Vedlegg 11.6 Likeverdige studieordninger

Bakgrunn: I forbindelse med behandling av sak 040/2026 Rekrutteringstiltak for å sikre sykepleie- og vernepleiekompetanse i Sauda kommune gjorde kommunestyret vedtak om at det blir innført tilsvarende rekrutterings- og kompetansetiltak for andre yrkesgrupper så raskt det er mulig å innføre.

I sak 125/2025 vedtok kommunestyret plan for å beholde, kvalifisere og rekruttere. Ett av tiltakene i strategi 12 i planen: Helhetlig og attraktiv rekruttering og utvikling er at det skal lages retningslinjer som legger til rette for å tiltrekke, utvikle og beholde kvalifiserte medarbeidere gjennom rekrutteringsstillinger, stipend- og støtteordninger, intern jobbytte, sommerjobb- og sesongprosjekter samt internasjonal rekruttering.

Kommunedirektøren sin vurdering at det er nødvendig å følge opp vedtakene i to etapper.

1) Som tiltak i budsjett for 2027 handler det om å følge opp vedtak i sak 040/2026, slik at vi sikrer likeverdige studieordninger for studenter som allerede er i gang med studiene.
2) Videre vil kommunedirektøren i løpet av 2027 legge frem forslag til retningslinjer for studieordninger for ansatte i Sauda kommune.

Begrepet likeverdige studieordninger innebærer ikke nødvendigvis at ordningene skal være identiske når det gjelder kronebeløp, stillingsprosent eller frikjøp. Kommunedirektøren vurderer at et mer hensiktsmessig sammenligningsgrunnlag er omfanget av frikjøp sett i forhold til studiets omfang, målt i studiepoeng, samt hvilke statlige tilskuddsordninger som er knyttet til de ulike utdanningsløpene. Dette gir et bedre grunnlag for å vurdere hva som utgjør en likeverdig kommunal støtte fra Sauda kommune.

Basert på oversikten vi har er det fra 01.08.26 fast ansatte som tar sykepleierutdanning og barnehagelærerutdanning som aktuelle for å vurdere likeverdighet.

I tillegg har kommunen en ansatt som tar lærerutdanning og en som tar vernepleierutdanning. Disse var ikke knyttet noen studievilkår ved oppstart i jobb og har heller ingen bindingstid til Sauda kommune.

Sammenligning av studieordninger

Tema	Sykepleierutdanning	Barnehagelærerutdanning
Studiepoeng per år	60 studiepoeng	45 studiepoeng
Studiets varighet	3 år	4 år
Arbeid/stillingsandel under studiet	Fast ansatte i 100 % stilling arbeider 50 % som følge av 50 % permisjon med lønn. 50 % permisjon med lønn av stillingsprosent for andre.	Fast ansatte har 80–100 % stilling. Studenter som er fast ansatt via rekrutteringsordningen, har 60 %. Enkelte har i tillegg en fast stillingsandel som ikke er knyttet til rekrutteringsordningen.
Lønnet tid til studier	50 % permisjon med lønn for ansatte i 100 % fast stilling. 50 % stilling gir 25 % permisjon med lønn.	Lønn under obligatoriske studiesamlinger og praksisperioder som faller på arbeidsdager. Dette utgjør samlet om lag 30 % frikjøp for ansatte i 100 % stilling, med noe variasjon mellom studiestedene. Lik ordning for fast ansatte og ansatte som er fast ansatte via rekrutteringsordningen.
Rekrutteringsstilling	Studenter som ikke allerede er fast ansatt, tilbys arbeid i helger og ferier under studiet og 100 % fast stilling etter bestått utdanning.	Studenter som er tatt inn gjennom rekrutteringsordningen, ansettes i 60 % fast stilling. Alle er garantert fast stilling som pedagogisk leder etter bestått utdanning.
Stipend	Kr 20 000 per år for studenter i rekrutteringsordningen.	Ingen stipendordning.
Reise og opphold	Dekkes ikke.	Nødvendige utgifter til reise og opphold dekkes etter rimeligste alternativ.
Litteratur	Dekkes ikke.	Inntil kr 5 000 samlet for hele det fireårige studieløpet.
Bindingstid	2 år	2 år
Statlig finansiering	Kr 500 000 samlet for studentgruppen. 4 studenter startet 01.08.26, dvs 125 000 kr per student.	60 000–70 000 kr per student per år. Tilskuddets størrelse kan variere fra år til år, og det er ikke garantert tilskudd for alle studenter. Ordningen er avhengig av årlige bevilgninger i statsbudsjettet.

Grunnlag for vurdering av likeverdighet

1) **Forholdsmessig likeverdig frikjøp basert på studiepoeng:**

60 studiepoeng gir 50 % frikjøp. 45 studiepoeng utgjør 75 % av 60 studiepoeng, og dermed et frikjøp på 37,5 % av full stilling. For en ansatt i 80 % stilling utgjør 45 studiepoeng frikjøp på 30 % av full stilling.

Det er to fast ansatte i barnehage som har henholdsvis 100 og 80 % fast stilling ved oppstart av studiet. For den ansatte i 80 % utgjør omfang av studier og praksis ca 30 %, og vil være likeverdig med ordningen sykepleiere har. For den ansatte i 100 % vil frikjøpet være 37,5 %. Om en kun legger likeverdig frikjøp basert på studiepoeng til grunn, skal denne ansatte har et frikjøp på ytterligere 7,5 %.

2) **Forholdsmessig likeverdig studieordning basert på andre støtteordninger**

Sykepleierstudentene får ikke dekket utgifter til reise, opphold eller studielitteratur. Barnehagelærerstudentene får fra 1. august 2026 dekket slike utgifter. Dekning av disse kostnadene er oppgitt som eksempler på hva det statlige tilskuddet til barnehagelærerutdanningen kan benyttes til.

Ved utformingen av ordningen for barnehagelærerstudentene er det sett hen til ordningen for ansatte i barnehage og skole som tar videreutdanning, hvor tilsvarende utgifter dekkes. Det er dermed lagt til grunn et prinsipp om likeverdige vilkår mellom disse utdanningsgruppene når det gjelder dekning av reise, opphold og studielitteratur.

3) **Forholdsmessig likeverdig studieordning basert på statlig tilskudd**

Det statlige tilskuddet til sykepleierutdanningen utgjør samlet kr 500 000 for fire studenter, tilsvarende kr 125 000 per student. For barnehagelærerutdanningen utgjør det statlige tilskuddet om lag kr 60 000–70 000 per student. For begge ordningene må kommunen søke om beløp på ny årlig, og det kan variere fra år til år hvor stort beløpet er.

De faktiske kostnadene til Sauda kommune til utdanning av barnehagelærere er dermed høyere enn til utdanning av sykepleiere.

Oppsummering og konklusjon:

Kommunedirektøren sin vurdering er at studentene våre får sammenlignbar kommunal støtte sett opp mot studiebelastning og statlig finansiering. Det vil være noen variasjoner mellom studiene.

Kommunedirektøren sin anbefaling er derfor at de ansatte som har startet studier fullfører avtalen på disse vilkår og at det utarbeides nye retningslinjer som gjelder alle kommende studenter.

Kommunedirektøren sitt forslag er at det settes av 500.000 kr årlig i budsjett til å finansiere utdanning for ansatte. Vilkår og hvem som skal prioriteres må komme frem av retningslinjer.