

Innspill til «Årsbudsjett 2024 – økonomiplan 2024 -2027» i Hole kommune.

Innspillet sendes på vegne av kommunalt foreldreutvalg/samarbeidsutvalg (KSAU) som representerer alle foreldre i kommunale barnehager i Hole kommune.

KSAU har følgende innspill og kommentarer til budsjettforslag og økonomiplan:

Kompetanse/beholde og rekruttere:

KSAU ser en bekymrende trend med lav andel barnehagelærer i prosent av grunnbemanning, 37 % i 2023 for Hole kommune, mot landsgjennomsnittet på 42 %, og KOSTRA gruppe 01 som er 44,2 %. Det er et ønske fra KSAU at kommunen setter som mål å ha 50 % pedagogdekning i sine barnehager. KSAU etterlyser derfor en konkret handlingsplan for hvordan rekruttere barnehagelærere til Hole kommune, samtidig som det bevilges midler til å øke kompetanse hos barnehagelærerne som allerede jobber i kommunen.

Det beskrives i budsjettrapporten bekymringer rundt barn/ungdoms psykiske helse i kommunen, og et delmål om et enda større fokus på «Tidlig innsats» og «kompetanseløftet» fra barnehagealder for å forebygge, og tidlig fange opp utfordringer hos barna. For å kunne nå dette delmålet må kommunen bevisst jobbe med rekruttering av pedagogisk kompetanse for å sikre riktig påvirkning for barna i holebarnehagene i tidlig alder og inn mot skolestart. Vi støtter derfor forslaget i høringsbrevet for 2023 fra Hole Høyre:

Forslag fra Hole Høyre om omprioriteringer i budsjettet:

- 1. Omprioritere budsjettet innenfor skole- og barnehagebudsjettet med ansettelse av en egen spesialpedagog innenfor barnehagesektoren som følger opp og er mentor for pedagogene i alle barnehagene i Hole. Det for å sette inn tidlig innsats og for å forebygge større behov for spesialundervisning i senere trinn.*

En egen spesialpedagog innenfor barnehagesektoren vil kunne bidra med kompetanseheving blant personalet i barnehagene. Økt spesialkompetanse vil i tillegg ha en rådgivende funksjon som kan bidra til å trygge ansatte som står i utfordrende situasjoner, og som igjen kan bidra til at ansatte har tilgang på nyttig verktøy for å håndtere en mer og mer krevende hverdag, også i barnehagene. Et slikt tiltak kan i tillegg være forebyggende på sykefravær og turnover i barnehagesektoren ved å få kvalifisert støttetjeneste som bidrar i hverdagen. Samarbeid med spesialpedagog vil også kunne skape et bedre fagmiljø som vil ha en positiv innvirkning på rekruttering av personal med høyere kompetanse til Hole kommune, eller motivere andre til videreutdanning. Det er ingen driftsmidler fra barnehage som kan benyttes, ettersom barnehagene i Hole alt driver med minimumsbemanning, men KSAU håper det kan omprioriteres midler i budsjettet for oppvekst til en slik stilling.

Bemanning og vikarbudsjet:

Snittbemanningen i landet (antall barn pr. årsverk i grunnbemanning i barnehage) i kommunale barnehager lå på 5,25 i 2022. I Hole var tallet 5,80 for samme året. Det vil si at Hole har en lavere bemanning i barnehagene i Hole enn snitt for landet. Med en lavere

grunnbemanning enn landsgjennomsnittet, og ingen avsatte midler til vikarbudsjetten er det meget sårbart å ikke ha mulighet til å sette inn vikar fra første dag ved fravær, da dette kan gå ut over både trygghet, sikkerhet for barna, det pedagogiske tilbudet og arbeidsmiljøet blant de ansatte.

Vedlikehold og renovering av bygg:

Det er flere av barnehagebygningene i kommunen som er eldre og etter hvert begynner å få behov for vedlikehold og oppgradering. KSAU ønsker at det legges en langsiktig plan for vedlikehold og renovering av både bygninger og barnehageområder for unngå ytterligere vedlikeholdsbehov som på sikt vil føre til økte kostnader for Hole kommune.

På vegne av samarbeidsutvalget ved følgende barnehager:

- Helgelandsmoen barnehage
- Løken barnehage
- Sollihøgda barnehage
- Sundvollen Oppvekstsenter barnehage
- Sundvollen barnehage
- Svensrud natur- og idrettsbarnehage

Mvh

Leder i kommunalt samarbeidsutvalg v/ Andreas Moen