

2014-12-11

Konsekvensbedömning

Nya förutsättningar utifrån lagstiftning och kommunens organisation

Systemet med kommunalt arbetsgivaransvar för föräldrakooperativ är idag svårt att synkronisera med hur skollagen definierar huvudmannens (kooperativets styrelse) och förskolechefens ansvar.

MÅL

Kommunstyrelsen beslutar att säga upp avtal om kommunalt anställd personal inom föräldrakooperativen Barkbåten (organisationsnummer 814000-0913), Blåbäret (organisationsnummer 802475-5731), Duvan (organisationsnummer 814000-8098), Humlan (organisationsnummer 814000-6852), Lyckolunden (organisationsnummer 716421-4053), Ormingesnoken (organisationsnummer 769611-7840) samt Ättiksfabriken (Regnbågen) (organisationsnummer 769600-4600).

Kommunstyrelsen bemyndigar produktionsdirektören inom Valfärd skola att genomföra uppsägning av avtal med berörda föräldrakooperativ. Senast den 1 juli 2015 ska det kommunala arbetsgivaransvaret övergått till respektive kooperativ.

Konsekvenser:

Verksamheten:

Styrelsen för föräldrakooperativen får ett totalansvar för hela sin verksamhet och får då fullt ansvar över personalen som arbetar under skollagen. Då styrelsen har totalansvar över hela verksamheten har den också verktyg att utveckla kvaliteten fullt ut, i likhet med de andra föräldrakooperativen som finns i Nacka kommun. De kan då ta fullt huvudmannans ansvar över det systematiska kvalitetsarbetet enligt skollagen samt arbetsmiljöansvaret enligt arbetsmiljölagen. Driftsformen kan förändras om styrelsen inte vill ta över arbetsgivaransvaret. Om intresse finns kan driftsformen komma att gå över till annan anordnare.

Medarbetarna:

Den personal som redan arbetar på föräldrakooperativen kan av kooperativens styrelser erbjudas fortsatt anställning. Medarbetarna kan också välja att kvarstå i anställning inom kommunen. Detta innebär en förändrad anställning för alla personal att antingen byta arbetsgivare eller arbetsplats.

Barnen:

Föräldrarna och indirekt barnen på kooperativen får ett samlat inflytande över verksamheten, vilket kan antas påverka barnens vardag, lärande och utveckling inom förskolan positivt. Om större delar av personalen inte väljer att arbeta kvar kan det skapa en tillfällig otrygghet hos barnen.

Vilka påverkas av den nya organisationen/förändringen?

Föräldrakooperativens styrelse, personal och ev. föräldrar och barn.

Välfärd skolas kommunala produktion.

Riskinventering:

Planerade ändringar (var och vilka som berörs)	Riskbedömning			Handlingsplan			
	Risk	Allvarlig	Inte allvarlig	Åtgärd	Ansvarig	Klart när	Kontroll datum
<i>Uppsägning av avtalet</i>	<i>Föräldrakooperativ mister personal</i>	X		<i>Välfärd skola erbjuder ett års tjänstledighet för att underlätta</i>	<i>Välfärd skola HR-strateg</i>		
	<i>Medarbetarna behöver ta ställning till att byta arbetsgivare till föräldrakooperativ</i>		X	<i>Välfärd skola erbjuder ett års tjänstledighet för att underlätta Stödsamtal erbjuds med företagshälsovård och HR-strateg</i>	<i>Välfärd skola HR-strateg</i>	<i>Juni 2015</i>	
	<i>Styrelsen vill ej ta arbetsgivaransvar</i>	X		<i>Styrelsen avgör kooperativets framtid</i>	<i>Stöd via Utbildningsenheten</i>	<i>Mars 2015</i>	

Planerade ändringar (var och vilka som berörs)	Riskbedömning			Handlingsplan			
	Risk	Allvarlig	Inte allvarlig	Åtgärd	Ansvarig	Klart när	Kontroll datum
	<i>Föräldrakooperativet läggs ner</i>	X		<i>Föräldrar behöver välja ny förskola för sina barn</i>	<i>Stöd via Utbildningsenheten.</i>		
	<i>Föräldrar flyttar sina barn till annan förskola</i>	X		<i>Minimera oron genom snabb beslutsgång.</i>	<i>Samtliga</i>		
	<i>Svårt att rekrytera nya barn</i>	X		<i>Minimera osäkerheten genom snabb beslutsgång.</i>	<i>Samtliga</i>		