret bidra til at opplæringen blir best mulig for alle?
 - c. Gjennomgang av rutiner for behandling av klager på opplæringen (hvis elevrådet ikke allerede kjenner til disse)
- 4) Vurdering (nytt punkt)
 - a. Hva er underveisvurdering?
 - b. Hva tas det hensyn til ved fastsetting av henholdsvis ordens, atferds og fagkarakter (sluttvurdering)?
- 5) Elevenes arbeidsmiljølov - §9a i opplæringsloven
 - a. Hva krever loven og tilhørende forskrifter i forhold til det fysiske og psykosiale miljøet på skolen?
 - b. Hva kan elevene og elevrådet gjøre?
 - c. Hvordan klage ved brudd på loven, og skolens handlingsplikt

I tillegg deltar som regel en representant for fylkeskommunens ungdomssatsning på hele eller deler av møtene for i slutten av møtet å gi en kort orientering om fylkeskommunens tilbud til ungdom innenfor kultur og fritid.

Ombudet har i forbindelse med planleggingen av neste års møterunde presisert at ombudets opplegg kun er å anse som et forslag, og at skolene gjerne må gjøre lokale tilpasninger eller evt etter avtale med elevrådet selv ha regien på møtet.

5.2.2 Tilbakemeldinger i løpet av møtene og skolens oppfølging av elevrådet

I forhold til enkeltheter i tilbakemeldingene under møtene, er mønsteret mye det samme som i fjor. I tillegg til dårlig innemiljø på en del av skolene, blir bl.a. varierende grad av elevmedvirkning i opplæringen trukket fram i løpet av mange av møtene. Se ellers kap. 4.3 – henvendelser fra elever.

De aller fleste elevråd har et stort engasjement for å gjøre en best mulig jobb for skolen sin, samtidig som det desverre fortsatt også er endel elevråd som er usikre på hvordan de skal gjøre denne jobben, eller som simpelthen har gitt opp fordi de føler at det ikke er noe vits. Derfor er det som regel veldig mye å ”hente ut” av elevrådet i løpet av møtet, og det viser seg i mange tilfeller at det ikke er så veldig mye som skal til for å gi elevrådet ny arbeidslyst og tro på at det faktisk er utrolig mye de kan utrette på skolen. Samtidig opplever ombudet dessverre også i en del tilfeller at engasjementet fra møtet kan ”dø litt hen” i etterkant, hvorpå tilstandene over tid enkelte ganger kan ende opp med å være akkurat sånn som de var før skoleringen.

Det er her viktig å presisere at ombudets møter med elevrådene skal komme i tillegg til, og ikke i stedet for, skolens egen oppfølging av elevrådet. For at ombudets kursvirksomhet skal ha hensikt for elevene, er det derfor av stor betydning at skolen selv driver et målrettet arbeid for å øke elevenes bevissthet og delaktighet, og ikke minst aktivt viser at dette arbeidet støttes av skolens ledelse. Elevene må få tilbud om opplæring i å drive elevråd, det må settes av tid, økonomiske ressurser og kontorlokaler med utstyr slik at de får muligheter til å utføre elevrådsarbeid. Det er mange skoler som er svært dyktige på oppfølging av eget elevråd, og ombudet oppfordrer derfor skolene til å ha kontakt seg i mellom i forhold til å utveksle erfaringer og tips på dette området. Ombudet er selvfølgelig også mer enn gjerne behjelpelig med innspill.

I tillegg bør elevrådet ha en egen kontaktperson blant personalet som skal bistå og følge opp arbeidet⁷. Arbeidet med elevrådet kan med fordel synliggjøres som en del av stillingsbeskrivelsen, gjerne også som en egen stillingsprosent. Hvilken rolle elevrådskontakten bør ha, avhenger mye av skolens størrelse og hvordan elevrådet jobber. Elevrådets medlemmer bør derfor også i stor grad selv få være med og utforme elevrådskontaktens rolle i deres arbeid.

I de tilfeller der det er rektor som er elevrådets kontaktperson, er det viktig å være oppmerksom på den dobbeltrollen som kan oppstå hvis det oppstår en sak der elevrådet

⁷ Alle de videregående skolene i Sør-Trøndelag har så vidt ombudet kjenner til pr i dag en egen kontaktperson for elevrådet. Ombudet sendte i vår ut en forespørsel til alle skolene om hvem som fungerer som elevrådets kontaktperson, og fikk tilbakemelding om at det ved ni av skolene er rektor som innehar denne funksjonen, mens det ved 16 av skolene er noen andre i ledelsen eller evt en lærer som har dette ansvaret.

kommer i konflikt med skolen. I slike tilfeller kan det være en rollekonflikt mellom rektor som skoleleder og rektor som elevrådets hjelper.

5.2.3 Evaluering av elevombudets opplegg

Ombudet sendte etter årets møterunde ut en henvendelse til ledelsen ved alle skolene og ba om tilbakemeldinger på deres erfaringer med ombudets kursvirksomhet de tre årene ombudsordningen har eksistert. Det var elleve skoler som besvarte henvendelsen.

- Den generelle tilbakemeldingen på elevombudets opplegg var jevnt over positiv
- Ved seks av skolene ønsket ledelsen å delta på hele eller deler av møtet
 - Ombudet har i forbindelse med neste års møterunde presisert at det er åpent for at noen fra skolens ledelse kan delta på hele eller deler av møtet, *forutsatt at dette på forhånd er avklart med elevrådet.*
 - I de tilfellene der noen fra ledelsen har deltatt på tidligere møter, har dette blitt opplevd som positivt, både fordi vedkommende kan supplere med kunnskap og nyttige opplysninger underveis, og fordi det kan være nyttig for noen fra ledelsen å få med seg de tilbakemeldinger og problemstillinger som kommer i løpet av møtet. Samtidig kan det på den annen side hende at elevrådet ønsker å ha et forum der de kan drøfte saker med elevombudet uten at noen ansatte er til stede. Det er derfor av avgjørende betydning at ledelse og elevråd på forhånd er enige om hvordan dette best skal gjøres, og at elevrådet gis siste ord dersom det er uenighet.
- Fire av skolene uttrykte ønske om at elevombudet i tillegg til rettigheter også skulle ha et sterkere fokus på elevenes plikter under skoleringen
 - Ombudet tar dette til etterretning, og vil prøve i større grad å tydeliggjøre de plikter som følger med de rettighetene som presenteres i neste års opplegg.
 - Samtidig mener ombudet at det ligger i ombudsgjerningens natur at innsatsen i *større grad* legges ned i å gi informasjon om rettigheter enn plikter.
- To av skolene ønsket at elevombudet skulle ha et eget oppsummeringsmøte med ledelsen etter møtet med elevrådet
 - Ombudet er svært positiv til dette, og har tatt kontakt med de to skolene dette gjelder for å avtale slikt møte.

6. Kort oppsummering

Ombudets jobb er å se opplæringen fra elevenes og lærlingenes perspektiv, noe som nok i enkelte tilfeller (også med rette) kan oppfattes som et ikke helt objektivt utgangspunkt.

Samtidig er det viktig å huske at det meste av kontakten mellom sentraladministrasjonen og den enkelte skole naturlig nok går via de ansatte. I den grad det er riktig å snakke om noen objektiv virkelighet eller status for skolene og lærebedriftene våre, så omfatter den både de historiene vi får fra de ansatte, og de historiene vi får fra elever og lærlinger. Ombudet håper derfor, sammen med viktige undersøkelser som for eksempel "Elevundersøkelsen", å kunne fungere som et supplement til en mest mulig helhetlig forståelse av hvilke utfordringer vi trenger å gripe tak i for å sikre høyest mulig kvalitet på den videregående opplæringen i Sør-Trøndelag.

Ombudet har i denne rapporten særlig satt fokus på to områder:

- Heving av arbeidsavtale og lærekontrakt (kap. 4.2)
 - Videreføre det økte fokuset på årsaker og omstendigheter rundt heving av lærekontrakt
 - Tydeliggjøre at det er en klar sammenheng mellom oppsigelse av arbeidskontrakt i bedriften, og fylkeskommunens kompetanse til å vurdere en eventuell heving av lærekontrakten.
 - En lærling uten læreplass er i utgangspunktet også en lærling uten opplæring, og med mindre opplæringskontoret klarer å skaffe lærlingen nytt arbeid blir det dermed i praksis umulig å se på oppsigelse av arbeidskontrakt og heving av lærekontrakt som to adskilte ting.
 - Tydeliggjøre betydningen av at opplæringskontoret og/eller fylkeskommunen har en aktiv rolle også når det er *fare for* oppsigelse av arbeidsavtalen i lærebedriften.

- Rutiner for behandling av klager på opplæringen (kap. 4.4)
 - Sikre at alle tillitsvalgte faktisk kjenner til når og hvordan disse rutinene brukes
 - Tydeliggjøre at hele klageveien kan brukes.
 - En aktiv bruk av enkeltvedtak med klagerett i saker som krever dette gjør klagebehandlingen mer gjennomslagskraftig og bidrar til å styrke elevenes rettssikkerhet.